



# ***ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL***

***Nº 226***

***Septiembre-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**

- Temas de actualidad en julio y agosto

#### **Finlandia, 36**

- Descripción general del paquete de reformas
- Propuesta de Presupuesto

#### **Grecia, 47**

- Actualidad política, económica y social

#### **Irlanda 51**

- Economía y competitividad en Irlanda

#### **Italia, 54**

- Actualidad política, económica y social

#### **Países Bajos, 61**

- Se acerca el Brexit
- El Parlamento reanuda su actividad con una apretada agenda

#### **Reino Unido, 65**

- Publicación de la primera serie de documentos para la preparación en caso de no alcanzar un acuerdo con la UE

#### **Rumanía, 70**

- Actualidad política, económica y social

#### **Suecia, 75**

- Elecciones generales del 9 de septiembre de 2018

### SEGURIDAD SOCIAL

#### **Finlandia, 80**

- Propuesta presupuestaria del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud para 2019

#### **Países Bajos, 86**

- Más trabajo para discapacitados

## MERCADO DE TRABAJO

### **EMPLEO/DESEMPLEO**

#### **Alemania, 89**

- Situación de los desempleados de larga duración y evaluación de programas de inserción laboral
- Reforma de los contratos temporales
- Cambio de la estructura productiva y digitalización
- Evolución del mercado laboral en agosto

#### **Bélgica, 144**

- Estado de la situación del mercado laboral
- Informe sobre el desempleo en junio

#### **Dinamarca, 163**

- Desburocratización de las medidas de activación para el empleo

#### **EE.UU., 168**

- Informe sobre empleo en agosto

#### **Finlandia, 174**

- Proyecto de Presupuesto del Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo
- El desempleo de larga duración continúa cayendo
- El mercado laboral y la perspectiva del crecimiento a largo plazo
- Casi el 70% de las empresas finlandesas están batallando con dificultades de contratación

#### **Grecia, 180**

- Empleo: los datos provisionales de junio

#### **Irlanda, 183**

- Estadísticas mensuales

#### **Italia, 185**

- Los datos provisionales de julio

#### **Países Bálticos, 188**

- Los bálticos buscan (desesperadamente) trabajadores

#### **Reino Unido, 191**

- Estadísticas mensuales

#### **Rumanía, 197**

- Desempleo en julio

**Suecia, 199**

- Hay que cerrar los SPE suecos

## RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

**RELACIONES LABORALES****Finlandia, 203**

- El gobierno no tiene ninguna intención de desechar un ley muy discutida
- "SAK" reflexiona sobre su respuesta al comprobar que el gobierno apoya una propuesta polémica

**Francia, 206**

- El Consejo Constitucional valida la Ley que ratifica los Decretos Leyes que reforman el Código de Trabajo

**Países Bajos, 230**

- Los empresarios deben ofrecer a las mujeres trabajos a tiempo parcial de más horas con mejores condiciones\*

## MIGRACIONES

**Finlandia, 234**

- Permisos de residencia para estudiantes e investigadores de fuera de la UE

**Francia, 236**

- Para una inmigración controlada, un derecho de asilo efectivo y una integración lograda

**Irlanda, 248**

- La respuesta de Irlanda a las recientes tendencias en la protección de solicitudes internacionales de asilo

**Italia, 252**

- El caso del barco Diciotti

**Reino Unido, 254**

- Informe del CBI sobre el futuro sistema de inmigración post Brexit

**Suecia, 264**

- La integración es cuestión crítica para Suecia

***\*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

### TEMAS DE ACTUALIDAD EN JULIO Y AGOSTO

---

#### Situación política, económica y social

##### Política

**La Secretaria General de la CDU, Kramp-Karrenbauer, acusa al SPD de hacer propuestas populistas.** Annegret Kramp-Karrenbauer acusó al SPD, socio de la coalición, de cambiar a la modalidad de campaña electoral con nuevas posiciones sobre pensiones, inmigración y Hartz IV. Las "propuestas muy populistas" son la reacción del SPD a las próximas campañas electorales regionales, dijo la política cristianodemócrata el lunes después de las reuniones de la presidencia y del ejecutivo federal de la CDU, en las cuales se rechazó la propuesta del ministro de Finanzas, Olaf Scholz, de garantizar la tasa de remplazo de las pensiones hasta 2040. Las propuestas de Andrea Nahles, líder del SPD, sobre el derecho a residencia de determinados solicitantes de asilo rechazados y la abolición de las sanciones para los jóvenes perceptores de la prestación no contributiva tampoco fueron bien recibidas. Resulta sorprendente que Scholz quiera anticiparse a la Comisión de Pensiones creada por la gran coalición para discutir el futuro de las pensiones a partir de 2025, dijo Kramp-Karrenbauer, lo que más bien indica que no se trata de entrar en un debate serio y apropiado en el seno de la coalición. Añadió que la CDU desea realizar un cambio en la entrada al mercado laboral alemán para los solicitantes de asilo rechazados pero tolerados. Un "cambio de carril", como exigen el SPD y Los Verdes, significaría que el derecho de asilo se convertiría en una especie de ley de inmigración sustitutiva, dijo. Eso no se desea. No deben surgir dos oportunidades iguales de acceso al mercado laboral alemán.

**Viaje a África de la canciller Merkel.** La canciller Merkel aprovechó su viaje oficial a Senegal, Ghana y Nigeria (29 a 31.8) para reiterar su apoyo a mantener y ampliar las ayudas económicas para estos países. El presidente de Senegal, Macky Sall, se ha comprometido a combatir las redes de tráfico de personas y reclama que la UE abra vías de inmigración legal. La canciller afirmó que el Gobierno alemán comprende el deseo de que se expida un mayor número de visados pero insiste en la necesidad de crear empleo en los países de origen.

##### Economía

**Alemania alcanza el superávit más alto del mundo.** Según el instituto de investigación económica Ifo, el valor de bienes y servicios que Alemania vende en el extranjero superará este año las importaciones en



casi 300.000 millones de dólares. Le siguen Japón (200.000) y los Países Bajos (110.000). EE.UU. volverá a ser el país con el mayor déficit que asciende a algo menos de 420.000 millones de dólares. Sin embargo, el balance es diferente si se incluyen los servicios de empresas estadounidenses con filiales europeas como Google o Amazon: Entonces Estados Unidos estará en mejor posición que Europa. La presión ha aumentado con la toma de posesión del presidente estadounidense Donald Trump, que acusa abiertamente a Alemania de dañar la economía estadounidense. Por lo tanto, amenazó con imponer nuevos derechos de aduana sobre los automóviles alemanes. El superávit alemán también recibe críticas por parte de los expertos del FMI y de la Comisión Europea, que consideran que un superávit superior al 6% del PIB pone en peligro la estabilidad económica. Según los cálculos de Ifo, el superávit alemán podría situarse este año en el 7,8%, y con ello ligeramente por debajo del nivel del pasado año (7,9%).

**Aumenta la producción de la industria.** Después de haber caído entre enero y abril, la producción del sector industrial volvió a subir en mayo. La Oficina Federal de Estadística informa que el incremento fue del 2,6% en términos desestacionalizados. Sobre todo aumentaron los pedidos interiores (4,3%), mientras que los pedidos externos solamente alcanzaron el 1,6% (zona euro: 6,7%, resto extranjero: 1,3%). A pesar de estos datos positivos, diversos expertos advierten de los riesgos de la guerra comercial y la debilidad del comercio mundial, por lo que varios institutos han rebajado considerablemente los pronósticos de crecimiento económico para el año en curso.

**Pronósticos de crecimiento de la economía alemana.** Según un informe presentado por el FMI, el crecimiento económico en Alemania es estable y podría situarse en el 2,2% en 2018 y el 2,1% en 2019. El fondo advierte del impacto del cambio demográfico, que ralentizará el crecimiento, y la moderada evolución de la productividad. Recomienda incrementar las inversiones en el capital humano del país, mejorando la formación de los niños muy jóvenes con el objetivo de facilitar la inserción laboral de los inmigrantes. Propone mejorar la atención temprana para lograr incrementar la tasa de empleo femenino, facilitar las inversiones privadas y potenciar el emprendimiento.

Por otro lado, la Comisión Europea afirma que la guerra comercial entre EEUU y la UE lastra el crecimiento alemán y el del conjunto de la eurozona por lo que ajusta el pronóstico de crecimiento de la economía alemana para 2018 y 2019 al 1,9% respectivamente, corrigiendo el pronóstico anterior del 2,3% y 2,1%.

**Alemania mejora la sostenibilidad de su economía.** Un estudio conjunto de la Fundación Bertelsmann y de la Red de soluciones para el

desarrollo sostenible de las NNUU publicado esta semana sitúa a Alemania en el cuarto lugar de un total de 156 países evaluados. Alemania alcanza los 82,3 puntos sobre un total de 100. A la cabeza está Suecia con 85 puntos, la media de los países desarrolladas está en 77 puntos. Los autores destacan que Alemania cuenta con una estrategia de sostenibilidad, liderada por la Cancillería. Critican los residuos electrónicos que se generan en Alemania así como las emisiones de dióxido de azufre que emite la industria alemana.

## Sociedad

**Conflicto en Chemnitz.** La muerte de un hombre el 26.8 tras una pelea en una fiesta popular en la ciudad de Chemnitz ha desatado lo que el Gobierno de la canciller Angela Merkel calificó de "intolerable incitación xenófoba", alimentada por la crispación ante ese crimen y una campaña de desinformación ultraderechista en las redes sociales. La situación refleja una "nueva dimensión de la disposición a la violencia", acrecentada por la "difusión de mentiras", explicó el ministro del Interior de Sajonia, Roland Wöllner, a raíz de lo ocurrido en Chemnitz. El 27.8 aproximadamente 2000 neonazis protagonizaron una marcha por Chemnitz tras los disturbios del domingo. Asimismo se ha convocado una concentración en contra de la xenofobia, que congregó a un millar de participantes. Las autoridades locales habían desplegado un fuerte contingente policial para evitar encononazos entre ambas manifestaciones de signo contrario, mismo que se dio a pesar del fuerte contingente policial.

La canciller Angela Merkel ratificó el 28.8.18 que el acoso xenófobo "no tiene cabida en un Estado de derecho" como Alemania, en alusión a los disturbios protagonizados en Chemnitz, en el *land* de Sajonia. Los pensamientos de todos "están con los familiares de esa víctima", añadió Merkel, a una pregunta formulada en su comparecencia con el primer ministro croata, Andrej Plenkovic. En Alemania "no puede haber lugar" para la "incitación a la violencia xenófoba", insistió Merkel, para referirse a continuación a la oferta de su ministro del Interior, Horst Seehofer, de enviar refuerzos policiales a Sajonia si las autoridades regionales lo precisan.

El líder de la ultraderechista Alternativa para Alemania (AfD), Alexander Gauland, apoya lo que denomina "autodefensa" ciudadana en alusión a los disturbios protagonizados por manifestantes de esa tendencia en Chemnitz. "Cuando el Estado no puede proteger ya a los ciudadanos, la gente sale a la calle y se protege a sí misma. ¡Así de simple!", afirma Gauland en una entrevista publicada el 29.8 el diario Die Welt. Ese mismo día la extrema derecha difundió por internet una orden de detención de un

sospechoso del asesinato ocurrido en Chemnitz, que dio lugar a la violencia de los últimos días.

La ultraderecha volvió a manifestarse el 30.8 en Chemnitz en una concentración sin violencia física. La marcha fue convocada por el grupo Pro Chemnitz. En paralelo, el primer ministro del *land* de Sajonia, Michael Kretschmer (CDU), y la alcaldesa de Chemnitz, Barbara Ludwig, se reunieron con habitantes de la ciudad para responder a sus preguntas.

## Seguridad Social

### Seguro de desempleo

**Finaliza fase piloto para el pago de la prestación por desempleo en supermercados.** La Agencia Federal de Empleo pagó más de medio millón de euros en efectivo a los beneficiarios de prestaciones por desempleo no contributivas o contributivas en las cajas registradoras de los supermercados durante el periodo de prueba de este sistema. Desde mayo se realizaron un total de 2.100 pagos en un total de nueve ciudades. El objetivo es facilitar el acceso a dinero efectivo a los beneficiarios de esta prestación. A partir de noviembre de 2018 se incorporarán otras 20 ciudades a la fase piloto, la Agencia Federal espera poder implantar el sistema en todo el país. Los beneficiarios entregan un talón neutral que les será entregado por las agencias de empleo o los *jobcenter*, organismos encargados de gestionar la prestación no contributiva. Parte de la oposición critica el sistema por considerarlo discriminatorio, la agencia señala que de ninguna manera los talones permiten identificar a los beneficiarios.

### Seguro de pensiones

**Más del 50% de los trabajadores se jubila anticipadamente.** Según un estudio de la entidad gestora del seguro médico obligatorio *Techniker Krankenkasse*, más de la mitad de la población ocupada de Alemania se jubila antes de la edad regular de jubilación, especialmente los trabajadores con empleos físicamente duros, como en la construcción y carpintería, seguidos de los trabajadores del transporte, almacenamiento y la industria metalúrgica. El 13,5% se jubila anticipadamente por incapacidad laboral o por discapacidad grave y más del 33% solicitan la jubilación anticipada asumiendo las pérdidas económicas que esto implica. Según los expertos, teniendo en cuenta este hecho no sirve de mucho seguir aumentando la edad de jubilación. Proponen buscar soluciones, tanto por parte de los políticos, como de las empresas y las cajas de enfermedad, para garantizar que las personas sigan trabajando hasta la edad legal de jubilación. También acentúan la mayor importancia que adquiere por ello la gestión de la salud laboral en el ámbito empresarial

ofreciendo, por ejemplo, actividades e instalaciones deportivas así como seminarios sobre estrés y nutrición.

**Consejo de Ministros aprueba medidas en materia de pensiones.** El Consejo de Ministros aprobó el 29.8.18 un paquete de medidas en materia de pensiones que garantiza hasta 2025 el nivel actual de prestaciones tras 45 años de cotización e incluye mejoras para aquellas personas con menores aportaciones. De este modo, los pensionistas alemanes que hayan cumplido ese período de cotización podrán percibir hasta el 48% del salario medio, que actualmente está en alrededor de los 37.000 euros anuales. La coalición de Gobierno consensuó un amplio paquete de medidas con el fin de "garantizar una mayor seguridad a nivel social en Alemania para el futuro", dijo en rueda de prensa el ministro de Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD). Destacó la importancia de que el sistema público de pensiones "siga siendo el pilar fundamental" en la vejez. Además de garantizar las pensiones, el paquete consensuado, con el que se ha logrado "un equilibrio razonable", incluye un reconocimiento adicional en materia contributiva al tiempo dedicado al cuidado de los hijos para los padres con hijos nacidos antes de 1992, mejoras en las pensiones mínimas por incapacidad laboral y una reducción de las contribuciones para salarios bajos. El acuerdo contempla además que las contribuciones al fondo de pensiones, que actualmente se sitúan en el 18,6%, no superen el 20%. Conservadores y socialdemócratas acordaron asimismo reducir en un 0,4% hasta el 2,5% del salario bruto las contribuciones al seguro de desempleo a partir de enero del año que viene y en un total de un 0,5% hasta 2022. Está previsto que el paquete entre en vigor el 1 de enero de 2019.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) afirma que el paquete es uno de los primeros resultados de una campaña iniciada el año pasado para reforzar el seguro público de pensiones. Reclama que las mejoras de las pensiones para madres se financie a través de impuestos y afirma que el apoyo a los trabajadores del segmento de salarios bajos no debería producirse con ajustes en el sistema de pensiones sino mediante una profunda reforma del sistema fiscal. La Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) critica el paquete de reformas por considerar que genera un coste excesivo. Afirma que el objetivo de mantener la tasa de reemplazo en el 48% lastra en exceso a los jóvenes. No ven con buenos ojos que la mejora de las pensiones para las madres se financie a través de las cotizaciones y creen excesivas las mejoras para los trabajadores que sufren una incapacidad completa y la ampliación del tramo salarial para el que se aplican tipos reducidos de cotización. Algunos economistas, entre ellos el presidente del instituto de investigaciones económicas Ifo en Múnich, afirman que estas medidas, en su opinión excesivamente costosas, lastran en exceso a los jóvenes y suponen un claro ejemplo de injusticia generacional. Critica en especial la

mejora de las pensiones para las madres, que califica de una transferencia de fondos a costa de los cotizantes y del presupuesto público. Cree que el sistema de pensiones no es el ámbito adecuado para combatir la pobreza en la vejez, para ello habría que incrementar considerablemente la prestación básica asistencial para personas mayores. Asimismo afirma que el riesgo de la incapacidad completa es individual y por ello parece razonable que los trabajadores contraten una póliza.

**Una de cada dos pensiones es inferior a 800 euros al mes.** De una respuesta del Gobierno a una pregunta del Grupo Parlamentario de La Izquierda se desprende que aproximadamente 8,6 millones de pensionistas, el 48% del conjunto de pensionistas, percibían a finales de 2016 una pensión mensual inferior a 800 euros. Este importe resultó después del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social pero antes de deducir los impuestos. El Gobierno no disponía a esa fecha de datos relativos a 2017. No obstante, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales señala en su respuesta que el importe de las pensiones en sí sólo proporciona información limitada sobre la situación real debido a que no se tienen en cuenta el resto de los ingresos, por ejemplo los que perciben otros miembros del hogar.

**El Gobierno planea una menor carga para las personas con bajos salarios.** El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil, propone aumentar a partir del 1 de enero de 2019 el importe salarial mínimo que obliga al pago íntegro de la cotización al seguro de pensiones a los 1.300 euros al mes con el fin de descargar a los trabajadores con bajos ingresos. La idea es aumentar esta cantidad límite sin que con ello disminuyan más tarde los derechos de pensión. Actualmente este mínimo se sitúa en 850 euros al mes. Aunque Heil no mencionó el coste de la implementación de esta medida que beneficiaría a unos 5 millones de trabajadores, la prensa habla de varios miles de millones de euros. Heil acentuó que, además de ser justa socialmente, es también un dinero bien invertido.

## [Seguro de dependencia](#)

**Dotación de personal en el sector de la dependencia.** El Consejo de Ministros aprobó el 1.8 el proyecto de ley para mejorar considerablemente la dotación de personal de los centros de atención a la dependencia y los hospitales, creando hasta 13.000 nuevas plazas e introduciendo una ratio mínima de personal especializado y pacientes en los hospitales. El coste de estas medidas será de 2.000 millones en 2019 y 2.500 millones en los siguientes años.

## [Mercado de trabajo](#)

**Ministro de Trabajo presenta esbozo sobre la Ley de oportunidades de cualificación.** Hubertus Heil (SPD) presentó a finales de agosto su esbozo sobre una "Ley de Oportunidades de Cualificación". La ley contempla la intensificación de la formación continua y la cualificación en el mundo laboral, además de una ampliación de la cobertura del seguro de desempleo para trabajadores con contratos de corta duración ampliando el denominado período marco. La idea de Heil es fomentar la formación continua para todos los trabajadores (actualmente enfocada principalmente para personas mayores y trabajadores poco cualificados). Algunas de las propuestas son: reembolsar no solo gastos de formación, sino también subvencionar los salarios durante el tiempo de cualificación; mayor uso de los servicios de asesoramiento de la Agencia Federal de Empleo por parte de los trabajadores, acceso más fácil a las prestaciones del seguro de desempleo para trabajadores que no cumplen los requisitos. Para todas estas medidas, el ministerio estima hasta 2022 un gasto total de 3.300 millones de euros procedentes de los fondos del seguro de desempleo. Esta ley también recogerá la reducción de las cotizaciones que acaba de decidirse (-0,5 puntos ente 2019-2022). El proyecto de ley se presentará al Consejo de Ministros a mediados de septiembre.

**Situación del mercado de trabajo.** La Agencia Federal informó que en agosto se ha moderado el crecimiento de empleo. El número de trabajadores por cuenta ajena se situó en 32,9 millones de personas, un incremento del 2,2% en comparación interanual. Descienden el número de trabajadores cedidos, situándose en 851.000 (-3,1%), debido a la reforma de la normativa que prevé la equiparación salarial con la plantilla fija a partir del noveno mes y la limitación a 18 meses del período de cesión. Por otra parte, la cesión de trabajadores es una de las principales vías de entrada al mercado de trabajo para los refugiados. Un tercio de los 69.000 refugiados trabaja en la modalidad de cesión. El número de trabajadores aumentó en 26.000 en comparación al mes anterior y cayó en 194.000 en términos interanuales. La tasa de desempleo se situó en el 4,8% en Alemania occidental y en el 6,8% en la parte oriental del país. El número de ofertas de empleo alcanzó las 828.000, 62.000 más que hace un año. Entre los sectores que han creado más empleo desde julio de 2017 destacan la industria del metal y la electrónica con 105.000, los servicios empresariales altamente cualificados con 94.000 y la dependencia y los servicios sociales con 68.000. Diversos expertos pronostican una continuación de la buena situación del mercado de trabajo.

**La DIHK advierte de la falta de aprendices.** La Federación Alemana de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK) informó el 17.7.18 que el 34% de las empresas no consigue ocupar todos los puestos de formación profesional. Un total de 17.000 empresas dice no haber recibido una sola solicitud para las plazas publicadas, un incremento del 10% en comparación interanual. Esta organización cree que esto se debe

principalmente a la caída del número de jóvenes que finalizan la formación escolar y al mayor interés por cursar estudios universitarios. El DIHK apuesta por mejorar la orientación profesional en los institutos y quiere lograr que muchos de los 140.000 estudiantes universitarios que al año abandonan su carreras opten por iniciar una FP. El 14% de las empresas cuenta ya con un refugiado como aprendiz, un total de 20.000 refugiados están cursando una formación profesional. Advierten que el cambio demográfico ya está teniendo impacto en el mercado de trabajo alemán: frente a los 700.000 jóvenes que finalizan la escuela al año se jubilan un total de 1.000.000 de trabajadores.

**Debate sobre la falta de trabajadores.** Diversos economistas consideran exageradas las afirmaciones sobre una gran falta de personal cualificado en todo el país y no ven razón alguna para atraer trabajadores extranjeros al país con una ley de inmigración, la cual no solo consideran innecesaria sino también perjudicial. El Instituto de Estudios Económicos y Sociales (WSI), cercano a los sindicatos, considera exageradas las cifras sobre falta de personal y concluye que el problema no es la insuficiente mano de obra, sino que "las empresas no están dispuestas a pagar salarios decentes". Ponen en duda los datos facilitados por la Federación de las Cámaras de Industria y Comercio, según los cuales el 83% de las empresas dedicadas a la cesión de trabajadores, el 78% de las empresas privadas de seguridad, el 63% de las empresas de transportes y el 62% de la gastronomía tienen dificultades para encontrar trabajadores. Todas ellas pertenecen al segmento empresarial que paga salarios bajos. Según la federación faltan 1,6 millones de trabajadores, una cifra que supera en un 60% las 840.000 vacantes notificadas a la Agencia Federal de Empleo. Los autores del informe y otros expertos creen que una ley de inmigración es innecesaria ya que la actual normativa nacional y europea es suficiente y abogan por centrarse en el potencial que ofrece el mercado de trabajo europeo.

Diversos expertos comparten este análisis y afirman que se trata de una estrategia dirigida a conseguir ayudas estatales para poder evitar de esta manera subir los salariales. También la Agencia Federal advierte que no existe una falta de trabajadores generalizada sino que esta se da únicamente en determinados sectores y regiones.

**Aumenta el empleo atípico.** Según la Oficina Federal de Estadística, el empleo atípico aumentó ligeramente en 2017 a aproximadamente 7,7 millones de puestos de trabajo (+63.000 en comparación interanual), permaneciendo con ello la cuota de trabajadores atípicos casi invariable en 20,8%. El empleo atípico en mujeres fue del 30,5% y en los hombres del 12%. El 6,9% de los trabajadores cuenta con un empleo temporal, el 13% con una jornada parcial.

**El Gobierno crea el Consejo Digital.** El Consejo de Ministros aprobó el 22 de agosto la creación del Consejo Digital, formado por diez miembros que han sido elegidos por la canciller Angela Merkel (CDU) y el vicecanciller Olaf Scholz (SPD). Los expertos del nuevo órgano, que deberán asesorar al Gobierno en cuestiones de digitalización y trabajar de forma independiente, iniciaron su trabajo celebrando su primera reunión con varios ministros. Los diez expertos de diferentes disciplinas se centrarán en cuatro áreas: el desarrollo de la infraestructura de banda ancha y móvil, el fomento del contenido de la enseñanza digital en las escuelas, la mejora del acceso digital a las autoridades públicas y una estrategia general de inteligencia artificial.

**El SMI beneficia a las personas con bajos salarios y al conjunto de la economía.** El Instituto de Investigación Macroeconómica y Coyuntural, cercano a los sindicatos, ha publicado un estudio del que se desprende que el salario mínimo interprofesional (SMI), introducido en 2015, no solo ha beneficiado a las personas con bajos salarios, sino también a toda la economía al fortalecer el consumo y generar un mayor crecimiento económico y más ingresos públicos. El estudio revela que el SMI ha aportado a los trabajadores con bajos salarios un aumento medio en sus ingresos del 18%; también los grupos salariales adyacentes a estos se han beneficiado del SMI; todo ello ha generado un aumento en el consumo que se sitúa entre un 0,5% y un 0,7%, lo que a su vez ha estimulado el crecimiento económico. Calculan que todo ello implicaría un aumento ininterrumpido del PIB de un 0,25% durante un período de diez años, aumento que no se hubiera dado sin el SMI. Afirman que si el Estado vuelve a reinvertir sus ingresos adicionales, el rendimiento económico aumentaría incluso el doble. La pérdida de puestos de trabajo pronosticada por los críticos del SMI no se ha producido. Según los expertos, los efectos en el crecimiento económico son positivos porque el empleo en gran medida se mantiene estable. Aunque desaparecieron algunos miniempleos, la mayoría de ellos han sido transformados en puestos de trabajo regulares de cotización a la Seguridad Social.

**Desciende la cifra de personas interesadas en emprender un negocio.** La Federación Alemana de Cámaras de Comercio e Industria (DIHK) ha analizado en su Informe sobre Emprendedores 2018 las razones por la que la cifra de emprendedores ha disminuido en Alemania. Aunque el número de asistentes a los seminarios y ofertas de asesoría de la DIHK para posibles emprendedores ha aumentado (2017: 68.380; +10% en comparación interanual), la cifra de personas que quieren hacer realidad su plan de emprendimiento ha descendido. El número de contactos personales más concretos para la creación de empresas se redujo a un total de 185.913, un 2,7% menos. El estudio identifica cinco razones principales por las que las personas temen emprender un negocio: el coste que supone contratar a trabajadores cualificados, la



lentitud de Internet y la burocracia, dificultades para conciliar familia y trabajo, el miedo al fracaso y la falta de capital de riesgo.

**Ministerio de Hacienda quiere dificultar el fraude fiscal en los miniempleos.** Se estima que anualmente se evaden hasta unos 60 millones de euros en impuestos con los miniempleos. Ya en noviembre de 2010, el Tribunal de Cuentas Federal criticó este hecho y señaló que era difícil determinar las causas mencionando como razones la evasión fiscal o un gravamen fiscal distinto al establecido para los miniempleos. Por ello, solicitó la búsqueda de una solución al Ministerio Federal de Finanzas, quien acaba de presentar una propuesta para evitar la evasión fiscal y hacer el sistema fiscal más transparente con la introducción de un intercambio obligatorio de datos entre los empresarios, la Central de Miniempleos y las autoridades fiscales. Los expertos creen que la propuesta es una forma adecuada de cerrar la laguna existente en los miniempleos. El Ministerio Federal de Finanzas y el Ministerio Federal de Trabajo tienen ahora la intención de presentar rápidamente un proyecto de ley a tal efecto. En Alemania hay alrededor de 7,5 millones de personas con un miniempleo. Se trata de una relación laboral con ingresos mensuales de hasta 450 euros exentos de cotizaciones a la seguridad social por parte de los trabajadores; los empleadores pagan los gastos sociales a tanto alzado a la Central de Miniempleos.

**Programa del Gobierno para mejorar la atención en la dependencia.** El ministro de Trabajo, Hubertus Heil (SPD), el ministro de Sanidad, Jens Spahn (CDU), y la ministra de Familia, Franziska Giffey (SPD), han lanzado una iniciativa conjunta denominada "Acción Concertada para la Dependencia" con el fin de mejorar la atención y la situación de los trabajadores del sector de la dependencia. En vista de la escasez de personal, la iniciativa pretende hacer más atractiva especialmente la profesión del personal especializado de geriatría mejorando las condiciones de trabajo y los salarios. Además plantea la necesidad de contratar a trabajadores extranjeros, particularmente de países con un alto porcentaje de jóvenes como Albania o Kosovo. Heil se pronunció a favor de introducir un permiso de residencia de seis meses para la búsqueda de trabajo y anunció su intención de aumentar significativamente los salarios de los trabajadores del sector de la dependencia a mediados del próximo año. Afirmó asimismo que el 80% de los trabajadores en la atención geriátrica no están sujetos a convenios colectivos y cree necesario contrarrestar la escasez de trabajadores cualificados firmando más convenios colectivos. Por otro lado, el Delegado del Gobierno para la Dependencia propone formar a especialistas extranjeros en sus países de origen para poder trabajar en Alemania una vez finalizada la formación.

**Proyecto de ley para subvencionar empleo en desempleados de larga duración.** El Consejo de Ministros aprobó el 18 de julio el 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: 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 recibirán una 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. La bonificación salarial para personas en situación de desempleo de larga duración, en concreto que estén desempleadas desde al menos dos años tendrá una duración de 24 meses y equivaldrá al 75% del salario regular durante el primer año y al 50% de este durante el segundo.

**Estrategia del Gobierno para la inteligencia artificial.** El Consejo de Ministros aprobó el 18 de julio los puntos centrales de la Estrategia del Gobierno para la Inteligencia Artificial, elaborados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Educación e Investigación y el Ministerio de Economía. La estrategia definitiva será presentada en el marco de la Conferencia para la Digitalización, que tendrá lugar los días 3 y 4 de diciembre de 2018. El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil, destacó que las inversiones estatales se destinarán tanto al desarrollo de las tecnologías específicas como a la formación de los trabajadores. Señala que la estrategia apuesta por que la introducción de la inteligencia artificial en los procesos productivos sirva para impulsar la productividad humana y no para sustituirla. Anuncia que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales pondrá en marcha la "Fábrica de reflexión sobre el mundo laboral digitalizado", un *think tank* que tendrá como objetivo identificar buenas prácticas internacionales para la implantación de la inteligencia artificial y herramientas y sistemas inteligentes. El trabajo de los expertos se centrará en todos los aspectos relacionados con la capacitación, la autonomía, seguridad y salud laboral de los trabajadores. Para ello, se iniciará en las próximas semanas un proceso de diálogo con organizaciones, instituciones y agentes sociales.

**Políticos y ZDH exigen reintroducir maestría en algunas profesiones.** Algunos políticos consideran un error la decisión adoptada en 2004 de suprimir el requisito de contar con un título de maestro de oficio para poder iniciar una actividad empresarial o dirigir una empresa en más de 50 profesiones. Afirman que esta decisión ha supuesto una pérdida de calidad y en algunos oficios incluso una reducción significativa del número de aprendices ya que, según la normativa de la FP Dual, solo una persona con un título de maestro puede formar a un aprendiz. El

presidente de la Confederación Alemana de Oficios (ZDH), Peter Wollseifer, lleva meses solicitando lo mismo y opina que la reducción de maestros de oficio supone un riesgo para la transferencia de conocimiento y podría desatar una espiral de descualificación, lo que incrementaría aún más la actual falta de trabajadores cualificados.

Por otro lado, algunos expertos ven con ojos críticos esta medida que en su opinión incrementaría los obstáculos para el ejercicio de la profesión que contribuiría a cerrar el acceso a los mercados afectados en perjuicio del consumidor.

**Heil presentará una ley para regular la inmigración de trabajadores cualificados.** En una entrevista concedida el 25.7.18 al diario Handelsblatt, el ministro federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD), advirtió de los riesgos que encierra la escasez de trabajadores cualificados para el crecimiento económico del país. En este sentido anunció que presentará después de las vacaciones de verano los puntos clave de una ley para regular la inmigración de trabajadores cualificados que deberá ser aprobada por el Consejo de Ministros a finales de año, según el acuerdo alcanzado por SPD, CDU y CSU.

Al mismo tiempo solicita mejorar las condiciones de trabajo en aquellas profesiones en las que ya existe escasez de mano de obra y fortalecer la formación profesional y la formación continua en las empresas. En su opinión, el mejor medio para garantizar la mano de obra cualificada sería una ofensiva para mejorar la cualificación de los trabajadores. Considera necesario apoyar en particular a las pequeñas y medianas empresas para adaptar a sus trabajadores al mundo laboral digital, y al mismo tiempo, criticó a los socios de la coalición por frenar iniciativas en este ámbito. Heil condiciona el apoyo a la propuesta de la CDU y CSU de reducir la cuota al seguro de desempleo, más de lo pactado en el acuerdo de coalición, a que estos partidos aprueben a su ofensiva para la cualificación

**Las mujeres se decantan por profesiones peor pagadas.** Según un análisis especial realizado por el grupo bancario KfW al inicio del nuevo año de formación, las mujeres aprendices siguen siendo una excepción en las profesiones técnicas y en el sector de la construcción. Mientras que la proporción de mujeres entre los aprendices en el sector de servicios es del 50%, representan sólo el 14% en el sector de la construcción y el 27% en la industria manufacturera. A la hora de elegir su formación profesional, las mujeres se decantan por una formación exclusivamente escolar. De las 175.000 personas que ingresan por primera vez cada año en las escuelas de formación profesional, casi el 80% son mujeres. En estos centros se enseñan principalmente profesiones del sector sanitario, educativo y profesiones del sector social. Por el contrario, el 38% de mujeres realizan una formación profesional dual, aunque también es más frecuente que las

mujeres completen su formación en microempresas con menos de cinco trabajadores, pertenecientes especialmente al sector servicios. Como resultado, los hombres jóvenes perciben salario en promedio más altos porque se capacitan en industrias que pagan mejor. Según el estudio, las mujeres aprendices recibieron en 2017 una media de 860 euros al mes, un 3% menos que los hombres.

## **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**

**La inflación anula la subida salarial.** Según la Oficina Federal de Estadística, la inflación anuló completamente en el segundo trimestre del año la subida salarial de aprox. 17 millones de trabajadores acogidos a convenio colectivo, cuyo aumento medio de abril a junio fue también del 2,0% en comparación interanual. La tasa de inflación también fue del 2,0% durante este período, ya que los precios de los alimentos y la energía, por ejemplo, aumentaron notablemente. No obstante, los expertos esperan que el salario real aumente en 2018 por séptimo año consecutivo. El Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI), cercano de los sindicatos, pronostica un aumento salarial medio por convenio colectivo de 3,1%.

**Convalidación de titulaciones extranjeras.** Según informa la Oficina Federal de Estadística el 28.8.18, las autoridades alemanas convalidaron en 2017 cualificaciones profesionales de casi 22.000 extranjeros (+14% frente al año anterior). El mayor colectivo que solicitó el reconocimiento de su cualificación profesional fueron sirios, bosnio-herzegovinos y serbios. La mayoría de ellos trabajan en profesiones de sistema de salud. Un total de 13.600 obtuvieron una convalidación total, otros 8.200 una convalidación parcial. Las solicitudes de titulaciones obtenidas en la UE cayeron 11%, mientras que las procedentes del resto de los países europeos y de terceros estados aumentaron un 31% y un 36% respectivamente.

Por profesiones destacan la enfermería con 10.700 del total de 23.500 solicitudes tramitadas en 2017, los médicos con 8.000 y los fisioterapeutas con 1.100.

**En el este del país se trabajan más horas que en el oeste.** El año pasado, los trabajadores de los *länder* occidentales trabajaron una media de 1.279 horas, mientras que en el este, incluido Berlín, fueron 1.346 horas, es decir, 67 horas más. Si se incluyera Berlín en la región del oeste, serían 75 horas más en el este. los salarios brutos anuales en occidente (35.084 €) fueron casi 5.000 euros más altos que los del este (30.172€). Sabine Zimmermann, experta en asuntos sociales de La Izquierda, criticó el hecho de que la dualidad del mercado laboral continúe más de un cuarto de siglo después de la caída del Muro y considera

esencial para alcanzar una mayor armonización el fortalecimiento de los convenios colectivos -mucho más débiles en el este-, combatir los salarios bajos y el empleo precario en toda Alemania, entre otras cosas, aumentando el salario mínimo a doce euros la hora.

Según las estadísticas, se trabajó más tiempo en Turingia (1.371 horas/trabajador), seguido de Sajonia-Anhalt (1.362 h.) y Mecklemburgo-Pomerania Occidental (1.353 h.). El número más bajo de horas de trabajo se registró en Renania del Norte-Westfalia (1.261 h.), Sarre (1.259 h.) y Renania-Palatinado (1.255 h.). En cuanto a los salarios por empleado, Hamburgo se situó a la cabeza con 40.771 euros brutos el año pasado, seguido de Hesse (37.832 €) y Baden-Württemberg (36.786 euros). Por término medio, los trabajadores ganaron menos en Mecklemburgo-Pomerania Occidental (27.520 €); antes de eso, Sajonia-Anhalt (28.607 €) y Brandeburgo (28.715 €).

**Grandes diferencias regionales de las retribuciones.** De acuerdo a los datos de la Agencia Federal de Empleo publicados a comienzos de agosto, las diferencias retributivas locales son considerables, oscilando los salarios medios mensuales entre 2.183 en Görlitz (Sajonia) y 4.635 en Ingolstadt (Baviera). En lo relativo a las medias regionales se sitúa a la cabeza Hamburgo con 3.619 euros, el último lugar lo ocupa Mecklemburgo – Pomerania Occidental con 2.391 euros. El salario mensual medio de un trabajador a jornada completa se situaba en 3.209 euros, en Alemania occidental alcanzaba los 3.339 euros, en la parte oriental solo 2.600 euros.

**Gobierno quiere combatir la temporalidad.** Según el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), perteneciente a la Agencia Federal de Empleo, 3,15 millones de personas o un 8,3% de los ocupados tenían en 2017 un contrato de trabajo temporal (2015: 8,0%). Con ello se alcanzó un nuevo récord, aunque también ha aumentado la posibilidad de que los trabajadores con un contrato temporal pasen a una relación laboral indefinida. El 42% de los cambios de contrato realizados durante la primera mitad del 2017 se atribuyen a una incorporación a la plantilla de la empresa (2009: 30%).

Del total de contratos temporales, unos 1,6 millones se han formalizado sin razón empresarial que medie para ello. Según el acuerdo de coalición, el Gobierno federal quiere limitar el porcentaje de esta modalidad del trabajo temporal al 2,5% en empresas con una plantilla superior a 75 trabajadores y reducir la duración máxima de la relación laboral temporal de 24 a 18 meses. Algunos expertos temen que estas medidas puedan llevar a los empresarios a ser más reticentes a contratar a trabajadores temporales y a llevarles a que hagan un mayor uso de otras modalidades como la cesión laboral y los contratos de obra y servicios. En su opinión,

la limitación general en el encadenamiento de contratos temporales a cinco años, sin tener en cuenta el caso individual, podría dar lugar, en el peor de los casos, a que algunos de los trabajadores afectados perdieran no solo su trabajo sino también la posibilidad de acceder al mercado laboral.

**Reducción de la temporalidad en la Administración.** El Gobierno federal pretende reducir también el número de contratos temporales sin causa justificada en la Administración. Para ello prevé en los presupuestos del Estado de 2019 la creación de 16.000 nuevos puestos de trabajo, que también deberán ser utilizados para convertir los contratos temporales sin causa justificada en relaciones laborales regulares. Además, de una respuesta del Gobierno a una pregunta del Partido Liberal Democrático (FDP) se desprende que en el presupuesto de 2018 se crearon un total de 535 nuevos empleos con el propósito de reducir los contratos de trabajo temporales. El Gobierno federal es uno de los empleadores que más uso hace de los contratos temporales sin causa que medie para ello. En total 15.690 trabajadores temporales estaban trabajando para los ministerios federales (incluidas las autoridades supeditadas a estos), de los cuales, 7.877 eran contratos temporales sin razón alguna, algo más del 50%.

**Propuesta de mejoras para los trabajadores del sector de la dependencia.** El Ministro de Sanidad, Jens Spahn (CDU), reclama mejorar los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector de la dependencia. Cree posible lograr "salarios de hasta 3.000 euros mensuales", y por lo tanto, mucho más altos de los actuales. Asimismo propone reducir el porcentaje de trabajadores en cesión laboral en el sector, aunque al mismo tiempo reconoció que estos se benefician actualmente en parte de mayores salarios y mejores jornadas laborales que el personal fijo debido a la alta demanda de técnicos especializados en atención a la dependencia. La ministra de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Franziska Giffey, también desea que mejore la situación para las profesiones del sector, por lo que solicita a las empresas gestoras de residencias de ancianos que renuncien a beneficios, destinando el superávit a una mejor atención. El Gobierno tiene la intención de presentar un conjunto de medidas en los próximos doce meses con el fin de mejorar la situación de la atención y las condiciones de los trabajadores del sector de la dependencia y hacer frente a la escasez de personal del sector. A principios de julio lanzó la iniciativa "Acción Concertada para la Atención a la Dependencia". También la canciller se pronunció a favor de fortalecer la atención a la dependencia con mejores salarios y aumentando el atractivo de las formaciones profesionales del sector.

## **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**

**El Ministerio de Trabajo se opone a los planes bávaros sobre una prestación familiar.** El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales ha puesto de manifiesto en un escrito dirigido al Ministerio de Asuntos Sociales de Baviera que la implementación de la nueva prestación familiar por el Estado Libre de Baviera viola la legislación vigente. Por su parte, el ministro presidente bávaro, Markus Söder, siempre ha insistido en que las familias perceptoras de la prestación no contributiva también deberían beneficiarse de esta nueva prestación, sin que sea deducida de las prestaciones no contributivas por desempleo. A mediados de agosto, el Ministerio de Trabajo bávaro dio las instrucciones pertinentes para ello a las oficinas municipales de los *jobcenter*. En su carta, la secretaria de Estado del Ministerio de Trabajo, Leonie Gebers, exigía a Baviera que retirara las instrucciones dadas a las oficinas de empleo. Además de colisionar esta medida con las normativas federales, los políticos y la prensa acusan al Söder de utilizar este tema como "maniobra electoral" poco antes de celebrarse las elecciones en Baviera.

**Más de un millón de niños dependen de la ayuda estatal para cubrir sus necesidades escolares.** De una respuesta del Gobierno a una pregunta del Grupo Parlamentario de La Izquierda se desprenden que exactamente 1.006.163 alumnos recibieron en febrero de 2018 la ayuda estipulada que regula la normativa sobre educación y participación social, 5.000 más que el año anterior. Destaca Renania del Norte-Westfalia con 300.000 beneficiarios, seguida de Baja Sajonia con 117.000, Berlín con 98.000, Baden-Württemberg con 89.000 y Baviera con 80.000. La prestación para material escolar de niños de familias perceptoras de la prestación no contributiva por desempleo es de 100 euros al año (70€ al inicio escolar y otros 30€ al inicio de segundo semestre del año - febrero). El número de estudiantes en el informe data de febrero de 2018, las cifras de agosto todavía no están disponibles según el periódico.

**Sanciones a los perceptores jóvenes de la prestación no contributiva por desempleo.** La líder socialdemócrata, Andrea Nahles, demandó la suspensión completa de sanciones a los jóvenes beneficiarios de la prestación no contributiva en caso de incumplimiento de sus obligaciones, al considerarlas contraproducentes y "el resultado son adultos jóvenes no cualificados a los que ya no tenemos acceso", dijo. La prensa comenta que la iniciativa fue presentada dos meses antes de las elecciones estatales en Baviera y Hesse. Actualmente son castigados más duramente precisamente los menores de 25 años, con ello el Legislativo pretende evitar que los jóvenes inicien una carrera que se caracteriza sobre todo por el desempleo y la percepción de prestaciones sociales. El Instituto de Investigación de Empleo, que forma parte de la Agencia Federal de Empleo, comenta que los análisis muestran que la aplicación de sanciones surte efecto y que su abolición conllevaría desventajas; aunque por otro lado no consideran propicias la aplicación de un catálogo de

sanciones más punitivo a los jóvenes, por lo que ven la necesidad de realizar una reforma. El instituto propone, en lugar de los recortes extremadamente duros y profundos, que las sanciones deberían ser menos drásticas para los receptores más jóvenes, pero deberían imponerse por un período más largo si fuera necesario. De esta manera, las sanciones podrían evitar que las personas afectadas perdieran sus hogares y medios de subsistencia.

**Hogares monoparentales.** La Oficina Federal de Estadística publicó el 2.8.18 un informe sobre la situación sociolaboral de los hogares monoparentales basado en los datos del micro censo de 2017, del EU-SILC y de la estadística alemana sobre la deuda privada. El número de hogares monoparentales se situó en 2017 en 1,5 millones, aproximadamente el 19% del conjunto de las familias (1997: 14%), 9 de cada diez son mujeres. En total, el número de familias pasó de 9,4 millones a 8,2 millones de 1997 a 2017, el número de familias monoparentales pasó de 1,3 a 1,5 millones. El total de hijos que viven en una familia monoparental pasó de 2,1 a 2,4 millones en ese período, lo que supone el 17% del conjunto de los hijos. El informe constata fuertes diferencias regionales. Las familias monoparentales representan el 25% del conjunto de las familias en Alemania oriental y el 17% en la parte occidental. Sin embargo, el número de hogares monoparentales en Alemania oriental cayó de 395.000 a 390.000 mientras que el de parejas / matrimonios con hijos pasó de 1,5 millones a 820.000.

La tasa de empleo de las mujeres en hogares monoparentales con hijos menores de tres años es del 27% (padres en hogares monoparentales: 69%), un 10% inferior al de madres con pareja. El 27% de las mujeres en hogares monoparentales están en situación de desempleo, el 55% desea trabajar. El 42% de las mujeres en una familia monoparental trabajan a jornada completa (mujeres en pareja/ matrimonio: 29%) pero el 88% de los hombres.

El 33% de los hogares monoparentales se encuentran en situación de riesgo de pobreza (2011: 37%), muy superior a la media del 19% para el conjunto de la población. Los ingresos per cápita en los hogares monoparentales son un 20% inferiores a los de las familias en pareja/ matrimonio. Acuden con mayor frecuencia a los centros asesoría para deudores privados: representan el 4% de la población adulta pero el 16% de los usuarios de estos servicios. Las familias monoparentales tienen dificultades para financiar vacaciones, afrontar un gasto inesperado e incluso en un porcentaje muy superior a la media para poder garantizar una alimentación adecuada.

Las dificultades que encuentra este colectivo para acceder al mercado laboral no solo se deben a su situación familiar o a los problemas que



encuentran a la hora de conciliar familia y trabajo. Aproximadamente el 25% de las mujeres en hogares monoparentales tiene un nivel educativo muy bajo.

La Ministra de Familia, Franziska Giffey (SPD) ha anunciado un paquete de medidas del que especialmente se beneficiarán las familias monoparentales, entre las que destacan la mejora de las prestaciones y la ampliación del número de plazas de atención a menores de tres años.

Los autores del informe indican que existe una urgente necesidad de implementar políticas en los siguientes ámbitos: atención a menores, flexibilización de los horarios laborales, adecuación de las prestaciones a las necesidades de este colectivo y mayores esfuerzos para facilitar su acceso a los programas públicos de formación y cualificación.

**Aumenta la cifra de familias que reciben el anticipo de la pensión alimenticia.** De un informe del Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud se desprende que ha aumentado un 75% el número de familias que perciben el anticipo del Estado en concepto de pensión alimenticia para los hijos. Si a mediados de 2017, unos 414.000 niños se beneficiaban de esta medida, a finales de marzo de 2018 había ascendido la cifra a casi 714.000 niños. La razón del fuerte aumento es la reforma de la Ley sobre el anticipo de pensión alimenticia llevada a cabo en 2017 que prolongó el pago del anticipo de esta pensión alimenticia hasta los 18 años (hasta entonces solo por un periodo máximo de 72 meses hasta que el niño cumpla 12 años). Se trata de un anticipo del Estado que interviene en el caso en que el otro progenitor no cumple con su obligación de pagar la pensión alimenticia por sus hijos.

En las estadísticas aparecen unos 200.000 nuevos registros de niños mayores de doce años; también la cifra de niños entre 6 y 12 años ha aumentado en unos 107.000 a más de 313.000 casos. Dependiendo de la edad del niño, el anticipo de la pensión alimenticia asciende a entre 154 y 273 euros al mes. Para los contribuyentes representa una carga. Según el informe, el Estado pagó en 2017 alrededor de 1.100 millones de euros en anticipos de la pensión alimenticia, de los cuales solo se recuperaron unos 209 millones de euros, lo que representa una cuota del 19%. Tras hacer frente a la alta cifra de solicitudes-, el Gobierno y los *länder* se proponen ahora mejorar esta cuota desarrollando normas comunes para alentar a los que padres morosos a que cumplan con sus obligaciones de pago.

**Comisión Condiciones Equitativas de Vida.** El Consejo de Ministros aprobó la propuesta de formar una comisión para lograr iguales condiciones de vida en todo el país, presentada por el Ministerio del Interior. Esta comisión elaborará propuestas hasta otoño de 2020 para un reparto equitativo de recursos y oportunidades, sobre todo entre las zonas

rurales y las urbanas. El objetivo es que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades de participación en la sociedad en un sentido amplio y de acceso a los servicios públicos.

Entre los puntos a tratar, la propuesta menciona expresamente el riesgo que supone la salida de trabajadores jóvenes y cualificados para zonas con problemas estructurales, mientras que las regiones más pujantes son las que atraen a la migración interna y externa altamente cualificada. Está prevista la creación de seis subcomisiones específicas entre ellas una dedicada al área de empleo.

**Millones de ciudadanos alemanes no pueden permitirse un viaje de vacaciones.** Sabine Zimmermann, diputada del Parlamento Federal por el partido La Izquierda, hizo referencia a una encuesta llevada a cabo por Eurostat, según la cual el 16% de la población alemana no pudo permitirse en 2017 una semana de vacaciones fuera del hogar; en el caso de las familias monoparentales fue el 32,6% y el 24,7% de los solteros, Sin embargo, según Eurostat, la situación en Alemania ha mejorado en los últimos años al descender los valores desde 2010 con ligeras fluctuaciones (2010: 23,7% de la población alemana; 2016: 18,4%); situándose incluso muy por debajo de la Unión Europea (30,5%). No obstante, Zimmermann calificó la situación en Alemania es expresión de pobreza.

**Debate sobre el subsidio para hijos.** En agosto ha vuelto a repuntar el debate sobre el subsidio que reciben padres y/o madres cuyos hijos residen en un país del Unión Europea (UE) o del Espacio Económico Europeo (EE). A raíz del acceso a la UE de Rumanía y Bulgaria aumentó considerablemente el número de ciudadanos de este país que trasladaron su residencia a Alemania y perciben el subsidio familiar por hijos residentes en sus países de origen. El siguiente incremento del número de beneficiarios extranjeros se produjo con motivo de la crisis económica y financiera a partir de 2008. En lo que va de año sobre todo ha aumentado el número de beneficiarios polacos y checos, la cifra total de beneficiarios aumentó en el primer semestre del año un 10%.

Entre 2010 y 2017 el número total de beneficiarios pasó de 8.820.154 a 9.029.137 (+2,4%), el de beneficiarios de nacionalidad española de 12.871 a 20.033 (+55,6%). La cifra total de hijos residentes en Alemania aumentó un 2,1%, la de hijos residentes en la UE el 172,4%. La cifra de hijos de beneficiarios de nacionalidad española con residencia en Alemania se situó en 34.612 en 2017 (+ 69,3%), el de hijos con residencia en España en 1.207 (+114,8%).

En 2018 diversos partidos presentaron preguntas parlamentarias, cuestionando la legitimidad del pago de este subsidio por hijos que no residen en Alemania. Probablemente el más activo sea la Alternativa para

Alemania (AfD), pero también diversos políticos cristianodemócratas y socialdemócratas han vuelto a retomar el tema. No obstante, la Agencia Federal de Empleo, organismo encargado de gestionar el subsidio, afirma que no existen datos fidedignos acerca del número de fraudes en la percepción de este subsidio. La Federación Alemana de Municipios Mancomunados y la Federación Alemana de Municipios insisten en que el Gobierno impulse la indexación del subsidio.

El Grupo Parlamentario Cristianodemócrata reclama de la CE un cambio de criterio que permita reformar la normativa alemana y acaba de presentar una propuesta a la Cámara Alta. La presidenta del SPD, Andrea Nahles, ha convocado a los alcaldes más afectados a una reunión en Berlín que tendrá lugar el 27 de septiembre.

Diversas organizaciones del tercer sector critican el debate sobre el subsidio, señalando que los padres de estos hijos pagan impuestos y por ello tienen derecho a una prestación idéntica con independencia del lugar de residencia de los hijos. También la Agencia Federal de Empleo advierte de un debate que podría resultar ser discriminatorio para los colectivos afectados.

## Migraciones

### Migración

**Aumenta el número de Blue Cards.** Alemania ha expedido a fecha 31.6.2018 un total de 81.058 *Blue Cards*. En la actualidad más de 53.000 personas continúan residiendo en el país con este título. En el primer trimestre del año se expidieron 6.865 tarjetas azules, un incremento del 18% en términos interanuales. Por países de origen destaca India, con aproximadamente el 25% de los titulares.

**Grandes desequilibrios regionales en la distribución de inmigrantes.** Un estudio reciente del Instituto de Economía Alemana (IW) revela las grandes diferencias regionales que existen en Alemania en lo que se refiere al reparto de inmigrantes. Alrededor de la mitad de los inmigrantes procedentes de la UE y trabajadores inmigrantes procedentes de terceros países se encuentran en Baden-Württemberg, Baviera y Hesse, *länder* especialmente afectados por la falta de trabajadores cualificados. La situación es completamente diferente en el caso de permisos de residencia concedidos a solicitantes de protección internacional: el 24,4% de ellos vive en Renania del Norte-Westfalia (estado que recoge el 21,7% de la población total de Alemania) y el 11,3% en Baja Sajonia (9,6%); en estos *länder*, la cuota de extranjeros procedentes de la UE sobre el total de población es del 13% y del 7,8% respectivamente. Los expertos del informe acentúan que, a diferencia de

los inmigrantes de la UE y los trabajadores migrantes, los refugiados no viven habitualmente en regiones con gran escasez de trabajadores cualificados y exhortan a los políticos a ofrecer incentivos específicos para atraerlos a estas regiones que actualmente ofrecen las mejores perspectivas de integración en el mercado de trabajo.

### Integración e inserción laboral

**OCDE: Menor grado de integración en mujeres refugiadas.** Según un estudio reciente de la OCDE, las mujeres refugiadas están menos integradas en Alemania que los hombres. En vistas de ello, la organización aconseja al país realizar mayores esfuerzos en su integración en el mercado laboral y tener más en cuenta los desafíos específicos de este colectivo a la hora de adoptar y coordinar medidas.

Entre los solicitantes de asilo que vinieron a Alemania a partir de 2015, la cuota de mujeres y niñas es de aprox. el 30%; teniendo en cuenta los programas de reagrupación familiar asciende a casi el 40%. De los refugiados varones, el 27% tiene contacto diario con alemanes, pero sólo el 12% de las mujeres. Las oportunidades de empleo en la mujer a través de conocidos aumentaron en 12 puntos porcentuales, mientras que en los hombres no se observó ningún efecto. Las mujeres también obtienen peores resultados en otros indicadores de integración, como el aprendizaje de idiomas y las tasas de empleo. Según la Oficina Federal de Migración y Refugiados, el 15,6% de las mujeres solicitantes de asilo a partir de 2017 no tenían formación escolar (hombres: 9,4%). Además, las mujeres abandonan más a menudo su curso de alemán, aunque en los exámenes finales alcanzan mejores resultados que los hombres.

**Desciende la cifra de solicitantes de asilo perceptores de prestaciones públicas.** Según la Oficina Federal de Estadística, unas 468.000 personas percibieron a finales de 2017 las prestaciones reguladas por la Ley de prestaciones para solicitantes de asilo (-36% en comparación interanual). Se trata del segundo descenso consecutivo: entre 2015 y 2016 ya se había registrado una disminución del 25%. El gasto generado ascendió a casi 5.900 millones de euros brutos en 2017 - una disminución de alrededor del 38%.

**Tramitación de solicitudes de protección internacional:** Según la respuesta del Gobierno a una pregunta del Grupo Parlamentario de La Izquierda, los solicitantes de asilo en Alemania tuvieron que esperar el año pasado una media de 10,7 meses a que fueran resueltas sus solicitudes. En el segundo trimestre de este año transcurrieron un promedio de 7,3 meses entre la presentación de la solicitud y su resolución, mientras que en el primer trimestre duró todavía 9,2 meses. Una de las razones del descenso es probablemente el menor número de

recién llegados. 15.199 extranjeros solicitaron asilo en julio de este año, un 9,8% menos que en julio del año anterior.

Sin embargo, las cifras presentadas por el Ministerio Federal del Interior también revelan que los procedimientos para los solicitantes de los llamados países de origen seguros no se han acortado significativamente como resultado de la "Ley sobre la introducción de procedimientos acelerados de asilo" aprobada por el Gobierno Federal en 2016.

**La Agencia Federal de Empleo (BA) hace un balance positivo de la integración de refugiados en el mercado laboral alemán.** Según las estadísticas, 306 574 personas procedentes de los principales países de origen de refugiados tienen un trabajo (2017: 203.736; 2015: 109.818), 103.000 más que el año anterior. De éstos, 238.000 tienen un trabajo de cotización obligatoria a la Seguridad Social (2017: 88.000). Unos 28.000 han iniciado el aprendizaje de un oficio. El presidente de la agencia Federal, Detlef Scheele, declaró a la prensa que la integración transcurre muy bien y que han sido superadas sus expectativas.

Según cifras de la BA, unos 482.000 refugiados buscaban trabajo en julio; esta cifra incluye también aquellos que están participando en medidas o cursos de integración. Más de 187.000 estaban registrados como desempleados. El número se mantiene relativamente constante durante meses.

**Las empresas se oponen a la expulsión de refugiados integrados.** Múltiples cámaras de oficios y empresas denuncian el perjuicio que causa la expulsión de refugiados que ya se han integrado, están realizando o han completado una formación profesional o tienen un trabajo. Demandan de los políticos que mejoren las disposiciones al respecto. También las cámaras de comercio y grupos formados espontáneamente en Baden-Württemberg y Baviera se oponen a lo que consideran una práctica administrativa y situación jurídica absurda. Esta iniciativa empresarial que pretende evitar la expulsión de sus aprendices y trabajadores recibe el apoyo de diputados, ministros y políticos regionales de la CDU, CSU, FDP y Los Verdes. La prensa acentúa que el Gobierno tiene la intención de presentar una ley de inmigración para trabajadores cualificados y, en este sentido, todavía queda por ver si se modificarán las disposiciones actualmente vigentes.

**Principales sectores de inserción laboral de refugiados.** Según cifras actuales de la Agencia Federal de Empleo, casi la mitad de los 210.000 trabajadores procedentes de los ocho principales países de origen de refugiados y sujetos a cotizaciones a la seguridad social trabajaban a finales del año pasado en la gastronomía (31.362), la cesión laboral (31.000) o el comercio minorista (27.330). Cada vez son más los que

encuentran trabajo también en la industria manufacturera (23.470) o en la construcción (12.200). En general la cifra de trabajadores procedentes de los ocho principales países de origen de refugiados ha aumentado en una media del 60% en todos los sectores. Desde inicios de 2018 unos 20.000 refugiados se han incorporado al mercado laboral elevándose la cifra total a finales de abril a 229.000. Cabe señalar que no todos los trabajadores incluidos en estas estadísticas llegaron después de la gran ola migratoria de 2015. A finales de 2013 un total de 64.000 personas procedentes de los países en cuestión trabajaban en Alemania.

Por otro lado, 986.000 adultos y menores procedentes de los países de origen del asilo son beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo, 820.000 más que a finales de 2013. 499.000 personas de estos países estaban registradas como solicitantes de empleo a mediados de año.

## Política migratoria

**Firma del acuerdo con España en materia de migraciones.** El miércoles 08/08/18 la portavoz del Ministerio del Interior informó en rueda de prensa sobre la firma del acuerdo con España en materia de migraciones. La prensa alemana se ha hecho amplio eco de la firma. En general se liga al cambio en la política de asilo exigido por el Ministro del Interior, Horst Seehofer (CSU) a la canciller Merkel (CDU). En este sentido las valoraciones de los medios varían entre considerar que es un logro modesto para Seehofer o entender que el acuerdo tiene poca repercusión real y su intento de ponerlo en valor una muestra del fracaso de su postura. Respecto de España se destaca que no ha exigido nada a cambio aunque algunos medios asumen que Alemania ayudará a España en este ámbito. En general no hay referencias al hecho de que las devoluciones se restrinjan a la frontera austriaca. Algunos medios destacan que España es actualmente el país al que se han redirigido los flujos que antes entraban a través de Grecia e Italia. Varios comentaristas afirman que el acuerdo tendrá poco impacto por el reducido número de refugiados a los que les será de aplicación y creen que únicamente se explica en clave de política interior en ambos países. Mientras que algunos reclaman del gobierno alemán que impulse un cambio en profundidad de la política europea de asilo, otros insisten en la importancia de dar mayor importancia a las políticas de cooperación para el desarrollo.

**Propuesta de crear centros de acogida de refugiados en España.** El experto en migraciones Gerald Knaus, presidente del *'think tank'* berlinés ESI y uno de los "diseñadores" del acuerdo UE-Turquía, ha propuesto en una entrevista con el diario Die Welt que ha tenido repercusión en Alemania, el establecimiento de centros de acogida y tramitación de solicitudes de asilo específicamente en territorio español. Se trataría de que España, Alemania, Francia y Países Bajos crearan conjuntamente

centros, situados en España como actual lugar de entrada, que evaluarían caso por caso las solicitudes de asilo con el objetivo de resolverlas en pocas semanas. Quienes no obtuvieran el estatus de refugiado tendrían que regresar de inmediato a sus países de origen.

**El Gobierno firma acuerdo con Grecia sobre el retorno de migrantes.** Tras el acuerdo con España sobre la repatriación de determinados refugiados, el Ministerio Federal del Interior ha firmado un acuerdo de readmisión de solicitantes de asilo con Grecia y se estaba llevando a cabo un último canje de notas. Según la portavoz Eleonore Petermann, también las negociaciones que se están llevando a cabo con Italia al respecto van muy avanzadas. Los acuerdos tienen por objeto permitir que los refugiados que ya han presentado una solicitud de asilo en España, Italia o Grecia sean devueltos a la frontera germano-austríaca en un plazo de 48 horas. La prensa acentúa que es probable que esto afecte a muy pocos refugiados. Según el Ministerio del Interior, unas 150 personas que habían solicitado asilo en otro país de la UE habían entrado en el país por la frontera germano-austríaca desde mediados de junio de la semana pasada. Aproximadamente la mitad de esta cifra se registró en Italia y una quinta parte en Austria. Ni uno solo de España había estado allí.

**El Gobierno presenta los puntos claves para una ley de inmigración.** El ministro del Interior presentó el 16 de agosto los puntos claves que conformarían una ley de inmigración. Según el borrador, el Gobierno federal busca "reestructurar, unificar y simplificar" la normativa y lanzar una "señal clara y fiable sobre las posibilidades y perspectivas en Alemania" para trabajadores cualificados. El proyecto se enmarca en un contexto en el que la falta de trabajadores cualificados es uno de los grandes problemas de la economía alemana.

Puntos centrales del borrador son: captar especialistas cualificados de terceros países además de trabajadores procedentes de los países de la UE. Lo que implica también atraer y reclutar de forma activa mano de obra cualificada; la atención se centra en inmigrantes con formación profesional; hacer uso del potencial que ofrecen los solicitantes de protección internacional que tengan permitido trabajar; se renuncia a la cláusula sobre el trato preferencial que recibían los ciudadanos alemanes y procedentes de la UE a la hora de ocupar un puesto vacante, conceder permisos para búsqueda de empleo; adaptar la inmigración a las necesidades de la economía condicionando la entrada y residencia a una serie de requisitos (cualificación, edad, conocimientos lingüísticos, la prueba de una oferta de empleo concreta y la garantía de los medios de subsistencia); simplificar y hacer más transparentes los procedimientos de las distintas autoridades.

**Consejo de Ministros reforma la Ley de Asilo.** El Consejo de Ministros aprobó el 1.8.18 el proyecto de ley para reformar la Ley de Asilo que contempla la obligación de los solicitantes de protección internacional a participar de forma activa en la tramitación de su solicitud, aportando la documentación requerida y participando en las medidas de registro y comprobación de su identidad, en caso negativo podrán ser impuestas sanciones.

**Crisis de Gobierno en torno a la política migratoria.** Las diferencias entre la CSU bávara y la CDU de la canciller 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 Seehofer confluyen cuestiones personales y motivos electoralistas. Seehofer llegó a plantear durante una larga reunión con la cúpula de su partido, que tuvo lugar el 1 de julio y se dio por terminada hacia la una de la madrugada, su dimisión tanto del cargo de ministro como de la presidencia de la CSU, pero varios dirigentes del partido se opusieron a este paso. Merkel y Seehofer desactivaron el 2.7 la crisis. El acuerdo entre la canciller y su ministro incluye la creación de lo que se califica sobre el papel de "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 sobre cuya petición sean responsables otros países de la UE". Desde esos lugares, cuya instalación concreta no se precisa, 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". Diversas ONGs critican el acuerdo y el tono del debate. Afirman que el internamiento de los solicitantes de protección internacional podría restar garantías judiciales al procedimiento. Por otra parte, el fin de semana miles de personas se manifestaron para mostrar su apoyo a las ONG que cuentan con barcos para salvar a refugiados en el mediterráneo. La patronal espera que la ley para potenciar la inmigración de especialistas se apruebe a la mayor celeridad. El presidente de la patronal del metal señala que esta ley es esencial para frenar la inmigración al sistema social alemán y potenciar a la vez los procesos de contratación de trabajadores extranjeros. La Federación de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK) coincide en esta valoración positiva del acuerdo y aboga por crear una normativa más transparente y sencilla que permita a la PYME seleccionar y contratar a trabajadores en el extranjero. Propone un sistema de puntos similar al que se aplica en otros países.



**El ministro del Interior presenta el plan maestro para regular la inmigración.** El ministro del Interior Horst Seehofer (CSU) presentó el 10.7.2018, un compendio de 63 medidas en materia de migraciones titulado "Plan maestro migración. Medidas para ordenar, dirigir y limitar la inmigración". El plan consta de cuatro apartados (países de origen, países de tránsito, Unión Europea y el ámbito nacional) y desarrolla medidas encaminadas a crear un sistema de asilo homogéneo en la UE, intensificar la ayuda a los países africanos y establecer puntos de acogida seguros en el norte de África al que serán trasladadas las personas rescatadas en el Mediterráneo y especifica medidas a nivel nacional, entre ellas las siguientes:

- Rechazo en frontera: El punto 27 del plan es el que motivó el conflicto con la canciller y recoge lo acordado con la CDU. Prevé la firma de acuerdos bilaterales con los países de tránsito competentes. Seehofer continúa denominando "centros de tránsito" los puntos de retención que se establecerán en la frontera a pesar de que CDU y CSU habían acordado con el SPD llamarlos "procedimiento de transferencia".
- Controles policiales.
- Centros de acogida, resolución y repatriación (ANkER).
- Prestaciones sociales.

Diversas ONG han criticado el plan, calificándolo de "debacle para la humanidad". Estas organizaciones recuerdan que la mayoría de los refugiados permanece en su región de origen. Califican a los centros de acogida como campos que dificultarán enormemente la integración de los solicitantes de protección. ACNUR afirma que el plan se centra en restringir aspectos administrativos y procedimentales y echa en falta un claro compromiso con la protección de las personas que huyen por estar en peligro su integridad física. La Izquierda y Los Verdes rechazan el plan. La Izquierda afirma que es inútil ya que no trata los temas realmente acuciantes como p.ej. la sobrecarga de los tribunales, la creación de vías legales de entrada al país y la falta de personal docente para lograr la integración al sistema escolar de los menores traumatizados. Los Verdes critican a Seehofer por ignorar las muertes que siguen produciéndose en el Mediterráneo y por no tener como objetivo principal la integración de los refugiados que ya se encuentran en el país. El AfD afirma que varias de las medidas previstas por el plan son positivas, pero crítica el documento en su conjunto. El grupo parlamentario de CDU/CSU saluda el plan del Ministro al incluir medidas que pretenden incidir en todo el proceso migratorio. El SPD insta a Seehofer a dejar de presentar propuestas como las previstas por el plan y centrarse en implementar el acuerdo de gobierno.

**Consejo de Ministros amplía lista de países de origen seguro.** El Consejo de Ministros aprobó en su sesión del 18 de julio de 2018 un

Proyecto de ley que declara países de origen seguro a Georgia y los países del Magreb (Argelia, Marruecos y Túnez), cumpliendo así uno de los puntos del acuerdo de coalición. El objetivo es acelerar más los procedimientos de asilo y acortar significativamente la duración de la estancia de los solicitantes de protección en Alemania de los ciudadanos de estos países. No obstante, no se prescindirá de una evaluación individual para verificar si el solicitante de protección internacional sufre persecución política en su país de origen. El Gobierno espera que esta medida reduzca significativamente la cifra de llegadas de ciudadanos procedentes de estos países. Según informaciones oficiales, la tasa de reconocimiento de la condición de refugiado de ciudadanos georgianos, argelinos, marroquíes y tunecinos es baja (2017: 0,6%, 2,0%, 4,1% y 2,7% respectivamente). El proyecto de ley deberá ser aprobado todavía por el Parlamento y la Cámara Alta. En 2017 la negativa de Los Verdes a apoyar la propuesta hizo fracasar en la Cámara Alta el intento de incluir los países del Magreb en dicha lista. Estos afirman que mantienen su oposición, señalando que la situación de los derechos humanos continua siendo precaria en estos países.

**El Gobierno discute sobre la posibilidad de ofrecer oportunidades a los refugiados bien integrados.** El SPD quiere permitir que los solicitantes de asilo rechazados y las personas toleradas puedan pasar de los procedimientos de asilo a ser considerados como inmigración de trabajadores cualificados. "Este 'cambio de carril' debería estar vinculado a una regulación que vaya unida a una fecha clave", sugirieron Eva Högl y Burkhard Lischka del Grupo Parlamentario del SPD. Concretamente, exigen que se conceda un permiso de residencia a los extranjeros bien integrados que estaban realizando una formación o tenían un empleo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social el 1º de agosto de 2018. La discusión fue iniciada por el ministro presidente de Schleswig-Holstein, Daniel Günther (CDU), quien en declaraciones en la televisión pública ARD señaló que "es importante que las personas integradas, y que cuentan con una formación, tengan la posibilidad de incorporarse al mercado laboral; es decir que encontremos la forma de cambiar de carril, y que ya no se aplique el derecho de asilo, sino la nueva ley de inmigración". El SPD y Los Verdes han aplaudido las declaraciones de Günther, mientras que la CSU se muestra escéptica. También el FDP considera deseable un "cambio de carril", incluso sin una regulación de plazos. Quiere conceder a los refugiados y a los solicitantes de asilo rechazados el derecho a permanecer como trabajadores con arreglo a criterios estrictos. El FDP, con el deseo de que se produzca un verdadero cambio de sistema, ha presentado sus propios planes para una ley de inmigración. Según una encuesta de instituto Insa, la mayoría de los alemanes apoyan la propuesta sobre el "cambio de carril". El 58% de los encuestados se niega a expulsar a los solicitantes de asilo rechazados que mostraron

voluntad de integrarse y el 31% están a favor de expulsarlos aun cuando se hayan mostrado dispuestos a integrarse.

## Refugiados

**Desciende la entrada de refugiados a Alemania en el primer semestre del año.** Según cifras facilitadas por el Ministerio de Interior, durante el primer semestre de 2018 entraron en el país 93.316 peticionarios de asilo (81.765 nuevas y 11.551 consecutivas), especialmente procedentes de Siria, Irak y Afganistán, lo que implica una disminución del 16,4% (-18.300) en comparación interanual. En junio fueron registrados 13.254 solicitantes de protección internacional, 6,1% más frente a mayo y 13,2% menos en comparación interanual.

Durante el primer trimestre se dictaron 125.190 resoluciones (-282.957 o -69,3% en comparación interanual). Un 15,5% de los solicitantes recibió asilo por la Convención de Ginebra; el 11,3% protección subsidiaria y en un 4,9% de los casos se prohibió su expulsión; 36,1% solicitudes fueron desestimadas y el 32,2% se resolvieron por otra vía o motivo. A finales de junio quedaban 52.514 resoluciones sin resolver (junio/17: 1.465.551; mayo/18: 50.373).

**Gobierno regional de Baviera pone en marcha los centros de acogida, resolución y repatriación (Anker).** El 1 de agosto, el Gobierno regional de Baviera puso en marcha siete Centros de acogida, resolución y repatriación (ANkER), que acogerán entre 1.000 y 1.500 solicitantes de protección internacional respectivamente. El objetivo es que los solicitantes permanezcan en dichos centros hasta que recaiga la resolución definitiva. El Gobierno de Sajonia también inaugurará en agosto un centro similar.

En el acuerdo de gobierno firmado el 7.2.2018, CDU, CSU y SPD acordaron 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 la distribución de los refugiados a los municipios.

El acuerdo de gobierno pretende alojar en estos centros los organismos del Gobierno central, regional y de los municipios (p.ej. Oficina Federal de Migraciones y Refugiados, Agencia Federal de Empleo, oficinas de extranjería, agencia local de empleo, oficinas para protección de menores, tribunales administrativos). Los solicitantes de protección internacional estarán obligados a permanecer en los centros durante la tramitación de su solicitud, el período máximo de estancia será de 24 meses, salvo las familias con hijos menores que deberán permanecer en los centros un

máximo de seis meses, dado que al finalizar este período comienza la obligatoriedad de escolarización. Los menores no acompañados serán alojados en pisos tutelados no situados en los centros. Uno de los objetivos es poder deportar directamente desde los centros a los solicitantes cuya solicitud haya sido denegada, solo serán derivados a los municipios aquellos solicitantes a los que se les haya reconocido la condición de refugiado. El acuerdo de coalición prevé que las personas que residan en estos centros tengan acceso a una asesoría y apoyo jurídico independiente.

El secretario de estado del Ministerio del Interior ha detallado en un escrito dirigido al grupo parlamentario cristianodemócrata el objetivo de crear hasta 40 centros en toda Alemania que puedan dar acogida entre 1.000 y 1.500 solicitantes de protección respectivamente.

**Cifras sobre reunificación familiar.** Según informó el Ministerio de Asuntos Exteriores a finales de julio, en 2017 llegaron a Alemania unas 54.000 personas procedentes de seis países de origen seguro con un visado de reunificación familiar, especialmente procedentes de Eritrea, Siria, Iraq, Irán, Yemen y Afganistán. La mayoría de ellos llegaron a Alemania con la denominada reunificación familiar privilegiada (no tienen que demostrar que pueden hacerse cargo del alojamiento y la manutención de sus familiares); el resto con la reagrupación familiar normal (requieren demostrarlo). Para los refugiados con protección subsidiaria se encuentra suspendido este derecho desde marzo de 2016; no obstante, a partir de agosto podrán optar a ella con algunas restricciones: sólo se permitirá la entrada a 1.000 personas al mes; formarán parte de este grupo

Todavía no se sabe cuántas personas de este grupo presentarán solicitudes. Las embajadas y consulados alemanes ya han registrado alrededor de 34.000 citas de familiares que quieren solicitar la reagrupación con un familiar en Alemania que dispone de protección subsidiaria. A partir del 1 de agosto, los refugiados con protección subsidiaria podrán hacer un uso limitado de este derecho (1.000 al mes) que estuvo suspendido durante dos años.

Por otro lado, el ministerio también comunica que ha disminuido considerablemente la cifra de visados expedidos para la reunificación familiar de refugiados con estatuto de protección regular (Ley de asilo o Convención de Ginebra) procedentes de los principales países de origen (Siria, Irak, Afganistán, Irán, Eritrea y Yemen) al emitirse 18.451 visados durante el primer semestre de 2018 (1er. semestre 2017: 31.247; durante todo el año: 54.307). Desde 2015 se han expedido unas 322.000 visas para la reunificación familiar.

El ministerio también comunicó unas dos semanas antes que durante el primer semestre de 2018 se habían emitido 18.451 visados para la reunificación familiar de refugiados con estatuto de protección regular (Ley de asilo o Convención de Ginebra) procedentes de los principales países de origen (Siria, Irak, Afganistán, Irán, Eritrea y Yemen); durante el 1er. semestre de 2017 fueron 31.247 y durante todo el año 54.307. Desde 2015 se han expedido unas 322.000 visas para la reunificación familiar.

---

## FINLANDIA

### DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PAQUETE DE REFORMAS

---

La reforma de los servicios sociales y de salud y de los condados debe entrar en vigor el **1 de enero de 2021**.

Conforme a dicha reforma, la administración pública en Finlandia se organizará en tres niveles de la siguiente manera: gobierno central, condados (regiones autónomas) y gobierno local. Las divisiones regionales existentes se usarán como base para dividir el país en condados. Habrá 18 condados en Finlandia, que organizarán todos los servicios públicos de salud y sociales en su área. Algunas otras tareas se transferirán también a los condados, desde los Centros de Desarrollo Económico, las Agencias Administrativas Estatales Regionales, los Consejos Regionales y otras autoridades municipales conjuntas y los municipios.

Una vez que estas funciones hayan sido transferidas, se reducirá notablemente el número de organizaciones estatutarias conjuntas, esto es, de diferentes autoridades locales y proveedores de servicios de salud y bienestar social.

De esta forma, los servicios se pueden gestionar mejor con una estructura regional bien equilibrada. El objetivo es proporcionar servicios a las personas con una base más equitativa y nivelar las diferencias en la salud y el bienestar, y para frenar los aumentos de costos. Los servicios básicos se fortalecerán y la tecnología de la información se utilizará de manera más efectiva.

El Estado tendrá la responsabilidad principal de financiar los condados. Los recursos financieros del sistema multicanal existentes se simplificarán y los clientes de los servicios sociales y de salud tendrán más libertad de elección.

La reforma apunta a cerrar una gran parte de la brecha de sostenibilidad en las finanzas públicas generales. El objetivo del Gobierno es ahorrar 10.000 millones de euros. Se espera que las reformas en los servicios sociales y de salud cubran aproximadamente 3.000 millones de euros de esta suma para el año 2029. Para ahorrar 3.000 millones de euros, los gastos solo pueden crecer un 0.9% anual. La tasa de crecimiento anual actual es del 2.4%.

#### Los condados tendrán más funciones

Además de los servicios sociales y de salud, tendrán las siguientes funciones:

- Los deberes de los servicios de rescate.
- Deberes de los consejos regionales.
- Deberes de desarrollo regional y tareas relacionadas con la promoción de la empresa comercial.
- Cuidado de la "salud ambiental".
- Planificación y dirección del uso de las regiones.
- Promoción de la cultura y la identidad regional
- Otros servicios legales organizados en una escala que es más grande que al nivel municipal y los cuales requieren deliberación.<sup>1</sup>

### **Nuevo calendario para la reforma del gobierno regional y los servicios de salud y sociales (reforma SOTE)**

El proyecto más importante en este momento y desde que tomó posesión el Gobierno de centroderecha del Primer Ministro *Juha Sipilä* en mayo de 2015<sup>2</sup>, es la reforma del gobierno regional y de los servicios sociales y de salud (la Reforma SOTE por su abreviación en finlandés)<sup>3</sup>. La responsabilidad de proporcionar asistencia sanitaria pública y servicios sociales se asignará a regiones autónomas. El financiamiento existente de fuentes múltiples se simplificará y los clientes tendrán más libertad de elección en los servicios.<sup>4</sup>

La reforma SOTE ha sido planeada por tres gobiernos sucesivos. Hasta ahora, todos los intentos de aprobarla han fallado y la pregunta fue sí, y en qué forma, el actual gobierno de coalición<sup>5</sup> lograría llevarla a cabo. Los últimos proyectos de ley se presentaron el 2 de marzo y el 9 de mayo de 2017 y ambos fueron devueltos por el Comité Constitucional Parlamentario para futuras modificaciones.

Debido a este retraso, existía el temor de que el cronograma fuera demasiado estricto y de que no fuera posible celebrar elecciones de los condados en 2018.<sup>6</sup>

El miércoles 27 de junio de 2018, el Primer Ministro, *Juha Sipilä*, presentó su anuncio sobre el cambio de horario de la reforma del gobierno regional

<sup>1</sup><https://alueuudistus.fi/en/general-information-reform> y <https://alueuudistus.fi/en/what-is-the-regional-reform->

<sup>2</sup>Prime Minister's Sipilä's Government: <https://valtioneuvosto.fi/en/sipila/ministers>

<sup>3</sup> Social (**SO**siaali) and Healthcare (**TE**rveys) reform.

<sup>4</sup> Actualidad Internacional Sociolaboral (AIS), nº 190, mayo 2015, p.61: <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista190/61.pdf>, AIS, nº 216, oct 2017, p.93 <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista216/93.pdf>, AIS, nº 223, mayo 2018: <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/revista223/19.pdf>

<sup>5</sup> Gobierno del Centro, Coalición Nacional (NCP) y la Reforma Azul)

<sup>6</sup> Finland: The Government's Social and Healthcare reform is facing problems: ESPN Flash Report 2018/2

y la reforma de los servicios sociales y de salud al Parlamento finlandés. Según el nuevo cronograma, los condados comenzarían sus actividades el **1 de enero de 2021**.<sup>7</sup>

La responsabilidad de organizar los servicios se transferiría a los condados el mismo día. El cronograma de la reforma se ha actualizado de acuerdo con el anuncio del Primer Ministro.<sup>8</sup>

### **El Gobierno propone aumentar la libertad de elección en los servicios de salud y sociales**

El Gobierno propone aumentar la libertad de elección de los clientes como parte de la reforma de la salud, los servicios sociales y del gobierno regional. El 9 de mayo de 2018, el Gobierno presentó al Parlamento una propuesta sobre la legislación sobre la libertad de elección.

La libertad de elección significa que los clientes tienen derecho a elegir en dónde obtener servicios sociales y de salud. Los servicios sociales y de salud financiados con fondos públicos serían proporcionados por proveedores públicos, privados y del tercer sector, como organizaciones y fundaciones. Las tarifas de los clientes serían las mismas para todos los proveedores de servicios.

Una mayor libertad de elección aumentará las posibilidades de influencia de los clientes y mejoraría la disponibilidad, calidad y rentabilidad de los servicios. Los clientes tendrían más libertad para elegir los proveedores de servicios que mejor se adapten a ellos. El objetivo es brindarles a los clientes un acceso más rápido a citas con profesionales de atención médica y asistencia social y otros servicios.

### **Los clientes tendrían más libertad de elección**

En la práctica, la libertad de elección significaría que las personas se inscriban como clientes en el centro de salud y servicios sociales y en la clínica dental (unidad de servicios de salud bucal) de su elección. Si el centro de salud y servicios sociales o la clínica dental que un cliente ha elegido tiene unidades en varios lugares, el cliente podría visitar cualquiera de estas unidades.

<sup>7</sup>[https://alueuudistus.fi/en/artikkeli/-/asset\\_publisher/maakunta-ja-sote-uudistuksen-aikataulusuunnitelma-on-paivitetty](https://alueuudistus.fi/en/artikkeli/-/asset_publisher/maakunta-ja-sote-uudistuksen-aikataulusuunnitelma-on-paivitetty)

<sup>8</sup>[https://alueuudistus.fi/documents/1477425/4304705/makusote-aikataulukuva6\\_2018\\_EN.pdf/2924675d-9795-40ca-b3c9-f560c7a2b5e2/makusote-aikataulukuva6\\_2018\\_EN.pdf.pdf](https://alueuudistus.fi/documents/1477425/4304705/makusote-aikataulukuva6_2018_EN.pdf/2924675d-9795-40ca-b3c9-f560c7a2b5e2/makusote-aikataulukuva6_2018_EN.pdf.pdf)



Los clientes también pueden elegir una unidad de la empresa no incorporada del condado. Las empresas no incorporadas del condado proporcionarían los servicios que no están disponibles en los centros de salud y servicios sociales o clínicas dentales. Estos incluyen, por ejemplo, los servicios de atención urgente y de emergencia, así como la mayoría de la atención médica especializada y los servicios sociales.

Los centros de salud y servicios sociales, las clínicas dentales y las empresas no incorporadas del condado podrían otorgar a los clientes cupones de servicios sociales y de salud, que los clientes podrían utilizar para obtener un servicio particular de otro proveedor de servicios. Aquellos clientes que reciben servicios para personas mayores o personas con discapacidades y que tienen una necesidad extensa y a largo plazo de asistencia podrían recibir un presupuesto personal. Podrían usar el presupuesto personal para obtener los servicios que mejor se adapten a su situación individual.

### **Los clientes obtendrían más información sobre la calidad del servicio**

Los clientes obtendrían más información sobre la calidad de los servicios sociales y de salud y sobre los tiempos de espera. Los condados y los proveedores de servicios deberían estar obligados por ley a proporcionar información en un servicio nacional en línea y previa solicitud, incluso oralmente y por escrito. Los centros de salud y servicios sociales, clínicas dentales y proveedores de servicios aprobados para prestar servicios contra comprobantes de servicios sociales y de salud estarían obligados a emitir informes anuales sobre ingresos, impuestos pagados y lugar de imposición, ganancias y pérdidas, salarios de administración y bonos, así como responsabilidad social corporativa, entre otros.

### **La compensación a los proveedores tendrá en cuenta diferentes tipos de clientes**

La responsabilidad de organizar los servicios de salud y sociales se transferirá a los nuevos condados a partir del **1 de enero de 2019**, como parte de los servicios de salud, servicios sociales y la reforma del gobierno regional. Los condados serían responsables de garantizar que todos los residentes reciban los servicios que necesitan y que los servicios de todos los proveedores de servicios formen un sistema que funcione correctamente y funcione sin problemas. Pagarían a los proveedores de servicios una compensación por los clientes tratados. Los condados recibirían sus fondos del estado.

La compensación a los proveedores de servicios tomaría en cuenta factores, como la edad y la morbilidad, que afecten la necesidad de los

clientes de recibir los servicios. Esto significa que los condados pagarían una compensación más alta para los clientes que son mayores o están más enfermos. Parte de la financiación también podría basarse en el rendimiento. Esto haría que valga la pena que los proveedores de servicios tengan diferentes tipos de clientes. Los condados también podrían pagar una compensación adicional a los proveedores de servicios que operan en áreas remotas.

### **Las pequeñas empresas también podrían ser proveedores de servicios**

Las pequeñas empresas tienen buenas posibilidades de convertirse en proveedores de servicios que prestan servicios contra vales de servicios de salud y sociales y presupuestos personales. Además, los centros de servicios sociales y de salud y las empresas no incorporadas del condado pueden complementar su propia prestación de servicios adquiriendo servicios de pequeñas o microempresas, ya sea a través de adquisiciones competitivas o de compras directas. A pesar de la amplia gama de servicios prestados por los centros de salud y servicios sociales, las pequeñas empresas podrían seguir prestando servicios similares mediante acuerdos de cooperación o empresas conjuntas.

### **La libertad de elección se llevará a cabo en distintas etapas**

- La Ley de Libertad de Elección debe entrar en vigor **a comienzos de 2019**. En algunos condados, este año puede introducirse una mayor libertad de elección a través de pilotos que experimentan con centros de salud y servicios sociales y presupuestos personales.
- Otros condados establecerían sus centros de salud y servicios sociales a más tardar el **1 de julio de 2019**.
- Los clientes podrían elegir su clínica dental ya el **1 de enero de 2019**.
- Condados con permisos especiales podrían posponer el establecimiento de centros de salud y servicios sociales hasta **principios de 2021**.
- Para el **1 de enero de 2023**, la libertad de elección debería estar en uso en todos los condados.

### **Evaluación de impacto de amplio alcance incluida en la propuesta legislativa**

De acuerdo con la evaluación de impacto, la amplia libertad de elección mejorará el acceso a los servicios de nivel primario y las posibilidades de las personas de obtener servicios en condiciones iguales. El modelo de libertad de elección, cuando se implemente con cuidado, creará posibilidades de frenar el crecimiento del gasto, como ha sido el objetivo.

La compatibilidad de los sistemas de información es clave para una reforma exitosa de los servicios sociales y de salud.<sup>9</sup>

Fuentes:

– El Ministerio de Asuntos Sociales y de Salud - *Ministry of Social Affairs and Health*: <https://stm.fi/en/frontpage>

-Government proposal: Client's freedom of choice in health and social services. <https://alueuudistus.fi/en/frontpage>

-El Gobierno de Finlandia. Ministerio de Finanzas.

## **PROPUESTA DE PRESUPUESTO – CONTINUAR CON LA BUENA TENDENCIA DE EMPLEO Y UN CRECIMIENTO FUERTE**

La propuesta de presupuesto del ministro de Finanzas, *Petteri Orpo*, apunta a continuar el crecimiento económico mejorando el empleo.<sup>10</sup>

El Ministerio de Finanzas estimó en junio que el fuerte crecimiento de la economía de Finlandia continuará este año, después de lo cual se espera que el crecimiento económico se desacelere. En los próximos años, la economía estará respaldada por el comercio exterior y la demanda interna. El Gobierno recibirá las últimas cifras pronosticadas en la sesión presupuestaria a fines de agosto, y el ministerio publicará una encuesta económica el 17 de septiembre.

La situación laboral ha mejorado más rápidamente de lo anticipado en los últimos meses. El Gobierno ya ha logrado su objetivo de aumentar el número de personas empleadas en 110.000.

La tasa de empleo tendencial desestacionalizada aumentó en junio a 71,8%. La tendencia de la tasa de desempleo ha disminuido en algunos meses de poco más del 8% al 7,2%.

### **El total de la propuesta de presupuesto llega a EUR 55.1 mil millones**

El Ministerio de Finanzas propone que las asignaciones de la propuesta de presupuesto totalizarán 55.100 millones de euros. Esto es algo más de mil millones de euros menos de lo presupuestado para este año.

<sup>9</sup>[https://stm.fi/en/article/-/asset\\_publisher/hallitus-esittaa-laajaa-valinnanvapautta-sosiaali-ja-terveyspalveluihin](https://stm.fi/en/article/-/asset_publisher/hallitus-esittaa-laajaa-valinnanvapautta-sosiaali-ja-terveyspalveluihin)

<sup>10</sup>Gobierno de Finlandia, Ministerio de Finanzas: [https://valtioneuvosto.fi/en/article/-/asset\\_publisher/10623/ministeri-orpon-budjettiehdotus-2019](https://valtioneuvosto.fi/en/article/-/asset_publisher/10623/ministeri-orpon-budjettiehdotus-2019)

La propuesta del Ministerio de Hacienda se basa en las decisiones tomadas por el Gobierno en abril de 2018 en el Plan Fiscal del Gobierno General.

En la propuesta, se ha seguido estricta disciplina de gastos. Además, la suma total se reduce, entre otras cosas, mediante medidas de consolidación de conformidad con el Programa del Gobierno, la finalización de proyectos clave del Gobierno y una disminución de los gastos de prestaciones por desempleo. El nivel de asignaciones se incrementa, entre otras cosas, mediante un aumento en el gasto de pensiones, aumentos de precios legales y basados en acuerdos, e inversiones adicionales decididas.

### **El déficit presupuestario se mantendrá en EUR 1.7 mil millones**

La propuesta de presupuesto del Ministerio de Finanzas para el próximo año es de 1.700 millones de euros en déficit, que es el mismo que el presupuestado para este año. Cuando el Gobierno comenzó su mandato, el déficit presupuestario para 2014 fue de 6.600 millones de euros.

El déficit presupuestario de este año se ve reducido por el hecho de que *Finnish Export Credit Ltd.* pagará créditos de refinanciamiento prematuro que ha recibido. Sin estos reembolsos prematuros, el déficit presupuestario de este año se estimaría en 3.200 millones de euros.

Los ingresos del Gobierno central se estiman en 53.400 millones de euros, de los cuales 45.700 millones son ingresos fiscales. El ministerio estimó en su pronóstico de junio que los ingresos fiscales crecerán aproximadamente un 3% de la cifra presupuestada para este año.

La deuda del gobierno central aumentará el próximo año a un estimado de 109 mil millones de euros. El endeudamiento del gobierno general se ha estabilizado y se espera que caiga por debajo del 60% del PIB.

### **El empleo y el crecimiento se fortalecerán**

Se espera que el gasto en prestaciones por desempleo disminuya en 308 millones de euros, porque el empleo crecerá y el desempleo disminuirá.

A pesar de las medidas ya tomadas, el desempleo sigue siendo muy alto. El crecimiento continuo en el empleo estará restringido por problemas en la disponibilidad de mano de obra, entre otras cosas, por lo que aún se requerirán medidas adicionales.

La propuesta de presupuesto promueve la realización del derecho a la prestación de desempleo relacionada con las ganancias para los familiares de los empresarios. Si un miembro de la familia de un empresario se ha

asegurado por error en un fondo para empleados, en el futuro podrá transferir la membresía retrospectivamente a un fondo de desempleo que asegure a los empresarios. Se propone asignar 10 millones de euros para esto.

Se propone una suma de 20 millones de euros para mejorar los incentivos para aceptar el trabajo. Así como un aumento de 10,3 millones de euros para los gastos de funcionamiento de los centros de empleo y desarrollo económico a fin de apoyar la búsqueda activa de empleo y mejorar los servicios para los solicitantes de empleo.

Un grupo de trabajo de la Secretaría Permanente revisará las medidas de empleo implementadas y preparará medidas adicionales para garantizar que el crecimiento de la economía y el empleo continúe para el momento de la sesión presupuestaria.

### **Se dará apoyo a las habilidades**

Se dará una asignación de 10 millones de euros para promover la igualdad y la participación en la educación de la primera infancia. Esta ayuda tiene como objetivo reducir el tamaño de los grupos y contratar personal adicional para las guarderías que operan en áreas desafiantes. Se continuará el ensayo de educación gratuita para la primera infancia para niños de cinco años y se asignará una asignación de 5 millones de euros a este.

Se continuará la implementación de la reforma de la educación y la formación profesional, que se complementará con una financiación adicional de 15 millones de euros.

Para promover la igualdad educativa, se introducirá una asignación de materiales de aprendizaje para estudiantes de educación secundaria superior. La asignación es de EUR 46.80 por mes y se destinará a estudiantes de educación vocacional o educación secundaria superior general menores de 20 años de familias de bajos ingresos.

### **Se fortalecerá la seguridad**

El próximo año, las actividades operacionales de la Policía y el número de policías se mantendrán en el nivel actual, es decir, aproximadamente 7.200 policías (excluyendo el Servicio de Inteligencia de Seguridad finlandés). La propuesta incluye una financiación adicional de 18 millones de euros para este fin.

En la propuesta presupuestaria, se asignan fondos adicionales de 10 millones de euros para la aplicación de la legislación sobre inteligencia

civil, siempre que la reforma legislativa entre en vigor el próximo año. Además, el Servicio Finlandés de Inteligencia de Seguridad recibirá 2,5 millones de euros en fondos adicionales para salvaguardar sus operaciones principales y su capacidad funcional.

Se propone un aumento de 1,85 millones de euros para los gastos de funcionamiento de la Guardia de Fronteras, ya que el tráfico fronterizo exterior ha crecido más rápidamente de lo previsto en el aeropuerto de *Helsinki-Vantaa*.

### **Se desarrollará un nuevo sistema de sanciones penales**

Se aumentarán las sanciones accesorias por encarcelamiento condicional y se asignará 1,1 millones de euros a este. Se asignará un aumento de EUR 670 000 a la evaluación del riesgo de reincidencia de los condenados por violencia, así como a la revisión de la imposición de la supervisión de libertad condicional.

Se lanzarán planes para la construcción de nuevas prisiones en *Oulu* y *Vaala*.

### **Inversión en la salud y alivio de la desigualdad**

Se aumentarán las asignaciones diarias mínimas y la pensión garantizada para frenar la desigualdad. Se asignará un total de 30 millones de euros para este fin.

Se destinará un total de 8 millones de euros para mejorar la situación de las personas endeudadas. Esto se dirigirá, entre otras cosas, al asesoramiento financiero y de deuda, al asesoramiento a los deudores en relación con la ejecución y a acelerar los procedimientos judiciales.

Se mejorará el estado de las familias adoptivas y de múltiples nacimientos. Se propone una suma de 300.000 euros para ajustar la prima de adopción para las familias que adoptan del extranjero. A los padres de familias con múltiples nacimientos se les otorgará una asignación de paternidad extendida. A las madres que cuidan a un niño solo, se les otorgará el derecho a la asignación parental correspondiente a la asignación por paternidad, y se extenderá el período de asignación de paternidad para los padres adoptivos.

El programa de vacuna contra la influenza se desarrollará y ampliará para que la vacuna se ofrezca en el futuro a niños de seis meses a seis años. Se propone un aumento de 1 millón de euros para adquirir las vacunas.

## **Cambio de calendario teniendo en cuenta en la financiación de la reforma de los servicios de salud y sociales y en la reforma del gobierno regional**

Se propone una asignación de 213 millones de euros para la preparación de la reforma de los servicios de salud y sociales y la reforma del gobierno regional. El monto se aclarará cuando los ministerios revisen los efectos del cambio de horario en sus negociaciones bilaterales. Estos créditos están destinados al lanzamiento de la administración de los condados, al establecimiento de centros de servicios y al apoyo a los cambios en las TIC.

## **Se promoverá la digitalización de los municipios**

La transferencia del gobierno central de los municipios para los servicios públicos básicos será de 8.400 millones de euros el próximo año. De la transferencia del gobierno central, se asignarán 40 millones de euros para promover la digitalización de los municipios. Además, 10 millones de euros se destinarán al aumento discrecional de la transferencia del gobierno central de los municipios.

Fuente: Gobierno de Finlandia, Ministerio de Finanzas.

## **El crecimiento del empleo en habilidades y la alimentación son elementos clave de la propuesta de presupuesto para 2019**

La propuesta presupuestaria del Gobierno aumenta la equidad social, combate la escasez de habilidades, reduce el tiempo para obtener empleo, mejora la seguridad y respalda la producción de alimentos finlandesa. Los impuestos personales se mantendrán casi sin cambios. En la sesión presupuestaria final de su mandato, el Gobierno acordó su propuesta de presupuesto para 2019; la propuesta asciende a 55 300 millones de euros. La sesión presupuestaria del Gobierno también incluyó la incorporación de numerosas políticas formuladas en la sesión del Gobierno sobre los límites de gastos. La propuesta de presupuesto irá a la sesión plenaria del Gobierno para su aprobación el lunes **17 de septiembre de 2018**.<sup>11</sup>

Este año se está convirtiendo en el mejor año en el ciclo coyuntural actual, ya que se prevé que el crecimiento económico aumente ligeramente en comparación con el año anterior. A principios de 2018, el empleo incluso aumentó más rápido de lo esperado, dada la actividad económica.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> <https://valtioneuvosto.fi/en/frontpage> - 29.08.2018

<sup>12</sup> [https://valtioneuvosto.fi/sv/artikkeli/-/asset\\_publisher/10616/osaaminen-tyollisyys-kasvu-ja-ruoka-paaosissa-vuoden-2019-budjettiesityksessa](https://valtioneuvosto.fi/sv/artikkeli/-/asset_publisher/10616/osaaminen-tyollisyys-kasvu-ja-ruoka-paaosissa-vuoden-2019-budjettiesityksessa) - 29.08.2018.

Casi todos los objetivos fiscales establecidos por el Gobierno se lograrán:

- La tasa de empleo aumenta al 72 por ciento. - Casi se ha alcanzado.
- El número de empleados se aumenta en 110,000 personas. - Se ha alcanzado.
- La exacción fiscal total no aumenta. - Disminuye en 2 puntos porcentuales durante el período de Gobierno.
- La deuda en las finanzas públicas en relación con el producto interno bruto se rompió durante el período parlamentario. - Se rompió en 2016.
- A partir del 2021, ya no se vive a crédito. - Las finanzas públicas se equilibrarán en 2019 y mostrarán un superávit en 2021.

Fuente: Gobierno de Finlandia.





## GRECIA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

---

El 20 de agosto ha sido una fecha histórica para Grecia. Después de casi nueve años de crisis profunda y tres programas de rescate, ha cerrado el último de ellos, abriendo así una nueva etapa en la que tendrá que volver a financiarse por sí misma.

«Sin la asistencia financiera europea, la economía griega hubiera colapsado, quizás no recuperándose en décadas», según ha comentado el comisario europeo de Asuntos Económicos, Pierre Moscovici, añadiendo que «todas las economías de la UE hubieran sido arrastradas, al menos en parte, al abismo griego».

«Claramente, la realidad sobre el terreno continúa siendo difícil», ha comentado Moscovici si bien señalando que el tiempo para la austeridad ha terminado. «Todavía hay mucho trabajo por hacer para que Grecia pueda mantenerse en pie», sobre todo en lo referido a la reducción de su deuda y la aplicación de las reformas acordadas.

Los griegos estrenarán un mecanismo de "vigilancia reforzada". De esta manera, sus socios se asegurarán que aplican las reformas aprobadas y cumplen con los objetivos fiscales que, según reconocen las fuentes consultadas, son "elevados y ambiciosos".

Con 288.700 millones de euros en préstamos, considerada la mayor asistencia financiera de la historia, y medidas de austeridad sin precedentes, el país heleno sale formalmente de la tutela de sus acreedores, pero seguirá recibiendo las visitas de la troika cada tres meses y deberá cumplir una rígida senda de austeridad presupuestaria durante más de cuatro años.

Grecia ha cerrado el tercer programa de ayuda con un superávit primario del 4,2% del PIB (al cierre de 2017), y una economía que se espera que crezca por encima del 2% este año y el que viene. Pero el precio para evitar la bancarrota, sanear su sistema productivo, limpiar sus cuentas y mantenerse dentro del euro ha sido muy elevado.

Pese a la recuperación de los indicadores económicos, el escepticismo reina entre los inversores y analistas, incluido el Fondo Monetario Internacional (FMI), uno de los prestatarios de Grecia durante estos años, que considera inviable el alto endeudamiento del país. Así, este organismo cree ineludible una quita real sobre su deuda y considera insuficientes las medidas de alivio aprobadas en junio pasado por los acreedores del país, que alargaron los plazos para la devolución de algunos préstamos y

suavizó el tipo de interés aplicado en otros.

Desde la firma del primer programa de asistencia en mayo 2010, Grecia ha perdido el 25% de su producto interior bruto y la deuda pública se ha disparado del 127% hasta el 180% de su PIB. Los ciudadanos griegos han visto reducirse a la mitad su poder adquisitivo. El paro aún sigue en el 19,5%, el empleo que se crea es en buena parte a tiempo parcial, y cada vez más gente tiene que vivir con el salario mínimo de 586 euros mensuales.

Por todo ello, el país ha vivido un enorme éxodo de su población joven: más de medio millón de griegos abandonaron el país en busca de mejores oportunidades. Una sangría importante en un país que ahora pretende resurgir de sus cenizas, para lo que necesita capital humano.

Aun así, hay datos económicos positivos: la bajada del paro en mayo pasado hasta el 19,5% significa que, por primera vez en siete años, esta tasa se sitúa por debajo del 20% y queda lejos del 28% alcanzado en los peores momentos de la crisis; el país ha dejado atrás la recesión y ha pasado de una caída del PIB del 5,5% en 2010 a crecer un 1,4% en 2017, y el déficit público del 13,6% que alertó a la UE en 2009 ha dado paso a un superávit del 0,8%.

Después del desembolso del último tramo del tercer rescate (por un total de 15.000 millones de euros), el país cuenta con un *colchón* de unos 24.000 millones que deberá servir para cubrir eventuales necesidades financieras durante 22 meses.

Aunque la intención del Gobierno de Alexis Tsipras es salir cuanto antes a obtener financiación por sí misma, las crisis italiana y turca mantienen la rentabilidad ofrecida por el bono griego a diez años por encima del 4%, un nivel que complica mucho a Atenas su financiación en los mercados. Las agencias de calificación no ven todavía al bono heleno en grado de inversión, a pesar de que todos, políticos y economistas, se deshacen en elogios sobre los esfuerzos fiscales -sin parangón en la Unión Europea- que ha hecho el país.

Levantar el país no será fácil, teniendo en cuenta que el Gobierno se ha comprometido a generar superávit primarios, del 3,5% hasta 2022, y del 2,2% de media hasta 2060.

Las consecuencias negativas de los nueve años de austeridad castigan la sociedad griega. Los jubilados, hasta hace poco el sostén de muchas familias golpeadas por el paro, han perdido en torno al 40% de sus ingresos, y tres cuartas partes de los pensionistas tienen que vivir con menos de 1.000 euros al mes. Además, las pensiones sufran un nuevo

recorte el próximo año, tal y como lo prevé el acuerdo firmado con los acreedores para la era post-rescate.

En un año electoral como 2019, Tsipras confía en poder evitar ese compromiso con los acreedores, pero para eso, sin embargo, deberá generar un superávit primario superior al 3,5% del PIB pactado. Se espera que en la feria industrial de Salónica en septiembre -utilizada tradicionalmente para anunciar el programa de Gobierno en el nuevo curso político-, Tsipras plantee algunas ideas que lleven un sello definitivamente más social que hasta ahora.

Hasta entonces, los analistas auguran una remodelación de Gobierno, con nuevas caras que le sirvan para dar visibilidad a esas ideas y que simbolicen un cambio hacia la autogestión, en la que uno de los objetivos primordiales será recuperar la confianza de los mercados para atraer inversores extranjeros.

La batalla política interna en el país, las turbulencias económicas externas y las exigentes metas fiscales que tiene que cumplir Atenas durante el próximo medio siglo auguran un futuro cuesta arriba para el país. Para algunos, será inevitable una nueva renegociación de la deuda, la más elevada de la UE en relación con su PIB (176%). Otros dentro y fuera del país consideran probable que sea necesario un nuevo programa de ayuda. De momento, el mensaje de la Comisión es que el final del programa marca solo el principio de una nueva batalla.

En una entrevista publicada el 29 de agosto por *Greek News Agenda*, el boletín anglófono de la Secretaría General de Medios y Comunicación del Gobierno, Mijalis Psalidópulos, profesor de Economía de la Universidad de Atenas y desde junio de 2015 Director Ejecutivo Suplente del FMI, ha hablado del futuro del país. Que, según él, «será diferente en lo que concierne a la independencia fiscal del país, un nivel de independencia prácticamente inexistente hasta el 20 de agosto de 2018. Sin embargo Grecia seguirá bajo estricta supervisión presupuestaria dados sus compromisos con respecto a sus acreedores. Pero no habrá intervención, tan minuciosa como antes, en su política.

Psalidópulos afirma que Grecia debe controlar su estabilidad macroeconómica para que no haya otra vez esta necesidad de apoyo. «Cuando surge algún desequilibrio, se requiere supervisión sobre el desarrollo económico por un lado, acción inmediata por otro lado. Tenemos que terminar con la práctica de encubrir problemas evitando cualquier cambio en la política financiera para no chocar con intereses creados».

Aunque la deuda de Grecia es enorme, (180% del PIB), Psalidópulos no la considera insostenible, como afirman muchos analistas. Una gran parte de la deuda es pública (Europea) y por consiguiente no sujeta a fines de especulación privada. Al mismo tiempo se controla la necesidad de financiación para el reembolso de la deuda que alcanza el 15% - 20% del PIB por año. El Eurogrupo recientemente tomó la decisión del alivio de la deuda griega comprometiéndose a tomar medidas suplementarias en 2023, si fuese necesario. El mismo FMI, tan preocupado en el pasado por la sostenibilidad de la deuda griega, afirma hoy que la deuda quizá sea "incierto" pero después del 2033. El debate ahora debe centrarse «en el crecimiento económico, desprendiéndose de todo tipo de teorías sobre la viabilidad de la deuda».

«A medio plazo la economía griega debería recuperarse, a pesar de la carga actual de los impuestos. Sin duda hay dificultades. Por desgracia no hay ninguna posibilidad de inversión pública masiva, algo que le daría al país el "gran empujón", algo que reduciría el desempleo y sacaría provecho de los factores de producción que de momento son inactivos. La creencia de que sólo el sector privado puede contribuir a la convergencia rápida de la economía griega con la de los Estados miembros tropieza con el choque que ha sufrido el sector privado en los últimos ocho años. Las expectativas de los inversores griegos siguen afectadas por la crisis y el sector público debería hacer más para alentar a los inversores a asumir riesgos. Opino que las instituciones europeas están empezando poco a poco a comprender este problema».

## IRLANDA

### ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD EN IRLANDA

La entidad *Industrial Development Authority* (Autoridad para el Desarrollo Industrial, IDA), ha publicado en el tercer trimestre de 2018 una actualización de los datos económicos generales de Irlanda. Estos datos evidencian los puntos fuertes de la economía y sociedad Irlandesa.

El informe "Economía y Competitividad", destaca los siguientes datos:

#### CRECIMIENTO ECONÓMICO FUERTE Y SOSTENIDO

- El centro de negocios suizo *International Institute for Management Development*, IMD sitúa Irlanda en el puesto 12 en competitividad general mundial.
- Irlanda ha experimentado el crecimiento más rápido en la Eurozona en los pasados 4 años (2014-2017).
- Irlanda: se le reconoce el grado "A" por las principales Agencias de Crédito.
- Existe un alto nivel de confianza por parte de los inversores en la Economía Irlandesa:
  - La calificación de la Deuda Soberana ha sido mejorada.
  - El interés de los Bonos Irlandeses se está negociando por debajo del 1%.
- El Gasto en Capital adicional para 2021 verá avanzar la inversión Pública de Capital en Irlanda para estar entre las más altas de Europa.

2017: 4,6 bn €

2018: 5,3 bn €

2019: 6,6 bn €

2020: 7,2 bn €

2021: 7,8 bn €

#### TASA DE CRECIMIENTO DEL PRODUCTO INTERIOR BRUTO (GDP)

Las previsiones Nacionales e Internacionales pronostican un fuerte crecimiento del GDP para 2018.

| Zona           | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------|------|------|------|
| <b>Irlanda</b> | 4,1% | 3,4% | 3%   |
| <b>EU</b>      | 2,1% | 1,9% | 1,7% |

Fuente: IMF (Fondo Monetario Internacional) Panorama Económico mundial.

### LA INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA (FDI)<sup>13</sup> EN IRLANDA CONTINÚA CRECIENDO FUERTEMENTE

- Las empresas socias de IDA (Autoridad para el Desarrollo Industrial en Irlanda) suman el 10,2% del total de empleo en Irlanda con el 58% del empleo fuera de Dublín.
- 210.443 personas han sido contratadas directamente por empresas FDI (Empresas de Inversión Directa extranjera en Irlanda)
- Las Multinacionales contribuyen de manera importante en la Economía Irlandesa:
  - 10,2% del total del empleo en Irlanda.
  - 70% de las exportaciones (2016)
  - 80% del Impuesto de Sociedades (2016)
  - 17,9 bn € Gasto anual de la Economía Irlandesa en costes laborales, materiales y servicios (2016).
  - 5 bn € Invertidos anualmente en proyectos de Capital (2017).

Algunas de las principales inversiones aseguradas, corresponden a empresas como:

STRIDE, PILZ, WUXI BIOLOGICS, SENTRY ONE, STATS, KRYPT, RUBRIK, ABBVIE, KENDEL, HUAWEI, XILINX, CENTER PARCS, ALMAC, BRE, TAKEDA, PRAMERICA, R, LIVETILES, QUIDEL, MSD, AUTODESK, GOOGLE, MICROSOFT, YAPSTONE.

### EL MERCADO LABORAL CONTINUA SU FORTALECIMIENTO

- Fuerte crecimiento del empleo: más de 2,23 millones de personas trabajan actualmente en Irlanda.

<sup>13</sup> *Foreign Direct Investment in Ireland* (Inversión extranjera directa en Irlanda, FDI).

- La tasa de desempleo se sitúa en 5,1% en Junio 2018: el nivel más bajo desde octubre 2007. La tasa de desempleo está por debajo de la tasa de EU (7%) y de la medida de la Eurozona (8,4%).
- La tasa de empleo en su nivel más alto desde 2008; por cada 10 puestos de trabajo perdidos en la recesión, 9 han sido recuperados.
- El *World Competitiveness yearbook 2018* (Libro anual 2018 sobre la competitividad mundial, IMD) posiciona a Irlanda en el primer puesto respecto a productividad, eficiencia, adaptabilidad y flexibilidad de su fuerza de trabajo.
- Irlanda tiene la población juvenil más alta de la EU: el 33% de sus habitantes tienen menos de 25 años. (EU 28:26,8%).
- El desempleo a largo plazo ha bajado a la tasa del 2,1%.

#### IRLANDA EN EL CORAZÓN DE EUROPA

- Irlanda permanecerá siendo un miembro central del Mercado Único EU y de la Moneda EU.
- Es el único país de habla inglesa en la Eurozona.
- Irlanda es el país más positivo respecto a la EU. El 90% de sus habitantes está a favor del libre movimiento de ciudadanos EU para vivir, trabajar, estudiar y hacer negocios (media de la EU 82%).
- Proporcionalmente Irlanda tiene la tercera fuerza de trabajo internacional en Europa. Actualmente, el 15% de la fuerza de trabajo Irlandesa es internacional.

## ITALIA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

---

#### Situación política

A principios de septiembre se han cumplido los primeros cien del gobierno dirigido por el primer ministro Giuseppe Conte aunque las dos figuras más conocidas y las que, según la mayoría de los analistas, lideran realmente el ejecutivo son Luigi Di Maio, del Movimiento 5 Estrellas, vicepresidente del gobierno y ministro de dos carteras, la de Trabajo y la de Desarrollo Económico y Matteo Salvini, líder de la Liga, también vicepresidente del gobierno y ministro del Interior. Desde el juramento del pasado 1 de junio, Salvini y Di Maio han ensombrecido la figura del premier que solamente ha cobrado algún protagonismo en reuniones internacionales.

Durante este tiempo, el ejecutivo formado por el Movimiento 5 Estrellas y la Liga, conocido como la coalición verde-amarilla, ha presentado pocas iniciativas legislativas según un informe del Observatorio Cívico Polis publicado con motivo de los primeros cien días de gobierno. En el informe, que ha sido ampliamente difundido en la prensa nacional, el Observatorio llega a la conclusión de que este gobierno no ha tenido la misma fuerza propositiva de los gobiernos anteriores. Entre las iniciativas presentadas, la única que verdaderamente se puede considerar una propuesta política, a juicio del Observatorio, es el denominado Decreto Dignidad, impulsado por el ministro de Trabajo Luigi Di Maio, cuyo objetivo es luchar contra la precariedad laboral. El resto de iniciativas han respondido más a exigencias burocráticas por el cambio de gobierno o a normas de periodicidad anual, como por ejemplo el decreto "*Milleproroghe*" que a final de año contiene las prórrogas de disposiciones legislativas anteriores.

Matteo Salvini, el ministro del Interior, es la figura más conocida de este gobierno sobre todo por sus declaraciones sobre política migratoria, concretamente en relación con la llegada de embarcaciones a los puertos italianos y por su enfrentamiento con las ONG que trabajan en el Mediterráneo. Salvini, que ha relacionado en numerosas ocasiones la reducción de la inmigración con el aumento de la seguridad, se ha convertido en el político más popular, y sus posiciones a este respecto parece que están teniendo apoyo en la sociedad mientras que han supuesto algunos conflictos con representantes del Movimiento 5 Estrellas, sus aliados en el gobierno sobre todo con el Presidente de la Cámara de Diputados, Roberto Fico, que defiende las labores humanitarias de las asociaciones que trabajan rescatando a los inmigrantes que intentan llegar a las costas italianas. También en el ámbito internacional, Matteo Salvini ha protagonizado algunos enfrentamientos verbales como ha sucedido,



por ejemplo, a finales del mes de agosto, con el presidente francés, Emmanuel Macron, con ocasión de la reunión que el ministro italiano mantuvo en Milán con el primer ministro húngaro, Viktor Orban. Primero, ambos líderes señalaron a Macron como adversario en las políticas migratorias europeas para después declarar que el premier francés en vez de dar lecciones a otros gobiernos en política de asilo, debería abrir sus fronteras, partiendo de la de Ventimiglia (entre Italia y Francia).

Sí que coinciden el Movimiento 5 Estrellas y la Liga en que Italia no puede gestionar sola la llegada de las embarcaciones. Con ocasión de la reunión de los ministros de Defensa de la UE en el pasado 31 de agosto, Italia presentó una propuesta para cambiar la normativa europea sobre salvamento marítimo efectuado por unidades militares navales, pero no hubo acuerdos y las decisiones se postergaron a una reunión a finales de septiembre.

Otra figura destacada del gobierno es Luigi di Maio, del M5S que en su función de ministro de trabajo ha conseguido sacar adelante un decreto que desmantela, en parte, la flexibilidad en la contratación temporal que había aprobado el gobierno de Matteo Renzi. Algunos dudan de la efectividad de sus intenciones ya que puede tener como efecto perverso la disminución de la contratación en general. Otra de las propuestas del Movimiento 5 Estrellas, el recorte de las denominadas "pensiones de oro", se ha dejado para después de la pausa estival. El proyecto de ley que establece un recorte en las pensiones superiores a los 80.000 euros anuales (unos 4.000 euros al mes) ha sido criticado por algunos exponentes de la Liga y aunque fue presentado conjuntamente por los dos grupos parlamentarios del gobierno, tendrán que ponerse de acuerdo.

Por otro lado, algunas de las medidas anunciadas y recogidas en el contrato de gobierno que suscribieron los dos partidos, como la "renta de ciudadanía" o la introducción de un tipo impositivo fijo en el IRPF, con unos costes económicos muy elevados, deberán esperar a la tramitación de los presupuestos generales del Estado y a la última actualización de las cifras macroeconómicas para poder calcular su impacto. En primer lugar, se deberá resolver el debate que existe entre superar o no el techo de déficit del 3%. Todas las declaraciones del ministro de Economía se dirigen a tranquilizar a los mercados con mensajes de que cumplirán las reglas europeas, mientras que Matteo Salvini como Luigi Di Maio aseguran que llevarán adelante sus programas, cuyo coste estimado, según los medios de comunicación, podría superar los 100.000 millones de euros, algo imposible sin chocar con el techo de déficit o sin aumentar la deuda pública. La prima riesgo durante todo el verano ha sido elevada, alcanzando los 285 puntos a finales del mes de agosto.

Algunos, como el diario "La Repubblica", han calificado estos primeros

cien días de gobierno como "avalancha de anuncios", que ahora deberían ponerse en marcha, mientras que para el Partido Democrático la actividad del ejecutivo es una continuación de la campaña electoral.

A finales del mes de agosto, las encuestas sobre intención de voto reflejan que sería la Liga la que se beneficiaría si se celebrasen elecciones ya que alcanzaría un 33,5% de los votos, frente al 17% que obtuvo en marzo. Sin embargo el Movimiento 5 Estrellas bajaría del 32% al 30%.

### **Situación económica**

La economía italiana sigue creciendo pero a niveles más bajos que a principios de año. En el segundo trimestre, el PIB, corregido de los efectos del calendario y desestacionalizado, ha aumentado el 0,2%, en ligera disminución con respecto al primer trimestre (+0,3%). El aumento del PIB se debe a la demanda interior ya que la demanda exterior ha sido negativa (-0,5%).

El clima de confianza de empresas y consumidores ha disminuido, influenciados por el empeoramiento de la evolución de la facturación y pedidos en la industria.

### **Situación social**

A primeros de agosto se ha convertido en Ley el primer decreto legislativo del ministro de Trabajo Luigi di Maio, denominado por él mismo como "Decreto dignidad" y cuyo objetivo declarado es luchar contra la precariedad laboral ante la proliferación en los últimos años de la contratación temporal. Tras el anuncio de su elaboración a principios del mes de junio y su aprobación como Decreto en la reunión del Consejo de Ministros del 2 de julio, ha superado en las últimas semanas el trámite parlamentario frente a una dura oposición por parte de Forza Italia y del Partido Democrático.

Respecto al texto aprobado como decreto, criticado por la oposición y por el sector empresarial, en el trámite parlamentario se han aportado una serie de modificaciones que, en parte, han recogido algunas de las enmiendas presentadas, como la reintroducción de los incentivos a la contratación indefinida, muchas de ellas provenientes de la mayoría parlamentaria del gobierno.

El decreto incluye también otras medidas fuera del ámbito laboral, como la prohibición de la publicidad sobre los juegos de azar y la eliminación de instrumentos reguladores para prevenir la evasión fiscal, considerados ineficaces y burocráticos.

Las **principales novedades** del Decreto Dignidad en relación con el mercado de trabajo, son las siguientes:

1.- Aumenta el valor de la indemnización para los trabajadores despedidos "injustamente". Hasta ahora, la indemnización era de dos mensualidades por año de servicio, partiendo de un mínimo de cuatro mensualidades hasta un máximo de 24. La nueva norma, eleva el mínimo a seis meses y el máximo a 36.

2.- Se modifica la normativa sobre contratos temporales:

- Los contratos temporales tendrán una limitación máxima de 24 meses, en vez de 36, y un máximo de 4 prórrogas en vez de 5. Además a partir de la primera renovación del contrato aumenta la cotización en 0,5% (que se añade al 1,4% que introdujo la Ley Fornero a la contratación temporal). El aumento de las cotizaciones no se aplicará a las renovaciones de los contratos del empleo del hogar.
- Se reintroduce la causalidad en la contratación temporal. Para los contratos de duración superior a 12 meses o cuando que se produzca una primera renovación, el contrato deberá estar justificado por exigencias objetivas temporales, relacionadas con incrementos de producción significativos y no previstos, pero no se aplicará a los contratos relativos a actividades estacionales. Los contratos que superen los 12 meses y no estén justificados, se transformarán en contratos indefinidos. Esos requisitos se aplicarán también a los contratos realizados a través de empresas de trabajo temporal (contrato de somministrazione).
- Los contratos a tiempo determinado no podrán superar el 30% de los contratos indefinidos en la empresa.
- La norma ha entrado en vigor el 14 de julio, pero está previsto un periodo transitorio hasta el 31 de octubre para los contratos temporales ya existentes.

3.- Se recupera el "bono empleo" (*voucher*) para algunos trabajos y sectores concretos. Se trata del bono que suprimió el gobierno del PD a principios de 2017 por protestas de los sindicatos. El bono permite el pago de un salario por hora sin suscribir un contrato en los siguientes casos:

- Este medio solo permitirá el pago a pensionistas, estudiantes menores de 25 años, desempleados y perceptores de rentas sociales.

- Lo podrán utilizar las estructuras hoteleras con menos de 8 trabajadores.
- En el sector agrícola y las corporaciones locales lo podrán utilizar por un máximo de 10 días.

4.- Se prorrogan para 2019 y 2020 los incentivos a la contratación de jóvenes hasta 35 años. Los contratos indefinidos suscritos con trabajadores menores de 35 años tendrán una reducción de las cotizaciones empresariales del 50% durante tres años (con un límite máximo de 3.000 euros al año). Para su entrada en vigor deberá tramitarse un decreto conjunto del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Economía. La medida tiene un coste de alrededor de 300 millones de euros para el trienio 2018/2020 y de 600 millones en total hasta 2024.

5.- Las empresas que deslocalicen su actividad en los en los cinco años siguientes de haber recibido ayudas o incentivos a la inversión, deberán reintegrar los importes recibidos con interés. Si, además la deslocalización se realiza a países fuera de la UE, además del reintegro de las ayudas, habrá sanciones que oscilarán entre 2 veces y 4 el valor de los incentivos o ventajas fiscales recibidas.

La versión original del documento aprobada por el Consejo de Ministros a principios del mes de julio fue rechazada de plano por la principal organización empresarial italiana, Cofindustria, que la calificó de 'señal muy negativa para el mundo de las empresas'. La organización consideraba que mientras los datos oficiales mostraban un mercado laboral en crecimiento, el gobierno retrocedía respecto a innovaciones que habían contribuido a esa mejoría. Además, indicó, las nuevas reglas serán poco útiles para lograr el objetivo declarado de enfrentar la precariedad, porque el porcentaje de la contratación temporal respecto al total de los contratos en Italia está en línea con la media europea, por lo que el resultado será tener menos puestos de trabajo. Cofindustria se oponía también al castigo anunciado para las empresas que abandonen el país después de recibir apoyo financiero del estado en un período de cinco años, por estimar hace más incierto e imprevisible el marco reglamentario para los inversionistas (en el primer texto junto al reintegro de las ayudas recibidas, se aplicaba una sanción, que ha desaparecido en el texto definitivamente aprobado).

También criticaron la aprobación del decreto ley dirigidos del Partido Democrático (PD) y las organizaciones de derecha Hermanos de Italia y Forza Italia,, las tres opuestas al gobierno respaldado por la mayoría parlamentaria del Movimiento 5 Estrellas (M5E) y la Liga.

Dentro de la coalición del gobierno, el ministro del Interior, viceprimer

ministro y líder de la Liga, Matteo Salvini, tampoco era partidario del texto inicial, pero tuvo que respaldar públicamente el decreto promovido por sus aliados, si bien, declarando que se trataba de 'un buen comienzo' añadía que 'después el parlamento tratará de hacerlo aún más eficiente y productivo'.

Entre las modificaciones que ha sufrido la primera redacción del decreto está la aceptación del bono empleo o la prórroga de los incentivos a la contratación indefinida. Estos incentivos, introducidos por Matteo Renzi en 2015, habían sido muy criticados por Di Maio en el pasado por considerarlos un gasto inútil que solo creaban un empleo falso pero las críticas de los analistas y expertos sobre el hecho de que el texto, encareciendo la contratación temporal, no facilitaba ni hacía más simple y rentable la indefinida, con el riesgo de hacer disminuir la ocupación, han impulsado el cambio de posición.

Por su parte, los sindicatos han valorado de forma positiva las intenciones, pero no se han mostrado satisfechos con el texto definitivo que han calificado de tímido en algunos aspectos sobre todo en relación con la lucha contra la precariedad. La confederación CGIL, contraria a la reintroducción del bono empleo, ha anunciado movilizaciones como las que llevaron al gobierno anterior a suprimirlo. También en contra del bono empleo están el sindicato UIL y la CISL.

## **Seguridad social**

### **Evolución de las contrataciones fijas**

Según los últimos datos del Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) en los cinco primeros meses del año la variación neta (entre altas y bajas) en las relaciones laborales fijas es de 145.805. La cifra resulta en aumento en relación con el mismo período del año anterior (34.474). En total, las contrataciones en el privado han aumentado del 9,8% a nivel interanual. Aumentan todos los componentes: Contratos fijos, +3,1%; aprendizaje, +13,7%; contratos temporales, +8,4%; temporeros, +7,0%; cesión de trabajadores (ETT y similares), +21,5%; e intermitentes (a llamada), +8,8%.

En los cinco primeros meses del año también se confirma el aumento de las transformaciones de temporales a fijos (+70.000), que registran un fuerte incremento respecto al período enero-mayo 2017 (+45,7%)".

### **Datos sobre "Cassa integrazione" y desempleo**

Siguen bajando las solicitudes de "Cassa Integrazione"<sup>14</sup>. En julio las empresas han solicitado 14,5 millones de horas, con una disminución del 25,7% frente a junio y del 57,4% frente a julio de 2017. En los siete primeros meses del año se han pedido 139,5 millones de horas en total, con un descanso del 37,9% respecto a los 224,6 millones de los siete primeros meses de 2017. Se llega casi a los niveles del período enero-julio de 2008, antes de la crisis económica, cuando se pidieron 118,27 millones de horas.

En cuanto a las solicitudes de prestación de desempleo, según informa el Observatorio sobre la "Cassa Integrazione" del INPS, en junio se han presentado 139.390 solicitudes de NASpI<sup>15</sup> y 2.081 de DisColl. En el mismo período se han presentado 714 solicitudes de ASpI, miniASpI, desempleo y movilidad, por un total de 142.185 solicitudes, con un aumento del 5,5% respecto al mes de junio de 2017 (134.756 solicitudes). La variación a nivel mensual ha sido de +38,3%. En los seis primeros meses del año se registra un crecimiento del 4,9%, con un total de 762.228 solicitudes, frente a las 726.232 del año pasado.

---

<sup>14</sup> Citada generalmente con el acrónimo CIG, la "Cassa Integrazione Guadagni" (traducible como "Fondo de Compensación salarial") es un mecanismo que presenta cierta analogía con los ERE y cuya finalidad es garantizar un nivel mínimo de salario cuando, en presencia de una coyuntura negativa, prevista como transitoria, la jornada laboral se reduce por debajo del nivel contractualmente establecido. Hay dos modalidades de intervención: la ordinaria (CIGO), en los supuestos de crisis de la empresa o del mercado, o para evitar, en casos determinados, una reducción de personal; y la extraordinaria (CIGS), en caso de restructuración, reorganización o reconversión de la empresa, o cuando la crisis de la empresa puede tener especial relevancia social a nivel local o sectorial.

<sup>15</sup> NASPI es la sigla de la "Nueva Prestación de Seguro para el Empleo", introducida por el Decreto Legislativo 22/2015, de desarrollo del Artículo 1.2 de la Ley 183/2014 que ha venido a sustituir al ASPI, creado por la Ley 92/2012 ("Reforma Monti-Fornero") y que ha seguido vigente para determinados casos. Lo mismo dígase de la anterior prestación de desempleo y "movilidad" (ERE).

DISCOLL es la sigla con la que se conoce la prestación de desempleo para los "colaboradores" (autónomos dependientes), creada por el mismo Decreto legislativo 22/2015

## PAÍSES BAJOS

### SE ACERCA EL BREXIT<sup>16</sup>

En 200 días está previsto que el Brexit sea una realidad .Y aunque cada vez más empresas, que hacen negocios con el Reino Unido, se están preparando, muchos empresarios aún esperan más claridad sobre las negociaciones y los términos finales del Brexit. La Secretaria de Estado Mona Keijzer de Asuntos Económicos y Clima (EZK) quiere romper este patrón de conducta y declara que ahora también hay opciones para prepararse en este período menos claro y hay que aprovechar esta oportunidad.

Keijzer dice que el Brexit es una mala noticia para muchas empresas que todavía están haciendo negocios con el Reino Unido en el mercado interno europeo, y que es frustrante para los empresarios que todavía no esté todo muy claro acerca de la futura relación económica entre Holanda y Reino Unido. Pero no se puede esperar a Reino Unido y hay que prepararse ahora. Los empresarios pueden contactar con la "Ventanilla Brexit", hacer el "escaneo Brexit" para determinar el impacto en su empresa y encontrar el contacto con sus proveedores o aduanas. Si se está bien preparado como empresario, el Brexit también puede ofrecer a la empresa una ventaja competitiva.

#### En todas partes una entrada

Los empresarios conocen cómo localizar la administración, los supervisores y las organizaciones empresariales involucradas en el Brexit cada vez mejor. La aplicación de impacto Brexit ya se ha completado más de 10.000 veces. Mediante este escaneo, los empresarios pueden obtener más información sobre las consecuencias del Brexit para su propia empresa o cadena comercial.

También se han organizado múltiples reuniones informativas para las PYME's, que hasta ahora han atraído a más de 1.400 empresarios, junto con socios como asociaciones empresariales VNO-NCW o MKB-Nederland, las autoridades aduaneras y varios bancos. El gobierno continúa señalando a todos sus contactos que el Brexit se aproxima. Esto también se realiza por medio de varias plataformas en línea como [www.brexitloket.nl](http://www.brexitloket.nl) y [www.hulpbijbrexit.nl](http://www.hulpbijbrexit.nl)

---

<sup>16</sup> Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Económicos y Clima, septiembre 2018

Al estar presente en varias regiones holandesas y hacer que la misma información esté disponible a través de plataformas en línea, hay una puerta de entrada para los empresarios en cualquier parte de Holanda.

### **Comercio, personal y datos**

En los Países Bajos, 35,000 compañías trabajan activamente con el Reino Unido y no tienen experiencia fuera de la Unión Europea y el mercado interno. Son principalmente las PYME's, las que primero notarán las consecuencias de la relación comercial cambiante. El Brexit puede tener un efecto directo en la disponibilidad de personal, el intercambio de datos o la entrega de componentes de un producto.

Para el gabinete, es claro que seguirá siendo importante en el próximo período informar a la comunidad empresarial, y específicamente al sector de las PYME's, sobre los riesgos del Brexit. En los próximos meses, se intensificará la provisión de medidas e información Brexit para empresarios.

### **EL PARLAMENTO REANUDA SU ACTIVIDAD CON UNA APRETADA AGENDA<sup>17</sup>**

---

El Parlamento holandés ha celebrado su primera sesión pública después del receso de vacaciones, los diputados vuelven a una agenda repleta en el período previo a la presentación de los presupuestos anuales y al final del año.

El principal problema al que se enfrentan los diputados en este momento es el debate con el ministro de Asuntos Exteriores, Stef Blok, tras los comentarios que hizo en una reunión privada sobre las sociedades multiculturales y Suriname. A pesar de las disculpas de Blok, el impacto de los comentarios continúa retumbando; antiguos diplomáticos dijeron en un programa televisivo de noticias que Blok había dañado la reputación de Países Bajos en el debate internacional.

Blok también ha sido criticado por los socios del gabinete al otorgar un importante premio holandés de derechos humanos al ex jefe de la organización de refugiados de la ONU, a pesar de la forma en que este reaccionó ante un escándalo de abuso infantil en la República Centroafricana.

Blok no es el único miembro del Partido Liberal VVD en problemas. El diputado Wybren van Haga también se enfrenta a preguntas difíciles sobre

---

<sup>17</sup> Fuente: *DutchNews.nl*



la empresa de alquiler de propiedad Sjoopperdepop, que ha roto las duras reglas de Amsterdam sobre el alquiler de viviendas.

A pesar de afirmar haberse distanciado de la empresa, trascendió este verano que todavía es un gerente activo. Pero el VVD no puede obligarlo a dimitir, porque la coalición solo tiene una mayoría de un escaño, lo que pone al primer ministro Mark Rutte en una situación difícil.

El VVD también necesita encontrar otros tres diputados de su partido tras la salida de Han Ten Broeke, quien ha admitido tener una relación "desigual" con una trabajadora del partido, de Jeanine Hennis, que se va a la ONU, y de Malik Azmani, que espera liderar el La campaña de VVD para las próximas elecciones parlamentarias europeas de marzo.

Existen otros cinco problemas principales que enfrenta actualmente el tercer gobierno de Rutte:

1 El controvertido plan para abolir el impuesto sobre los dividendos, una medida que beneficiará a empresas e inversores extranjeros y le costará a la tesorería dos mil millones de euros anuales.

Incluso si el plan del impuesto de dividendos pasa por la cámara baja del parlamento, podría tener problemas en la cámara alta (senado) el próximo año. Las elecciones de los consejos provinciales tienen lugar en marzo y las provincias luego eligen a los 75 miembros del Senado. Pero al actual gobierno de coalición de cuatro partidos no le está yendo bien en las encuestas y podría perder su mayoría en el Senado.

2 El presupuesto del 2019 se presentará al parlamento el 18 de septiembre. Los ministros han dicho que todos se beneficiarán debido a los recortes en el impuesto de la renta y a que también se destinará más dinero a la defensa, la educación y la atención médica.

3 El aumento en el tramo más bajo del impuesto al valor añadido IVA del 6% al 9%. Los economistas del Banco ING estiman que esto costará a las familias un promedio de 300 euros al año, ya que la comida, los libros y las entradas para actividades culturales costarán más.

4 El ministro de Asuntos Económicos, Eric Wiebes, dijo que quiere medidas de largo alcance para reducir el uso de gas natural y combatir el cambio climático para fin de año.

5 El ministro de Hacienda, Menno Snel, dijo que no retirará los planes de recortar la ventaja fiscal del 30% a los expatriados de ocho a cinco años, ni introducirá un período de transición para los beneficiarios actuales, a

pesar de las protestas de las compañías holandesas e internacionales, de los parlamentarios y de los propios expatriados.

Otros temas controvertidos sobre la mesa para la inauguración de la semana parlamentaria son:

- Más detalles de los cambios planificados en la legislación sobre integración de inmigrantes.
  - Legislación para llegar a un precio mínimo del CO2 durante la generación de electricidad y una prohibición del uso de carbón para generar electricidad.
  - Un impuesto sobre los billetes de avión, que genere 200 millones de euros al año.
  - Más participación de las víctimas en el sistema de la justicia penal.
  - Un sistema universal de primas para la prestación por desempleo, en lugar de las tarifas diferenciadas actuales.
  - • Reforma de pensiones.
-

## REINO UNIDO

### **PUBLICACIÓN DE LA PRIMERA SERIE DE DOCUMENTOS PARA LA PREPARACIÓN EN CASO DE NO ALCANZAR UN ACUERDO CON LA UE**

El Gobierno británico publicó el 23 de agosto, la primera entrega de serie de documentos que servirán de **guía a las empresas y a los ciudadanos en caso de que Reino Unido y la UE no lleguen a un acuerdo sobre el Brexit**.

En concreto, 24 notas técnicas vieron la luz en dicha fecha, quedando pendiente de su publicación de los documentos restantes, hasta 80, en un futuro próximo.

La difusión de estos documentos fue precedida de un discurso ofrecido por el ministro británico para el Brexit, Dominic Raab, en el que ha quiso contextualizar y justificar la publicación de dichas notas.

Con carácter previo a los detalles de la divulgación de los documentos, Raab reiteró la **intención de Reino Unido de alcanzar un acuerdo para la salida con la UE**. Aunque se mostró confiado en que cerrar un buen acuerdo con Bruselas es a día de hoy el desenlace más probable, Raab reconoció que es obligación del Gobierno estar preparado para cualquier eventualidad.

El Ministro para el Brexit confirmó que las notas técnicas realizadas por el Gobierno están concebidas para informar a ciudadanos y empresas en Reino Unido sobre lo que deberán hacer en caso de que no se alcance un acuerdo con la UE. Además, señaló que los documentos son prácticos y proporcionados, y que priorizan la estabilidad de sus ciudadanos y empresas y en general de todo el país. En las notas se fijan las medidas que instituciones, compañías e individuos deberían considerar adoptar o llevar a cabo, con objeto de evitar, mitigar o gestionar el riesgo en caso de una posible alteración a corto plazo.

El objetivo global de las notas es facilitar el funcionamiento continuado y fluido de las empresas, transportes, infraestructura, investigación, programas de ayuda y los flujos de financiación que anteriormente procedían de la UE.

Entre los documentos publicados se incluyen los relativos a regulación de medicamentos y equipos técnicos, servicios financieros, derechos de los trabajadores, educación (programa Erasmus), impuestos, importación y exportación, etiquetado de productos y agricultura entre otros.

En el ámbito de las becas Erasmus, el Gobierno señala que cubrirá el pago de las becas de los solicitantes británicos que las hayan sido concedidas con anterioridad a la fecha de salida de Reino Unido de la UE, incluyendo también a aquellos que previamente a dicha fecha hayan sido informados de la concesión de la misma. Además, el Gobierno deberá negociar con la UE la participación de las organizaciones británicas en el programa. Si no se alcanzara un acuerdo con Bruselas, Reino Unido intentará negociar con los principales Estados Miembros y sus instituciones para asegurar que los participantes británicos puedan continuar con la actividad planeada.

En cuanto a los **derechos de los trabajadores**, Raab señaló que la nota hace referencia a las medidas que el Gobierno está adoptando para traspasar toda la legislación comunitaria al ordenamiento jurídico británico, con la finalidad de que los trabajadores continúen disfrutando de los derechos que tienen en la actualidad.

En cuanto a las notas publicadas, se hace referencia a las relativas a los Derechos en el lugar de trabajo.

Se analiza a continuación su contenido de forma detallada.

#### ANTES DEL 29 DE MARZO DE 2019

Los derechos y garantías que los trabajadores disfrutaban actualmente provienen de la legislación comunitaria e incluyen:

- Reglamento de Tiempo de Trabajo (*Working Time Regulations*), que incluye provisiones sobre vacaciones anuales retribuidas y periodos de descanso.
- Derecho a permisos por motivos familiares, incluida maternidad y paternidad.
- Exigencias de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Legislación para prevenir y solucionar la discriminación y acoso por razón de sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, religión o creencias, origen étnico o racial en los centros de trabajo.
- Reglamento TUPE, para proteger los derechos de los trabajadores en determinadas situaciones de transferencias de empresas o de contratos de una organización a otra.
- Protección de trabajadores de agencia y desplazados.
- Legislación de protección de empleo a tiempo parcial, de duración determinada y de jóvenes; derechos de información y consulta con los trabajadores, incluido en caso de despido colectivo.
- Legislación que abarca la insolvencia recogida en las leyes de Derechos Laborales de 1996 y de Programas de Pensiones de 1993, para la administración de los pagos a trabajadores en caso de insolvencia.

## DESPUÉS DEL 29 DE MARZO DE 2019 SI NO HAY ACUERDO

En caso de no alcanzar un acuerdo con la UE, la Ley de la UE (Salida) de 2018 traspasa a la legislación británica las competencias en esta materia contenidas en las Directivas Europeas. Por tanto, **los trabajadores en Reino Unido continuarán disfrutando tanto de los derechos previstos en la legislación nacional como de los procedentes de la normativa comunitaria** (los mencionados en el párrafo anterior). La regulación británica excede en muchos aspectos los niveles requeridos por la UE en determinadas protecciones laborales.

El Gobierno realizará pequeños cambios en el lenguaje de la legislación laboral para asegurar que las regulaciones reflejen que Reino Unido ya no es un país de la UE. Pero estas enmiendas no cambiarán la política actual. Así, se proporcionará una seguridad jurídica que facilitará la transición desde el día de la salida, asegurando que los derechos de los trabajadores se mantienen sin cambios, incluyendo a aquellos trabajadores prestando servicios en Reino Unido de manera temporal.

El Gobierno británico continuará trabajando con las administraciones descentralizadas para asegurar que los derechos de los trabajadores se aplican en todo el territorio de Reino Unido.

En los siguientes casos, la salida de la UE sin alcanzar un acuerdo tiene **consecuencias sobre la participación en convenios acordados con la UE que benefician a todos los países que forman parte de la Unión:**

- **Insolvencia Empresarial:** En la actualidad, los trabajadores británicos y comunitarios prestando servicios en Reino Unido están protegidos por las leyes de Derechos Laborales de 1996 y de Programas de Pensiones de 1993 (o la legislación correspondiente en Irlanda del Norte), que implementan la Directiva de Insolvencia, con procedimientos en marcha para poder reclamar en caso de insolvencia del empresario. De la misma forma, los británicos trabajando en los países de la UE están protegidos por las leyes del respectivo país que implemente la citada Directiva.
- **Comités de Empresa Europeos:** La legislación comunitaria actual permite a los trabajadores solicitar, en determinadas circunstancias, que su empresa establezca un Comité de Empresa a nivel europeo para ofrecer información y consulta con los trabajadores en asuntos que afecten a empleados en dos o más estados del EEE. Esta normativa se recoge en la Directiva Europea 2009/38/EC. El marco legal que aplica a los Comités de Empresa Europeos **requerirá de un acuerdo**

**reciproco con la UE para que estos puedan continuar funcionando en su forma actual en Reino Unido.**

En el supuesto de falta de acuerdo no se esperan mayores consecuencias para empresas que operan en el RU en el ámbito de los derechos en el lugar de trabajo. No obstante, como se ha señalado, si hay algunas implicaciones en relación a la insolvencia de empresarios y a los Comités de Empresa Europeos

1) Insolvencia del Empresario

En caso de no acuerdo las personas que vivan y trabajen en el RU para una empresa británica o comunitaria continuarán estando protegidas por los mismos preceptos de la normativa británica que implementa la Directiva de Insolvencia.

Los trabajadores podrán seguir presentando reclamaciones de la misma forma que hasta ahora. El ordenamiento británico protege a trabajadores británicos, comunitarios y no comunitarios que trabajan en el RU, siempre que se cumplan ciertos requisitos. Esto no cambiará con la salida de RU de la UE.

Los trabajadores británicos y comunitarios que trabajan en un país de la UE para un empresario británico continuarán seguramente amparados por el fondo de garantía nacional de dicho país. No obstante, puede que no siempre ocurra esto, ya que no todos los países han regulado de forma similar la garantía exigida por la normativa comunitaria.

2) Los Comités de Empresa Europeos

En caso de falta de acuerdo el gobierno británico se asegurará de que los derechos y el marco de protección para trabajadores del RU de los Comités de Empresa siguen preservándose. No obstante, hay determinadas implicaciones para empresas británicas y sindicatos en lo relativo a los convenios de los Comités de Empresa Europeos.

La normativa británica será modificada con los siguientes fines:

- Prohibir la creación de nuevos Comités de Empresa y el inicio de nuevos procedimientos de consulta.
- Mantener en vigor los preceptos relativos al funcionamiento y modo de operar de los Comités de Empresas.
- Permitir que los procedimientos de solicitud de información, consultas o creación de nuevos Comités de Empresa que estén tramitándose en la fecha de la salida puedan finalizar.

#### ACCIONES PARA EMPRESAS Y OTROS INTERESADOS

**Los trabajadores deben conocer la legislación aplicable del país donde trabajan para confirmar si están protegidos por el fondo de garantía nacional de dicho país.**

**Las empresas que tengan Comité de Empresa Europeo y los sindicatos que hayan participado en los Convenios relevantes podrían tener que revisarlos, ya que los acuerdos bilaterales entre RU y la UE desaparecerán.**

## RUMANIA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

La escena política y las primeras planas de todos los medios de comunicación han estado dominadas, en el mes de agosto, por las polémicas causadas alrededor de las manifestaciones antigubernamentales llevadas a cabo por los griegos en el exterior. Y sobre todo por las consecuencias de estas manifestaciones.

Más de 450 personas (entre ellas 35 policías) han necesitado atención médica tras los actos violentos que se produjeron el 10 de agosto por la noche en la manifestación organizada en la Plaza de la Victoria. Unas 100.000 personas se habían reunido delante de la sede del Gobierno de Bucarest para participar en la manifestación de los rumanos que viven en el exterior, a los que se han unido rumanos de la Capital. El mismo día, en varias ciudades del país, decenas de miles de personas, solidarias con la manifestación de los rumanos que viven en el exterior han salido a la calle gritando consignas antigubernamentales.

Los manifestantes, descontentos con el actual Ejecutivo, han pedido la dimisión del Gobierno y la organización de elecciones anticipadas. Se han registrado enfrentamientos violentos entre los manifestantes y los gendarmes, y las fuerzas del orden han usado gases lacrimógenos y cañones de agua para apartar a los manifestantes. La policía ha anunciado la presencia de unos grupos de provocadores delante de la sede del Gobierno. Los gendarmes han intervenido después de que algunos representantes de las fuerzas del orden fueran atacados. El presidente Klaus Iohannis ha condenado firmemente la intervención brutal de la Gendarmería contra los manifestantes en la Plaza de la Victoria y ha destacado que la ministra del Interior, Carmen Dan, debe explicar urgentemente la forma en la que ha manejado los eventos. Los líderes de la oposición han condenado también la reacción de la Gendarmería y han pedido la dimisión de la ministra del Interior. Anteriormente, los líderes políticos de la mayoría habían declarado que la oposición debería asumir la manifestación, considerándola el verdadero organizador de las protestas.

Dos semanas después de producirse los acontecimientos, la primera ministra, Viorica Dancila, ha acusado a la oposición de tratar de asumir el poder por medios no democráticos, tras fracasar en las elecciones. Dancila ha declarado que hubo un asalto contra algunas instituciones del estado, una de ellas la Gendarmería y ha solicitado a los ministros y a los jefes de las instituciones subordinadas que eviten esta espiral del conflicto. En réplica, el líder del principal partido de oposición, Ludovic Orban, ha reprochado a la primera ministra el hecho de no asumirse la responsabilidad por las acciones brutales de los gendarmes y por los



daños causados a los protestatarios.

«No existe ninguna espiral del conflicto alimentada por la oposición o por el presidente Iohannis, pero existe una espiral de las mentiras y de los abusos cometidos por el líder socialdemócrata, Liviu Dragnea, por la primera ministra Dancila y por la titular del Interior Carmen Dan, así como por todos aquellos que ordenaron las represalias de las protestas y el maltrato de los participantes en el mitin anti gobierno», ha afirmado, en un comunicado, Ludovic Orban.

Según Bertrand Cavallier, experto militar francés en el aseguramiento y la restauración del orden público, y buen conocedor del sistema de orden público de Rumanía, los acontecimientos del 10 de agosto representan un motivo de reflexión para los factores de decisión de Rumanía, a fin de identificar una modalidad para perfeccionar las estructuras especializadas, desde la organización, los derechos y formación del personal, hasta las claves de control y los medios utilizados.

Las violencias registradas durante el mitin del 10 de agosto han evidenciado más que nunca, las grietas del ámbito político. El presidente de derecha, Klaus Iohannis, ha solicitado al PSD, en el poder, que tome en consideración las solicitudes de los rumanos que están protestando desde hace de un año y medio. Iohannis ha acusado a la dirección del partido de actuar de manera represiva según el modelo de los regímenes autoritarios, tras comprometer el acto de gobierno. Además, el presidente ha dicho que la intervención de la Gendarmería fue desproporcionada en comparación con las manifestaciones de los ciudadanos reunidos en la Plaza de la Victoria, y ha condenado al mismo tiempo las acciones violentas de aquellos que instigaron y asaltaron a los gendarmes en el intento de desviar una protesta pacífica.

A su vez, el PSD ha transmitido un comunicado en que califica al presidente Iohannis de factor nocivo que se empeña en mantener vivos los conflictos y que divide, de manera premeditada, a la sociedad rumana, violando gravemente las atribuciones constitucionales. Los socialdemócratas consideran también que a través de su solicitud insistente de que los fiscales investiguen a los gendarmes por sus acciones, el presidente los humilla e intimida debilitando de manera antirreglamentaria la determinación de unas instituciones vitales en las intervenciones que persiguen defender el orden público. No en último lugar, el PSD califica de antinacional cualquier tentativa que persigue socavar el ejercicio de gobierno por la actual mayoría parlamentaria.

Otro de los temas críticos del panorama rumano es el relacionado con la reforma de la justicia. A primeros de julio, con el apoyo de varios representantes de las minorías nacionales, la coalición de Gobierno

formada por el PSD y la Alianza Liberal-Demócratas, había conseguido la aprobación, a un ritmo acelerado, las controvertidas modificaciones del Código Penal. La ley más criticada se refiere a la redefinición del delito de prevaricación que en la nueva forma se castigará sólo si el perjuicio rebasa el salario mínimo bruto por economía y el delito no beneficia al autor, a sus parientes o afines hasta el segundo grado. Fue eliminado el artículo con respecto a la negligencia en el servicio, disminuyeron las penas para algunos delitos así como los plazos de prescripción.

La oposición de derecha que recurrió al Tribunal Constitucional de Rumanía, considera que las modificaciones favorecen a los criminales y que se hicieron con dedicación, ya que entre las personas que se podrían beneficiar de la protección de la ley se encuentra también el líder socialdemócrata, Liviu Dragnea. Este recibió ya una condena no definitiva de pena de cárcel con ingreso en prisión por instigación al delito de prevaricación.

Por su parte, la mayoría parlamentaria formada por el PSD y ALDE ha declarado que los cambios armonizan la legislación con las decisiones del Tribunal Constitucional y las directivas de la UE.

El presidente Klaus Iohannis, ha anunciado que hará uso de todos los instrumentos constitucionales para impugnar las modificaciones del Código Penal. En opinión del presidente lo que ocurre en el presente equivale a una dictadura de la mayoría, que afecta profundamente a la democracia. La Fiscalía General ha llamado la atención acerca de que las modificaciones operadas conllevarán la clasificación de algunos expedientes en fase de investigación y el cierre de procesos en curso y ha acusado al Parlamento de infringir las disposiciones de la Convención de la ONU contra la corrupción.

La Comisión Europea ha anunciado que sigue atentamente las reformas relativas al sistema judicial de Rumanía y los cambios operados en el Código Penal y que si hace falta no vacilará en tomar medidas. El Consejo de Europa ha solicitado a Bucarest que espere la opinión de la Comisión de Venecia con respecto a la reforma del Código Penal y del Código de Procedimiento Penal, porque los cambios corren el riesgo de contravenir las obligaciones internacionales de Rumanía. En Bucarest y otras grandes ciudades rumanas, miles de personas salieron a la calle en señal de protesta.

A finales de julio, el Gobierno (el tercero en un año y medio de la coalición PSD-ALDE) ha hecho su balance de seis meses de gestión. Mayores ingresos presupuestarios y una mejor absorción de fondos europeos son sólo algunas de las realizaciones del actual Ejecutivo presentadas por la primera ministra Viorica Dancila. La primera ministra ha mencionado entre

otras cosas las medidas que persiguen estimular el mercado laboral y los programas de respaldo destinados a los granjeros. Viorica Dancila ha precisado que en los seis primeros meses del año, en el presupuesto del Estado entraron 15.000 millones de lei más, esto es 3200 millones de euros frente al mismo período del año pasado. La duplicación de los salarios de los cuadros médicos y el aumento en un 25% de los salarios de los profesores fueron incluidos en el capítulo relativo a las medidas sociales. Han sido aprobados 13 grandes proyectos de inversiones estratégicas de los cuales cuatro pertenecen a la infraestructura de transportes, y se finalizaron 192 kilómetros de líneas eléctricas que facilitan la interconexión con los Estados vecinos de Hungría y Serbia. El presidente del PNL, de la oposición parlamentaria de derecha, Ludovic Orban, ha criticado en términos duros la actividad del actual Ejecutivo acusándole de detener el crecimiento económico registrado anteriormente y de disminuir el poder adquisitivo de los rumanos.

A primeros de agosto la primera ministra rumana, Viorica Dancila, ha ofrecido detalles sobre la primera revisión presupuestaria positiva de este año. En opinión de Dancila, en los primeros siete meses, los ingresos del presupuesto general consolidado excedieron en 6 millones de lei, esto es 1300 millones de euros, las estimaciones iniciales de las autoridades. La primera ministra ha dicho que la rectificación presupuestaria persigue asegurar los fondos necesarios al pago de pensiones y salarios hasta el final del año, y el dinero para respaldar los proyectos de inversiones y el ámbito de negocios. Fondos extra recibirán las autoridades locales, el sector de la sanidad, agricultura y los transportes, así como el Ministerio del Interior y la Agencia Nacional para la Administración Fiscal. En cambio, se reducirá la financiación del Servicio Rumano de Inteligencia, del Servicio de Inteligencia Exterior, de la Administración Presidencial, del Ministerio de Medio Ambiente, del Ministerio de Exteriores y del Ministerio de Energía. Viorica Dancila ha explicado que han disminuido los presupuestos de algunas instituciones que no han logrado invertir de manera correspondiente los fondos asignados. La ordenanza de rectificación será adoptada en la segunda mitad del mes de agosto. Al mismo tiempo, la primera ministra ha asegurado que Rumanía cumplirá el objetivo de déficit presupuestario del 3% del PIB.

El BNR ha modificado el pronóstico sobre la inflación para este fin de año, del 3,6 al 3,5%. Las estimaciones también prevén una bajada para el 2019 del 3 al 2,7%, ha anunciado el gobernador Mugur Isărescu. Además, ha explicado que la tasa de inflación puede reintegrarse al pronóstico establecido por el Banco Central, si no aparecen nuevos choques cuyos efectos no dependen de la política monetaria. Por otro lado, el aumento económico de Rumanía, estimado para este año por el Banco Nacional, ha alcanzado casi un 4%, frente a un 7% en 2017. Mugur Isărescu cree que para la economía es mejor registrar un desarrollo constante a largo

plazo en función de su potencial. Cuando tenemos un aumento económico importante, hay más inversiones, aumenta la productividad y la mano de obra es más eficiente, ha dicho el jefe del BNR.

---

## SUECIA

### ELECCIONES GENERALES DEL 9 DE SEPTIEMBRE DE 2018

El pasado 9 de septiembre se celebraron Elecciones Generales en Suecia. Siempre se trata de unos triples comicios: al Parlamento, al Consejo de las Diputaciones Provinciales y a los Consejos de los Municipios.

Había finalizado el escrutinio durante la noche electoral, pero todavía faltaban los votos anticipados y los votos de los suecos que viven en el extranjero, los cuales se terminaron de contar para el voto al Parlamento, en la tarde del domingo 16 de septiembre y se hizo oficial en la página web de la Comisión Electoral (*Valmyndigheten*)<sup>18</sup> el día 17 de septiembre.

El resultado oficial de las elecciones suecas es que el bloque de centro izquierda de los partidos Social Demócrata, Verde e Izquierda obtiene **144 escaños**, mientras que la alianza de centroderecha de los partidos Moderado, Centro, Liberal y Cristianodemócratas tiene **143 escaños**. Los Demócratas de Suecia han conseguido **62 escaños**. Hay 349 diputados en el Parlamento sueco.

Comentando el resultado, *Stefan Löfven*, el Primer Ministro socialdemócrata, dijo que su partido es el más grande y tiene el apoyo para formar un gobierno, siempre que la alianza no incumpla su promesa y forme un bloque con los Demócratas de Suecia.

Comentando, que el Partido de la Izquierda no debería incluirse en un gobierno de centro-izquierda, *Ulf Kristersson*, el líder moderado, emitió un comunicado en el que se señalaba que la alianza sigue siendo la "mayor alternativa del gobierno" y "si *Stefan Löfven* quiere formar un gobierno de su "bloque" junto con los partidos Izquierda y Verde, debería manifestarlo con claridad".

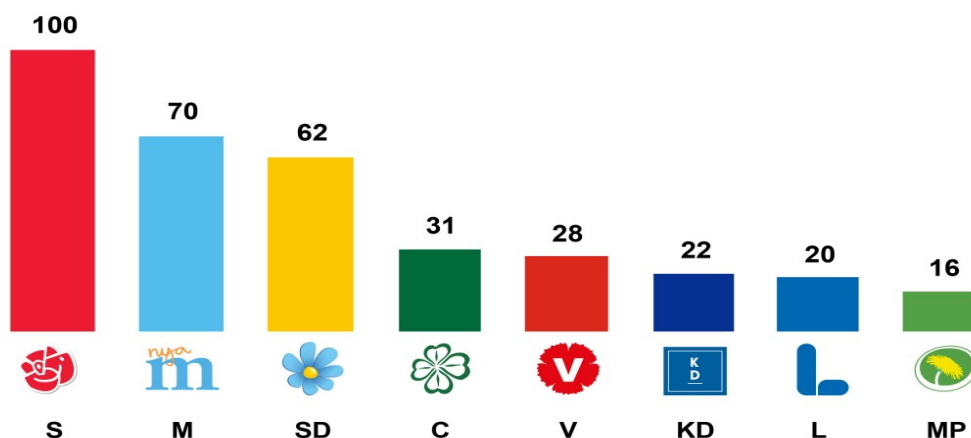
*Ulf Kristersson* cree que el "proceso ahora debe seguir su curso" ya que *Stefan Löfven* ha rechazado la oferta de cooperar con un gobierno de alianza. "Si *Stefan Löfven* y el gobierno no renuncian voluntariamente, votaremos por su renuncia cuando el Parlamento (*Riksdagen*) se reúna en breve, después de lo cual el Presidente iniciará el importante proceso para formar un nuevo gobierno", agregó.

El Parlamento sueco se reunirá el lunes 24 de septiembre, momento en el cual su primera tarea será elegir un nuevo Presidente de la Cámara (*Riksdagen*).

<sup>18</sup><https://www.val.se/servicelankar/press/nyheter/nyheter/2018-09-16-parliamentary-election-results.html>

“El 25 de septiembre, la nueva sesión parlamentaria se abrirá en presencia de la familia real. Ya sea antes o después de la ceremonia, se realizará una votación para expulsar a *Stefan Löfven*”.<sup>19</sup>

Partierna och antal ledamöter 2018–2022



### Desglose de los partidos y los diputados (nº de escaños, sobre 349) 2018 – 2022

| Partido                            | Escaños    |
|------------------------------------|------------|
| <b>S</b> = Socialdemócratas        | <b>100</b> |
| <b>M</b> = Moderados               | <b>70</b>  |
| <b>SD</b> = Demócratas de Suecia   | <b>62</b>  |
| <b>C</b> = Centro                  | <b>31</b>  |
| <b>V</b> = Partido de la Izquierda | <b>28</b>  |
| <b>KD</b> = Cristianodemócratas    | <b>22</b>  |
| <b>L</b> = Liberales               | <b>20</b>  |
| <b>MP</b> = los Verdes             | <b>16</b>  |
| <b>Total escaños</b>               | <b>349</b> |

<sup>19</sup> Dagens Nyheter, Svenska Dagbladet, Swedish Press Review: 17.09.2018.

## Resumen de las elecciones parlamentarias en Suecia 2018

| Partido                            | Porcentaje de los votos | Número de escaños |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------|
| Moderados                          | 19,84%                  | 70                |
| Centro                             | 8,61%                   | 31                |
| Liberales                          | 5,49%                   | 20                |
| Cristianodemócratas                | 6,32%                   | 22                |
| Socialdemócratas                   | 28,26%                  | 100               |
| Partido de la Izquierda            | 8,00%                   | 28                |
| Partido Verde                      | 4,41%                   | 16                |
| Demócratas de Suecia               | 17,53%                  | 62                |
| Iniciativa Feminista               | 0,46%                   | -                 |
| Otros partidos que han participado | 1,07%                   | -                 |

## Estadísticas del voto

| Electores elegibles, participación electoral y métodos de votación | Participación o número |
|--|------------------------|
| Electores elegibles, elecciones parlamentarias, en cifras          | 7.495.936              |
| Participación electoral, elecciones parlamentarias, cuota          | 87,18%                 |
| Participación electoral, elecciones parlamentarias, en cifras      | 6.535.271              |
| Votos personales, elecciones parlamentarias,                       | 24,06%                 |

| Estadísticas del voto  |                        |
|--|------------------------|
| Electores elegibles, participación electoral y métodos de votación | Participación o número |
| cuota  |                        |

Fuentes:

La Comisión Electoral (*Valmyndigheten*):

<https://info.val.se/servicelankar/other-languages/english-engelska/election-results-2018.html>

Dagens Nyheter, Svenska Dagbladet, Swedish Press Review



**SEGURIDAD SOCIAL**



## FINLANDIA

### PROPUESTA PRESUPUESTARIA DEL MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES Y SALUD PARA 2019<sup>20</sup>

La propuesta presupuestaria para la rama administrativa del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud para 2019 asciende a unos 14.970 millones de euros.<sup>21</sup>

La cifra es aproximadamente 36.8 millones de euros menos que en el presupuesto de 2018. La reducción se debe principalmente al crecimiento del empleo.

El proyecto de presupuesto del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud mejora la posición de las familias de adopción y nacimiento múltiple, mejora el acceso de los familiares de los empresarios a la seguridad del desempleo y evita las desigualdades al elevar el nivel de las prestaciones diarias mínimas y de las pensiones de garantía (mínimas).

El proyecto de presupuesto del Ministerio prolonga el período de prestación por paternidad para los padres con múltiples nacimientos y otorga a las madres solteras el derecho a días de subsidio parental que correspondan al subsidio de paternidad.

Las actividades de investigación e innovación se fortalecerán mediante el establecimiento de una autoridad nacional de licencias para administrar el uso de los datos almacenados por los servicios sociales y de salud y un nuevo centro nacional de desarrollo farmacéutico.

De las asignaciones para la rama administrativa del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, el 31% se asigna a las pensiones, el 29% a los costos de familia y vivienda y el 16% a la prestación por desempleo. El seguro de salud representa el 16% de las asignaciones.

#### **Se reducirán las desigualdades**

El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud propone que las prestaciones parentales mínimas, los subsidios de rehabilitación y los subsidios para cuidados especiales se eleven al mismo nivel que el apoyo al mercado laboral. Esto reducirá las desigualdades. Las asignaciones diarias aumentarían en 80,50 euros por mes. Los costos totales derivados de

<sup>20</sup> Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y de Salud.

<sup>21</sup>[https://stm.fi/en/artikkeli/-/asset\\_publisher/sosiaali-ja-terveysministerion-hallinnonalan-talousarvioehdotus-vuodelle-2019 - 09.08.2018](https://stm.fi/en/artikkeli/-/asset_publisher/sosiaali-ja-terveysministerion-hallinnonalan-talousarvioehdotus-vuodelle-2019 - 09.08.2018).

estos cambios del estado ascenderían a aproximadamente 18.9 millones de euros.

Los criterios para la rehabilitación vocacional de los jóvenes se aliviarían. El Ministerio también propone que los jóvenes reciban un subsidio de rehabilitación durante todo el período de la decisión de rehabilitación. Estos cambios apoyarían a los jóvenes en sus estudios y empleo. El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud también propone que se reduzcan los límites anuales de ingresos para los reembolsos de medicamentos. El impacto de este cambio en las transferencias del gobierno central sería de 5 millones de euros. Además, el Ministerio propone que los reembolsos del seguro médico para el tratamiento privado proporcionado en instalaciones públicas continúen hasta el final de 2022.

El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud reservará 10 millones de euros para aumentar las pensiones de garantía en aproximadamente 9 euros por mes. El Ministerio estima que el aumento de la pensión de garantía reduciría el costo de la ayuda social básica en 0.7 millones de euros. La subvención a las pensiones, la asignación de rehabilitación para los jóvenes y la asignación diaria mínima para la rehabilitación profesional se elevarían al mismo nivel que las pensiones de garantía. El límite de ganancias para suspender una pensión también se aumentaría para garantizar el nivel de la pensión.

El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud propone una asignación de 4.600 millones de euros para las pensiones.

### **Se mejorará la posición de las familias con adopción y con múltiples nacimientos y se reformará la seguridad social basada en la residencia**

El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud propone que se prolongue el subsidio de paternidad para los padres con múltiples nacimientos y que las **madres solteras** obtengan el derecho a la asignación del padre, para los días que correspondan al subsidio de paternidad. El Ministerio también propone que el período de subsidio parental se prolongue para los padres adoptivos. Según la propuesta presupuestaria, el apoyo a la adopción para las adopciones internacionales aumentaría en 0.3 millones de euros.

Además, el Ministerio propone que se revisen las disposiciones que determinan los motivos de los subsidios parentales, de modo que las tareas como funcionario municipal elegido no se consideren ya como empleos remunerados. Este cambio permitiría pagar el subsidio parental en la cantidad total por días cuando un padre está llevando a cabo deberes como un funcionario electo.

El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud propone también que la seguridad social basada en la residencia se reformará para que los empleados que lleguen a Finlandia no tengan que cumplir requisitos sobre la duración de su relación laboral y el horario de trabajo semanal, sino, que el derecho a las prestaciones y ayudas en función de la residencia, sería basados en un ingreso mínimo. Por otro lado, el derecho a la seguridad social finlandesa se ajustaría para las personas que trabajan o viven en el extranjero. También se aclararía el derecho de los estudiantes extranjeros a la seguridad social basada en la residencia.

### **Se reducirán las diferencias en la salud y el bienestar de los estudiantes de educación superior se reducirán**

El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud propone que, a partir de 2020, la Institución de la Seguridad Social de Finlandia (Kela)<sup>22</sup> organice los servicios de atención sanitaria para los estudiantes de la educación superior. El Servicio Finlandés de Salud Estudiantil (YTHS)<sup>23</sup> proporcionará los servicios. Esto reduciría las diferencias de salud y bienestar entre los estudiantes que estudian en universidades y universidades para las ciencias aplicadas, y garantizaría que la igualdad de servicios funcione bien. La propuesta de presupuesto para 2019 reserva 3 millones de euros para preparar el cambio relativo a YTHS y casi 1 millón de euros para los gastos de funcionamiento de Kela.

Con respecto a los servicios de centros de acogida, el Ministerio propone 2 millones de euros más que en 2018. La asignación para los servicios de centros de acogida sería entonces de 19.6 millones de euros. Para el tratamiento de madres que sufren de abuso de sustancias, el Ministerio propone una asignación de 3 millones de euros, la misma suma que en 2018.

La financiación del Gobierno central para operaciones médicas y servicios médicos de helicópteros sería la misma que para 2018, es decir, aproximadamente 29 millones de euros.

### **Se facilitará el acceso de los miembros de la familia de los empresarios a la seguridad del desempleo**

El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud propone facilitar el acceso de los familiares de los empresarios a la seguridad del desempleo. El Ministerio propone que las disposiciones sobre la membresía de los fondos de desempleo sean revisadas para facilitar que los familiares de los empresarios puedan transferir su membresía a un fondo de desempleo de empresarios si se hubieran registrado por error como miembros de un

<sup>22</sup> KELA. <https://www.kela.fi/web/en>

<sup>23</sup> The Finnish Student Health Service (YTHS). <http://www.yths.fi/en>

fondo de asalariados. El Ministerio propone una asignación de 10 millones de euros para este fin.

Además, las reglamentaciones de seguridad del desempleo que respaldan a las personas para que acepten el trabajo a corto plazo se seguirán desarrollando. El Ministerio propone 20 millones de euros para esta mejora de los incentivos para aceptar el trabajo.

El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud propone una asignación de 2,36 mil millones de euros para la seguridad del desempleo. La cifra es aproximadamente 309 millones de euros menos que en el presupuesto de 2018. La reducción se debe principalmente a la caída en la tasa de desempleo. Además, el Ministerio también propone que en 2019, el trabajo con un salario subsidiado se financie con las asignaciones de beneficios de desempleo y de los fondos de empleo.

### **Se establecerá una nueva autoridad de licencias y un centro de desarrollo farmacéutico en Finlandia**

Como parte de las actividades de investigación e innovación en el sector sanitario, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud propone 3,4 millones de euros para el establecimiento de una nueva autoridad de concesión de licencias que administre el uso de los datos almacenados por los servicios sanitarios y sociales. De esto, 1,8 millones de euros se reservarán para inversiones puntuales. Esta nueva autoridad otorgadora de licencias garantizaría que las licencias para utilizar los recursos de información de los servicios sociales y de salud pudieran obtenerse de un lugar y que la información se utilizaría mejor que nunca para la reforma de los servicios sociales y de salud.

El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud propone 1,5 millones de euros para la primera fase del establecimiento de un centro nacional de desarrollo farmacéutico en 2019. Para garantizar el progreso de las funciones de un centro nacional contra el cáncer y un centro de genoma, el Ministerio propone una consignación de EUR 4,2 millones.

El objetivo de estas medidas es que Finlandia esté a la vanguardia y sea un socio solicitado en la investigación más importante de la atención médica, que utiliza la investigación del genoma y los recursos de datos de servicios de salud y sociales. Además, el objetivo es iniciar nuevas actividades comerciales que beneficien al sector de servicios sociales y de salud y a crear puestos de trabajo en Finlandia.

## **Investigación y educación**

El estado financiará la investigación a nivel universitario en unidades de servicios de salud en 21 millones de euros y reservará 96 millones de euros en remuneración estatal para la capacitación médica y dental en estas unidades. El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud propone que ambas sumas se mantengan aproximadamente al mismo nivel que en 2018. La asignación para la remuneración de la formación incluye 1,3 millones de euros para la formación de trabajadores sociales especializados y 0,5 millones de euros para la formación en tratamiento sintomático y el derecho de prescripción limitado. El Ministerio propone un aumento de 0,15 millones de euros para la mediación en casos penales.

## **Apoyo para veteranos de guerra, los reclutas y sus familias**

El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud propone una asignación de 179.2 millones de euros para apoyar a los veteranos. Esto sería EUR 11.1 millones menos que en 2018. La razón principal de esto es que el número de veteranos de guerra se reduce año tras año.

De esta suma, 85.4 millones de euros se asignarían a indemnizaciones por lesiones militares, 38 millones de euros a los costes de funcionamiento de las instituciones para veteranos discapacitados, 9.5 millones de euros a las asignaciones de campo y 38.4 millones de euros a la rehabilitación de los veteranos de primera línea.

El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud propone una asignación de 6.6 millones de euros para la rehabilitación de cónyuges, viudas y viudas de veteranos discapacitados, para la rehabilitación de quienes prestaron servicios en ciertas tareas de guerra y para algunos soldados extranjeros voluntarios de primera línea como una concesión de primera línea. El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud propone una asignación de 1.3 millones de euros como compensación del gobierno central por el cuidado de los que sufrieron en las guerras.

El Ministerio propone la promulgación de una nueva compensación adicional para las personas que han quedado discapacitadas durante el servicio militar y para los parientes cercanos de las personas que han fallecido durante el servicio militar. El costo de la nueva compensación sería de alrededor de EUR 2.5 millones por año. El costo ha sido reservado en el título principal del Ministerio de Finanzas.

## **Actividades de reemplazo de granjas y ayuda temporal**

Los costes de sustitución de los agricultores y los productores de pieles se reducirían en 11 millones de euros con respecto al año anterior y llegarán

a un total de 152 millones de euros. El cambio se debe a una nueva estimación de la necesidad de servicio y que la financiación de 1 millón de euros para un proyecto que respalda el bienestar de los agricultores llegará a su fin.

### **Donaciones a asociaciones y fundaciones**

Para las subvenciones a asociaciones y fundaciones para ayudarlos a promover la salud y el bienestar social, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud propone una asignación de casi 361.9 millones de euros. La asignación sería de 3.9 millones más que en 2018, debido a una estimación de rendimiento más precisa y la menor necesidad de financiar otros elementos por los ingresos de *Veikkaus Oy*.

### **Reforma de los servicios de salud y sociales y la digitalización de los servicios**

El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud continuará preparando la reforma de los servicios de salud y sociales y apoyando la preparación de los condados de acuerdo con un nuevo cronograma. Los recursos del Ministerio para la reforma estarán en el mismo nivel que en 2018. Los fondos asignados para la preparación y apoyo de la reforma del gobierno regional y de los servicios sociales y de salud pertenecen a las asignaciones del Ministerio de Finanzas, que los ministerios usan colectivamente.

Para el apoyo nacional del gobierno regional, la reforma de los servicios de salud y sociales, la digitalización de la administración pública y de los servicios, y las inversiones en TIC requeridas para los servicios regionales y nacionales, los ministerios proponen una asignación total de 213 millones de euros para 2019. Una vez que se adopte la Ley de Libertad de Elección, se lanzarán proyectos piloto de libertad de elección para apoyar la implementación de la Ley de Libertad de Elección como parte de la reforma de los servicios sociales y de salud. La cantidad total de fondos reservados para los proyectos piloto es de 200 millones de euros.

## PAÍSES BAJOS

### MÁS TRABAJO PARA DISCAPACITADOS<sup>24</sup>

El Gabinete dejará de trabajar en el "plan de dispensa de salarios" previsto en la Ley de Participación y comenzará una amplia ofensiva para ayudar a más personas con discapacidades laborales que ahora se quedan al margen del mercado de trabajo, a encontrar un empleo.

El núcleo de la ofensiva es el compromiso del gobierno de simplificar las regulaciones para los empleadores; "vale la pena hacer más por el trabajo para personas con discapacidad, incluidas las que trabajan a tiempo parcial, y, asegurar que los empleadores y los que buscan un trabajo puedan contactar mejor entre ellos.

La Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo, Tamara van Ark, continúa cumpliendo con su objetivo de ayudar a que más personas con discapacidades laborales trabajen, por ello acaba de enviar una nueva propuesta a la Cámara de Representantes.

Los estudios de los últimos meses han demostrado que no es posible organizar y gestionar en la práctica la propuesta original de dispensa salarial de la Ley de Participación de manera simple y favorable para todos: empleadores y personas que no pueden ganar de manera independiente el salario mínimo legal. Además su introducción también requeriría un tiempo de espera muy largo que dejaría a muchas personas en una situación de incertidumbre durante largo tiempo.

La Secretaria de Estado Van Ark ha dicho que ahora está claro que la propuesta original no se puede implementar de una manera simple. Sería demasiado complejo. La simplicidad es una condición difícil. Y en ese caso, prefiere cambiar de política si es para lograr el mismo objetivo: ayudar a obtener un empleo y a encontrar un sitio en la sociedad a las personas que ahora están se quedan fuera del mercado de trabajo".

Más de la mitad de las personas con una discapacidad ocupacional se encuentran actualmente en casa por diferentes causas. Los empleadores tienen que enfrentarse con regulaciones complejas, lo que les dificulta y a veces impide emplear a personas con una discapacidad ocupacional. Para las personas con discapacidad que trabajan a tiempo parcial, el trabajo no siempre funciona porque el salario se liquida con una prestación por lo que no resulta ventajoso. Además, los municipios a menudo se ven

---

<sup>24</sup>Fuente: *Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, septiembre 2018*



obligados a trabajar con muchos reglamentos diferentes, lo que aún complica más la situación.

En el debate sobre cómo ayudar a las personas con una discapacidad ocupacional, ha quedado claro qué es lo que debe mejorarse:

- Trabajar con un subsidio de costes salariales debe resultar rentable, también para las personas que trabajan a tiempo parcial.
- El equilibrio entre empleadores y empleados necesita un impulso adicional.
- Las reglas sobre el nombramiento y la cuota de trabajo deben simplificarse.
- Las normas de Wajon (Ley de Incapacidad para jóvenes) deben ser más lógicas y motivar a las personas que van a estudiar o a trabajar más.
- El trabajo protegido necesita un impulso adicional.

El informe enviado a la Cámara, contiene una primera elaboración de todos estos planes. En el próximo período, la Secretaria de estado continuará manteniendo contacto con todas las partes involucradas. "Trabajar y tener un puesto en la sociedad es muy importante, especialmente cuando eso no sucede automáticamente. Llevar esto al alcance de las personas con discapacidad es nuestra ambición, para que todos puedan participar plenamente en la sociedad".



**MERCADO DE TRABAJO**

**EMPLEO/DESEMPLEO****ALEMANIA****SITUACIÓN DE LOS DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL<sup>25</sup>**

El presente informe detalla la situación de los desempleados de larga duración, tanto en lo que se refiere a los períodos de permanencia en esta situación como a los grupos más vulnerables. A continuación detallamos la participación de este colectivo en los programas de inserción laboral, resumiendo brevemente las principales conclusiones de informes de evaluación de reciente publicación. Finalizamos presentando un nuevo instrumento cuya tramitación parlamentaria está en marcha y probablemente se implemente el 1 de enero de 2019.

**La situación de los desempleados de larga duración**

<sup>25</sup> Bundesagentur für Arbeit (2018): Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2017. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2018): Langfristige Teilnahmewirkungen von Ein-Euro-Jobs. Das Einsatzfeld hat Einfluss auf die Integrationschancen. Nürnberg: IAB <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0818.pdf>

Künkel, M. (2018): Sozialer Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose. Das geplante Teilhabechancengesetz auf dem Prüfstand. Soziale Sicherheit 7/2018

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018): Evaluation des ESF-Bundesprogramms zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB-II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Forschungsbericht 511. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

<https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb511-evaluation-des-esf-bundesprogramms.html>

Deutscher Bundestag (2018b): [Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten René Springer, Jürgen Pohl, Uwe Witt, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD – Drucksache 19/3740 – ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Berlin: Deutscher Bundestag:](http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/040/1904047.pdf)

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/040/1904047.pdf>

Deutscher Bundestag (2018a): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten René Springer, Frank Pasemann, Martin Hebner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD – Drucksache 19/1721 –

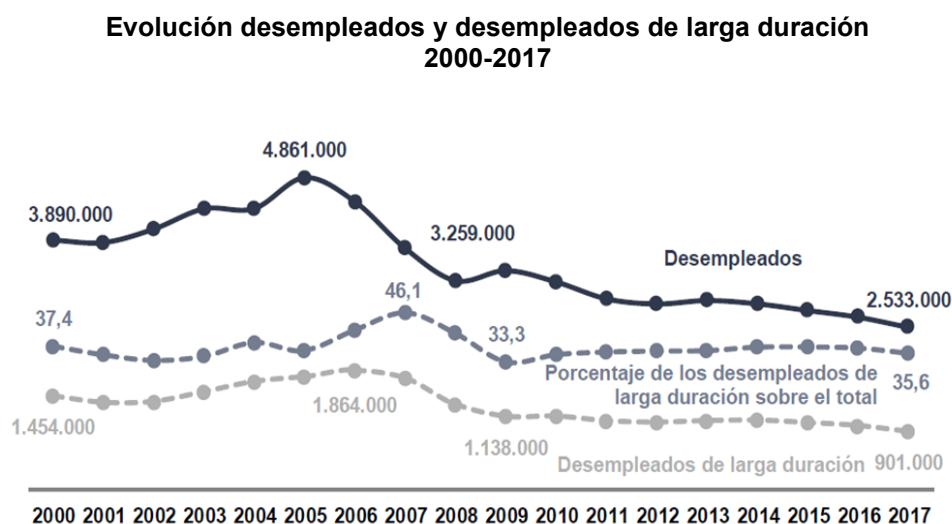
ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Berlin: Deutscher Bundestag

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/019/1901984.pdf>

**Actualidad Internacional Sociolaboral n° 226**

El número de desempleados de larga duración se situó en 2017 en 901.000, una reducción de 140.000 en comparación a 2015 y menos de la mitad de los desempleados de larga duración registrados en 2006.

Número de personas desempleadas y desempleadas de larga duración, porcentaje de desempleados de larga duración sobre el total de desempleados, 2000 a 2017



#### Duración de la situación de desempleo, 2017



En lo relativo a la duración de la situación de desempleo, 388.000 personas estaban desempleadas entre uno y dos años, 182.000 entre dos y tres años, 106.000 entre tres y cuatro años y 224.000 más de cuatro años.

El porcentaje de los desempleados de larga duración con una duración menor de dos años de la situación de desempleo ha pasado del 50% en

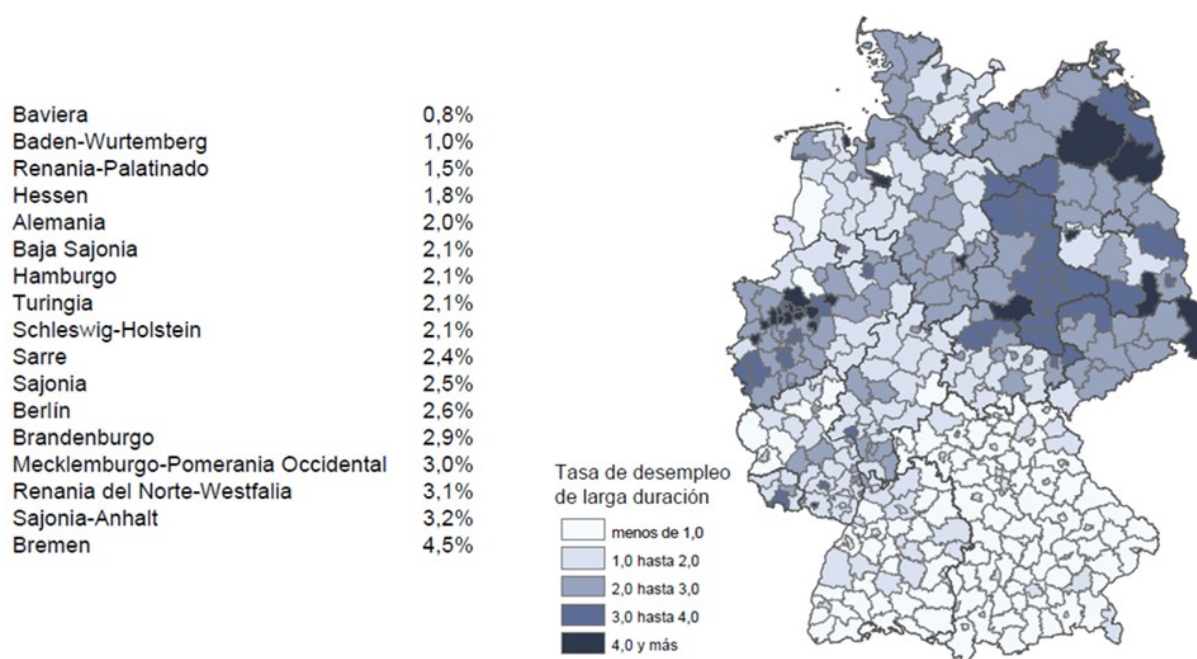
2010 al 43% en 2017 y a la vez ha aumentado el peso del colectivo con largas permanencias en esta situación sobre el conjunto. Esto significa que se están cronificando situaciones de exclusión del mercado de trabajo.

Unos 809.000 de los desempleados de larga duración pertenecen al ámbito de las prestaciones no contributivas por desempleo, reguladas por el Tomo II del Código Social y gestionadas por los organismos denominados *jobcenter*. Los 92.000 restantes pertenecen al ámbito de las

prestaciones contributivas (Tomo III del Código Social) gestionadas por las agencias locales de empleo.

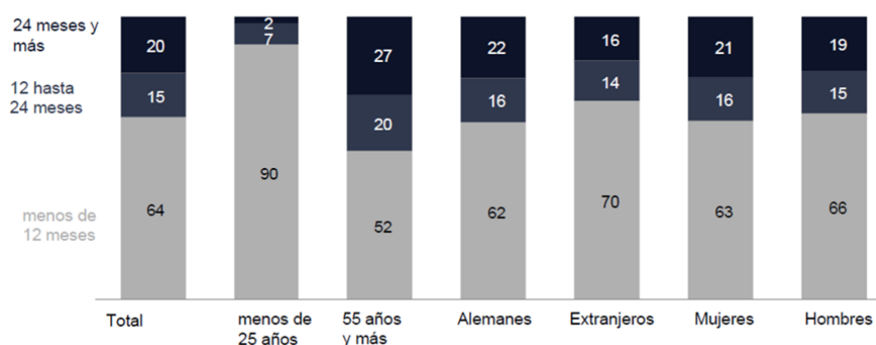
El impacto del desempleo de larga duración presenta considerables diferencias regionales. A la cabeza se sitúa Bremen con una tasa de desempleo de larga duración sobre el total de personas ocupadas del 4,5%, seguida de cinco de las seis regiones de Alemania oriental. Baviera y Baden-Wurtemberg presentan el menor porcentaje con un 0,8% y 1,0% respectivamente.

#### Porcentaje de los desempleados de larga duración sobre el total de personas ocupadas, 2017

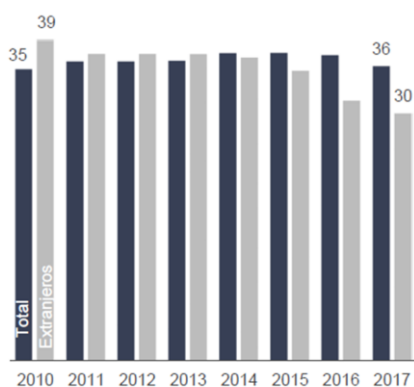


El informe de la Agencia ofrece datos acerca de colectivos más vulnerables. Destacan las personas mayores de 55 años con 253.000 desempleados de larga duración, el 48% sobre el total de los desempleados de este grupo de edad, mientras que en el colectivo de 15 a 25 años solo representan el 10% y en el de los 25 a 35 años el 26%. El informe afirma que las personas mayores son más vulnerables por poder disfrutar por período más largos de la prestación por desempleo, tener a menudo dificultades de salud, encontrar mayores impedimentos para ser contratadas y por haber finalizado diversas regulaciones especiales que beneficiaban a este colectivo.

### Duración del desempleo por perfiles, en porcentaje, 2017



### Porcentaje de desempleados de larga duración

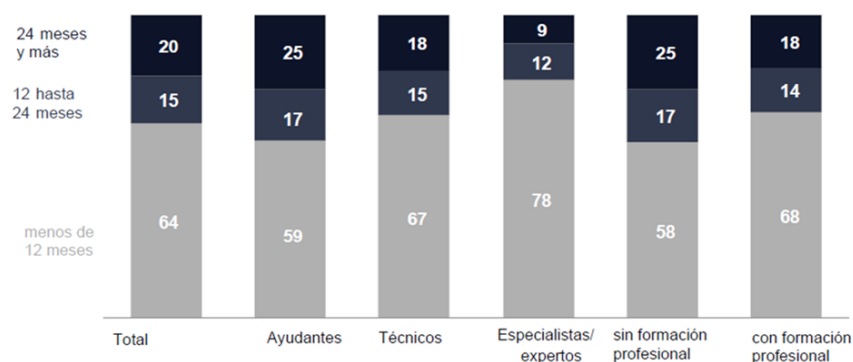


Por nacionalidades llama la atención que el porcentaje de desempleados de larga duración sobre el total es del 30% entre los extranjeros, 6 puntos inferior al conjunto. Probablemente se deba a la reciente entrada al país de un número importante de extranjeros.

En lo relativo al sexo en 2017, un total de 421.000 mujeres se encontraban más de un año en situación de desempleo, el 37% del conjunto de las mujeres desempleadas (hombres: 480.000, 34%).

El análisis detallado del perfil de los desempleados de larga duración refleja las especiales dificultades que encuentran las personas sin formación profesional. El 41% de los desempleados este colectivo se encuentra desde hace más de un año en esta situación (técnicos: 33%, especialistas y expertos: 22%).

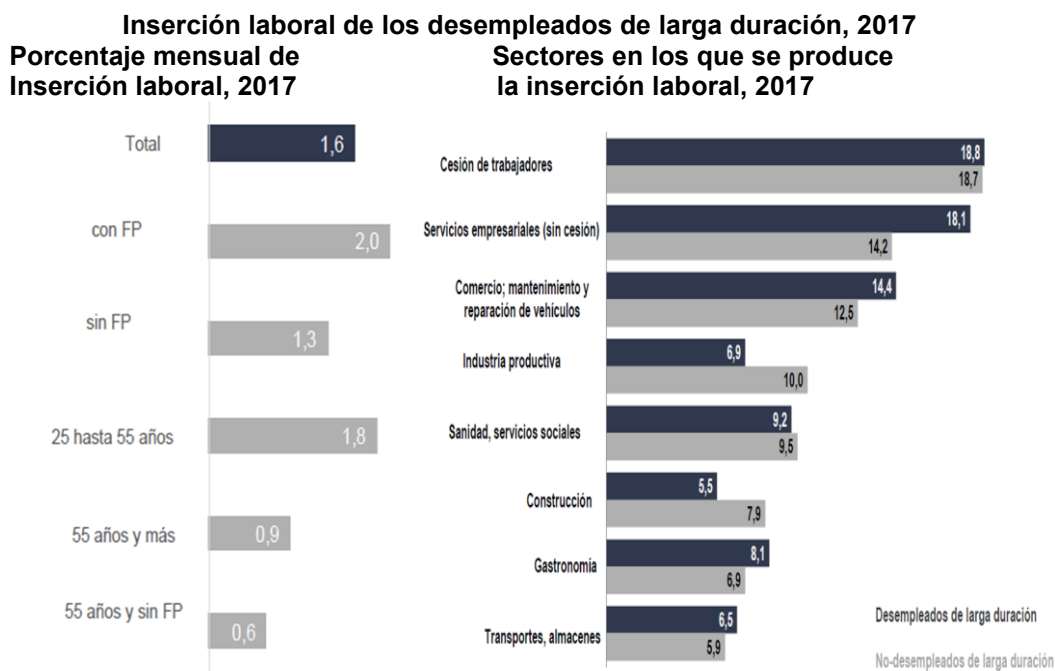
### Duración de la situación de desempleo por colectivos, 2017



El número de desempleados de larga duración experimenta una enorme fluctuación. En 2017 un total de 1,34 millones de personas lograron abandonar esta situación, mientras que otras 631.000 personas superaron el año de permanencia en el desempleo y otras 625.000 personas volvieron a ser registradas como desempleadas de larga duración después de una interrupción inferior a las seis semanas. De las personas que abandonaron la situación, solamente 172.000 (13%) lograron encontrar un empleo en el mercado de trabajo regular, 48.000 (4%) personas accedieron al denominado segundo mercado laboral (empleo subvencionado), 245.000 (18%) iniciaron una medida en otros programas de inserción laboral y 825.000 (62%) de las personas pasaron a la inactividad (jubilación o enfermedad p.ej.). Estas cifras reflejan las dificultades que encuentran los desempleados de larga duración para acceder al mercado de trabajo. De este colectivo, solamente una de cada ocho personas que abandona la situación lo hace por haber encontrado un empleo, en el conjunto de los desempleados es uno de cada cuatro.

El informe de la Agencia analiza la probabilidad de los diferentes colectivos de abandonar la situación de desempleo de larga duración. La media porcentual mensual es del 1,6%, siendo superior la de las personas con una FP (2,0%) y la de las personas entre 25 y 55 años de edad (1,8%), mientras que la de los mayores de 55 años es del 0,9% y si además no cuentan con una FP solo del 0,6%.

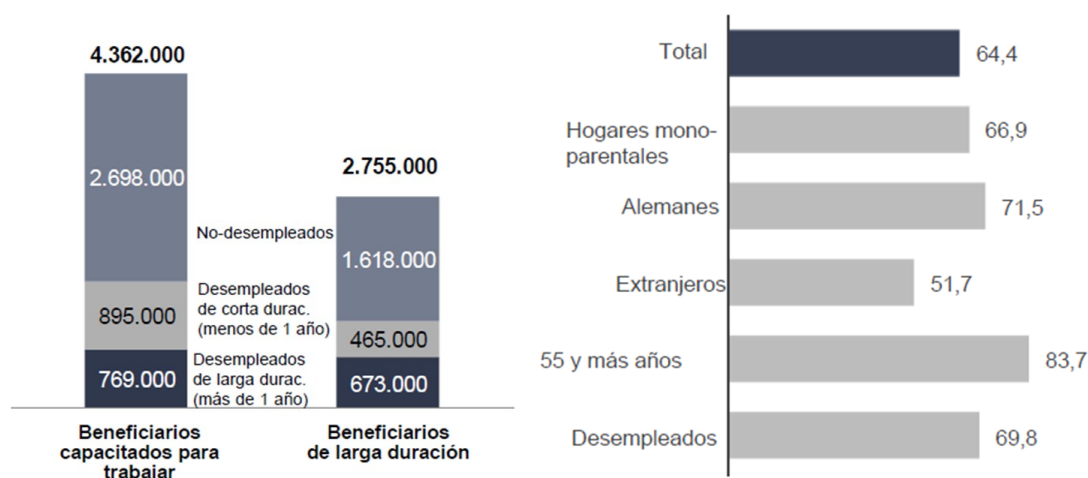
Entre los sectores que ofrecen mayores oportunidades a los desempleados de larga duración destaca el de la cesión de trabajadores, en el que se inserta el 18,8% de este colectivo que consigue un empleo, seguido de los servicios empresariales y el comercio y el mantenimiento y reparación de vehículos con 18,1% y 14,4% respectivamente.



En lo relativo a las prestaciones el informe señala que el desempleo de larga duración no significa automáticamente que estas personas sean beneficiarias de la prestación no contributiva por desempleo, gestionadas por los *jobcenter* y no por las agencias locales de empleo. En 2017, de una media de 4,36 millones de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo capacitados para trabajar un total de 2.755.000 recibieron dicha prestación al menos durante 21 meses de los últimos 24 meses. De estos, un total de 1,14 millones de personas estaban en situación en desempleo y de estas 673.000 en desempleo de larga duración. Los mayores de 55 años son los que tienen el mayor riesgo de depender durante períodos muy largo de la prestación contributiva (84%).



## Beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo y dependencia de esta prestación Perfil de los beneficiarios 2017



## La participación de los desempleados de larga duración en los programas de políticas activas de empleo

En lo relativo a la participación en los programas de políticas activas de empleo, el colectivo de los desempleados de larga duración tiene acceso a todos los programas e instrumentos. Cabe señalar que la inclusión en muchos de estos programas interrumpe la situación de desempleo.

### Medidas de activación e inserción laboral

- Presupuesto de intermediación (*Vermittlungsbudget*)
- Medidas de activación e inserción (*Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung*)
- Contratación en prueba de personas con una discapacidad (*Probebeschäftigung für Menschen mit Behinderungen*)
- Empleo en periodo de prueba y ayudas al empleo para personas con discapacidad. (*Probebeschäftigung für Menschen mit Behinderungen Arbeitshilfen für Menschen mit Behinderungen*)

### Formación profesional continua

- Fomento de la formación profesional continua. (*Förderung der beruflichen Weiterbildung*)
- Complemento a la remuneración salarial para la formación profesional continua de trabajadores. (*Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter*)

### **Inicio de una actividad laboral**

- Bonificación para la inserción (*Eingliederungszuschuss*)
- Complemento de inserción para discapacitados (*Eingliederungszuschuss f. besonders betroffene schwerbehinderte Menschen*)
- Subsidio de inserción para el empleo con afiliación a la seguridad social (*Einstiegsgeld bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit*)
- Programa federal para la inserción de desempleados de larga duración. (*Bundesprogramm Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter*)
- Complemento salarial (programa en fase de extinción). (*Beschäftigungszuschuss*)
- Prestación para el inicio de una actividad autónoma para desempleados de larga duración (*Einstiegsgeld bei selbstständiger Erwerbstätigkeit*)
- Complemento para la inserción laboral de autónomos (*Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen*)
- Subvención para el emprendimiento (*Gründungszuschuss*)

### **Medidas especiales para la integración de personas con discapacidad**

- Medidas especiales para la formación continua (*besondere Massnahmen zur Weiterbildung*)
- Determinación de la aptitud/de la profesión (*Eignungsabklärung/Berufsfindung*)
- Medidas especiales de fomento de la formación profesional (*besondere Massnahmen zur Ausbildungsförderung*)
- Ayudas en casos especiales individuales (*Einzelfallförderung*)
- Medidas individuales de rehabilitación (*individuelle rehaspezifische Massnahmen*)
- Apoyo individualizado para el empleo (*unterstützte Beschäftigung*)

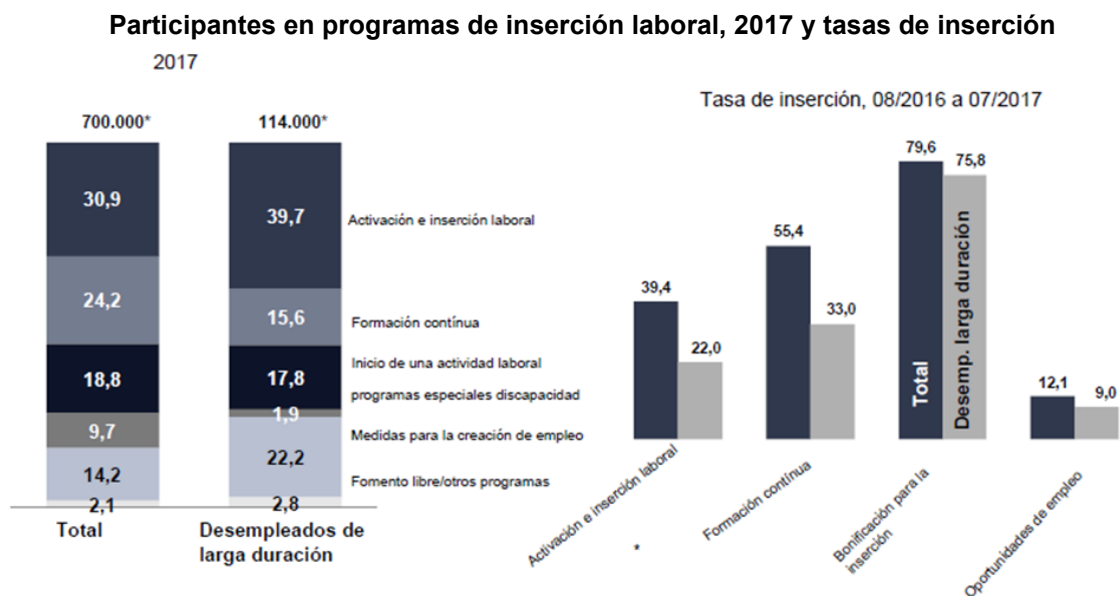
### **Medidas para la creación de empleo dirigidas a desempleados de larga duración**

- Oportunidades de empleo (*Arbeitsgelegenheiten*)
- Fomento del empleo (*Förderung von Arbeitsverhältnissen*)
- Programa federal para la participación social en el mercado de trabajo (*Bundesprogramm soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt*)

En 2017, un total de 349.000 parados de larga duración participaron en un programa de inserción laboral, 48.000 menos que en 2016.

La media de participantes fue de 116.000 personas en 2017, 2.000 de ellas en medidas de orientación profesional. El 39,7% de los participantes lo hicieron en programas del grupo de medidas para la activación e inserción laboral, seguidas de las oportunidades de empleo (17%) pertenecientes al grupo de medidas para la creación de empleo dirigidas a desempleados de larga duración. El 15,6% participó en medidas destinadas a la formación continua y el 17,8% en medidas dirigidas al inicio de una actividad laboral.

La bonificación para la inserción obtiene la mayor tasa de inserción con un 75,8% de participantes insertados. Dicha bonificación se abona a los empresarios que contraten a desempleados con dificultades de intermediación. El complemento puede consistir en hasta el 50% del salario durante hasta doce meses. Para trabajadores mayores de 50 años la duración puede prolongarse hasta 36 meses; a partir del mes 13 se reduce el importe 10 puntos porcentuales al año. En el caso de personas con discapacidad y con discapacidad grave el complemento puede elevarse al 70% del salario y la duración hasta 24 meses (discapacitados graves: 60 meses, mayores de 55 años 96 meses)



El Tribunal de Cuentas criticó en un informe para el Ministerio de Trabajo publicado en mayo de 2018 los cursos para desempleados de larga duración. El Tribunal afirma que las agencias de empleo y los *jobcenter*, organismos encargados de gestionar los desempleados de larga duración, despilfarran dinero público derivando a los desempleados a cursos que no tienen ninguna utilidad para lograr su inserción laboral. Al parecer, los empleados públicos están sujetos a conseguir que el máximo número

posible de desempleados participe en estas medidas, realizadas por proveedores privados. El informe concluye que en muchos casos el curso no forma parte del acuerdo individualizado de inserción que los desempleados deben firmar. Critica que muchos de los desempleados sencillamente desconocen la finalidad de los cursos y que el 30% repite un curso idéntico o similar. El Tribunal cifra en 190 millones de euros anuales el perjuicio económico que causa esta práctica. El ministerio afirma que no comparte las conclusiones del informe. La Agencia Federal señala que la contratación de los cursos se realiza en función de los perfiles que presentan los desempleados y niega que sus funcionarios tengan orden de derivar a los desempleados a dichas medidas

### La evaluación de las oportunidades de empleo

Un reciente informe del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), de la Agencia Federal de Empleo (IAB 2018), evalúa los efectos de las denominadas oportunidades de empleo o empleo a 1 euro. Las oportunidades de empleo se introdujeron en 2005 y se dirigen exclusivamente a los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo. Cuentan con dos modalidades: la más común prevé un salario entre 1 y 2 euros por hora trabajada, la menos usual fomenta el inicio de un empleo regular con cotizaciones a la seguridad social, pero no al seguro de desempleo. Los participantes acumulan experiencia laboral durante varios meses, consiguen regularizar y estructurar su día a día. Están obligados a participar en el programa; desde abril 2012 los gestores del programa deben asegurarse de que los empleos no distorsionan el mercado laboral, p.ej. destruyendo empleo regular. En el pasado fue el principal instrumento para lograr la inserción laboral de los desempleados de larga duración. Hasta 2009 todos los años se incorporaban hasta 720.000 personas al programa, desde entonces el número de participantes ha caído gradualmente, situándose en 2016 en 220.000; en 2017 los desempleados de larga duración participantes en esta medida representaban el 17% sobre el conjunto de los desempleados de larga duración integrados en alguna medida.

Anteriores evaluaciones del instrumento llegaron a la conclusión de que la participación incrementa la probabilidad de encontrar un puesto de trabajo regular para mayores de 35 años, mujeres en Alemania Oriental y desempleados de larga duración. Para la mayoría de desempleados jóvenes este instrumento no tiene ningún efecto, salvo para hombres jóvenes en Alemania Oriental y mujeres en Alemania Occidental, que a los 28 meses de haber iniciado la medida cuentan con un probabilidad entre un 3% y un 4% mayor.

La actual evaluación identifica un efecto *lock-in*, reduciéndose considerablemente la probabilidad de inserción laboral de los participantes

durante los primeros meses inmediatamente posteriores al inicio de la medida. No obstante en un período de seis años después de la incorporación laboral, este instrumento tiene efectos positivos tanto en lo que se refiere a la inserción laboral como a los niveles salariales de mujeres en Alemania occidental, oriental y de hombres en Alemania occidental. El efecto neutro del programa para los hombres en Alemania oriental se debe que muchos de ellos participaron en medidas el sector del medio-ambiente / paisajismo y mejora de las infraestructuras. Ambos sectores experimentaron un fuerte crecimiento de su actividad hasta mediados de los años 2000 pero han ralentizado considerablemente su actividad. La sanidad, atención a la dependencia y los cuidados de menores tienen un efecto significativamente positivo para la inserción y los salarios de las mujeres en ambas partes de Alemania, debido al fuerte crecimiento de los tres sectores y un aumento de la falta de trabajadores cualificados.

Sin embargo, la participación en el programa aumenta la probabilidad de volver a pasar a percibir la prestación no contributiva por desempleo. Los autores afirman que esto se debe al hecho de que gracias al programa los participantes se mantienen en el mercado de trabajo mientras que aquellos que no participan en él con una mayor probabilidad se retiran del mismo, pasando a la jubilación anticipada o retirándose definitivamente del mercado de trabajo.

### Los programas específicos para la inserción laboral de desempleados de larga duración

Entre los programas de políticas activas para los desempleados de larga duración destacan dos:

Por una parte, el Gobierno Federal puso en marcha el programa integral **“Ofrecer oportunidades – garantizar la participación social”** (*Chancen eröffnen – soziale Teilhabe sichern*) que aúna una serie de medidas como la unificación de instrumentos de políticas activas dirigidas a diversos colectivos, entre ellos, la captación de puestos de trabajo específicos para desempleados de larga duración, medidas que garanticen la continuidad de las relaciones laborales, medidas especiales para personas con especiales dificultades de inserción laboral por su lejanía del mercado de trabajo, mejora de los principios de apoyo y asesoría y, por último, puesta en marcha del programa “Participación social en el mercado de trabajo” (*Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt*). El programa se concentra en especial en dos colectivos especialmente vulnerables y que percibieran la prestación no contributiva por períodos muy largos: beneficiarios de la prestación no contributiva que han sufrido una enfermedad y desempleados de larga duración con hijos a cargo. En diciembre de 2017 el programa ha logrado alcanzar la meta de 20.000

participantes. El programa prevé una bonificación fija de mensual de 1.370 euros para relaciones laborales de al menos 30 horas semanales. Para ello el programa cuenta con un presupuesto de 750 millones de euros para el período 2015 hasta finales de 2018.

En el período actual del FSE, el Gobierno Federal puso en marcha en 2015 el programa "**Participación social en el mercado de trabajo**" que finalizará en 2020, con el que pretende lograr la inserción laboral duradera en el mercado de trabajo regular de los desempleados de larga duración que pertenecen al ámbito de la prestación no contributiva por desempleo. Hasta 2020 destinará aproximadamente 885 millones de euros (470 millones del FSE, 415 millones del presupuesto estatal) para facilitar que los organismos gestores de este colectivo, los *jobcenter*, puedan dedicar más recursos humanos a identificar puestos de trabajo, a mejorar la cualificación de los desempleados de larga duración e intensificar la atención para, de esta manera, estabilizar las relaciones laborales que se produzcan. Los tres ejes que conforman el programa son la búsqueda de contactos directos con empresarios, el *coaching* de los desempleados de larga duración una vez que inicien la relación laboral y unas bonificaciones que van decreciendo con el transcurso del tiempo. El objetivo es lograr la inserción laboral de al menos 23.000 personas, que deben incorporarse al programa hasta mediados de 2017, momento en el que finaliza la financiación de los funcionarios encargados de la búsqueda de empresas.

Además, el programa tiene una segunda modalidad, dirigida a beneficiarios de esta prestación no contributiva que se encuentren en situación de desempleo desde al menos cuatro años y tengan problemas de salud o convivan con otras personas en situación similar.

El gasto real y previsto del programa al parecer va ser muy inferior al previsto, situándose para todo el período en 556 euros.

| Año  | Gasto ejecutado en millones de euros     |
|------|--|
| 2015 | 28                                       |
| 2016 | 147                                      |
| 2017 | 192                                      |
|      | Gasto presupuestado en millones de euros |
| 2018 | 143                                      |
| 2019 | 38                                       |
| 2020 | 8  |

Deutscher Bundestag 2018b

Inicialmente estaba previsto que los desempleados de muy larga duración representen el 10% sobre el conjunto de los participantes, finalmente este porcentaje se situó en el 23%.

## La evaluación del programa "Participación social en el mercado de trabajo"

El Ministerio federal de Trabajo y Asuntos (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales* 2018) publicó en agosto el informe de evaluación del programa "Participación social en el mercado de trabajo", que, unido a varias respuestas del Gobierno Federal a interpelaciones del Parlamentario del partido AfD (*Deutscher Bundestag* 2018a y 2018b), permite conocer los detalles del programa. En lo relativo al número de participantes para la primera modalidad constata que a fecha diciembre de 2017 contaba con un total 20.323 participantes, el 85% del número previsto. La evaluación subraya la importancia del *coaching* que depende en gran medida de la formación y cualificación de éstos. De cara a los beneficiarios, el *coach* tiene un papel central para saber identificar el puesto de trabajo adecuado, motivar al participante y ayudar a estabilizar la relación laboral, mientras que de cara al empresario juega un papel crucial para transmitir que el mero hecho de la situación de desempleo de larga duración no significa que por ello la contratación de esta persona no pueda suponer una importante aportación a la productividad de la empresa.

En lo relativo a los participantes llama la atención la predominancia de los hombres (hombres: 13.191, mujeres: 7.132), los mayores de 54 años representan 4.268 y 4.878 personas de origen migratorio. Por niveles formativos de los participantes destaca con 11.455 los intermedios (niveles 3-4 Isced de acuerdo a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación), seguidos de los bajos (niveles 1.2) con 7.247 y los altos (niveles 5-8) con 1.035 (*Deutscher Bundestag* 2018 a).

El Gobierno (*Deutsche Bundestag* 2018b) reconoce no haber alcanzado el objetivo explicitado en la norma reguladora del programa de lograr una participación equilibrada de hombres y mujeres. Señala que uno de los principales motivos reside en los sectores económicos que ofrecieron puestos de trabajo a los participantes. Además afirma que los organismos gestores del programa, los *jobcenter*, que los cuidados de los hijos representó un impedimento para muchas de las mujeres interesadas en participar, realidad especialmente acuciante en el ámbito rural.

El 45% de los puestos de trabajo subvencionados son a jornada parcial y el 50% temporales y el 36% indefinidos (el 14% restante no es identificable). El 25% de los participantes afirma haber buscado y encontrado el puesto de trabajo por su propia cuenta. Por otro lado parece significativo que el porcentaje de intermediaciones realizadas gracias a la intervención de los *coach*, el perfil que coincide con los conocimientos y la experiencia profesional previa de los participantes es inferior al de aquellos, en lo que el propio participante afirma haber encontrado el puesto.

Dos tercios de las empresas son del sector privado, estando sobrerrepresentadas las empresas pequeñas y muy pequeñas. Dos tercios de las empresas afirman que el principal motivo para participar en el programa es dar una oportunidad a un desempleado de larga duración aunque otro tercio reconoce que la bonificación salarial es el argumento central.

En total se produjeron 5.818 bajas del programa, el 29% del conjunto de los participantes, un dato que en opinión de los autores del informe avala la estabilidad del programa. 1.900 de las bajas se produjeron debido al inicio de una actividad remunerada. En cuanto a la estabilidad del programa los primeros seis meses son cruciales. En este período, el 17% de los contratos fueron rescindidos por las empresas o los participantes, en los siguientes doce meses fue rescindido otro 12%. La firma de un contrato temporal, el importe del salario y el contenido concreto de la actividad laboral son elementos centrales, de los que depende el nivel de satisfacción de los participantes y en buena medida la perspectiva de continuidad en el programa.

| Año  | Rescisiones por el empresario | Rescisiones por el participantes |
|------|-------------------------------|----------------------------------|
| 2015 | 171                           | 48                               |
| 2016 | 1.517                         | 445                              |
| 2017 | 1.674                         | 546                              |

Deutscher Bundestag 2018b

En lo relativo a las retribuciones, el 80% de los participantes obtiene salarios entre 10 y 12 euros por hora, los salarios de las mujeres están claramente por debajo de los de los hombres. Algo más del 50% de los participantes consigue superar el umbral salarial (hombres 64%; mujeres: 50%). La gran mayoría de las empresas participantes afirman estar satisfechas con el programa, destacando el grado de satisfacción con el perfil de los participantes, si bien aproximadamente un tercio critica la integración de los participantes en la empresa y su capacidad de rendimiento. El 60% de las empresas cree que la probabilidad de contratar a los participantes una vez finalizada la medida es elevada. El *coaching* es valorado de forma muy desigual por las empresas.

### Nuevo programa federal para desempleados de larga duración

Tras largas negociaciones, el SPD, la CDU y CSU lograron cerrar el 7 de febrero las negociaciones de un acuerdo para formar una coalición de Gobierno, cuatro meses después de las elecciones generales celebradas en septiembre. Ambos partidos se proponen conseguir pleno empleo, lo que implica ofrecer perspectivas laborales a los parados de larga duración. Con un enfoque general, pretenden impulsar la cualificación, la intermediación y su reinserción en el mercado laboral, lo que incluiría un



nuevo instrumento normativo en el Código Social II bajo el nombre "Participación de todos en el mercado laboral". Para financiarlo se incrementa la partida para inserción laboral en 1.000 millones de euros anuales entre 2018 y 2021, esperan que participen hasta 150.000 personas.

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.

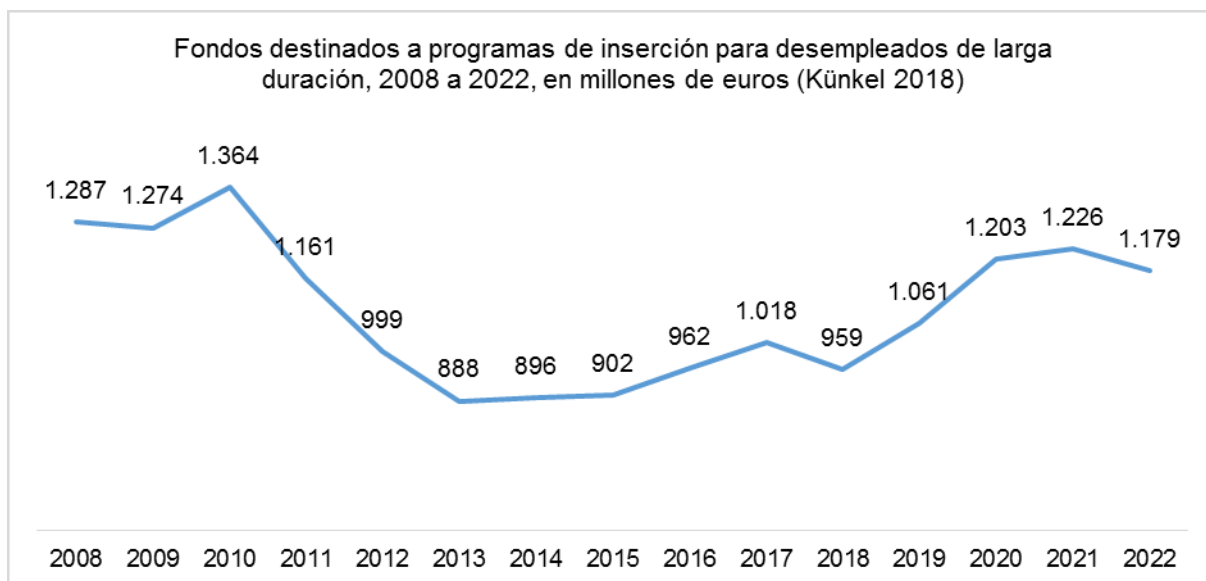
Entre las novedades de este programa destacan las siguientes:

- 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.
- Los participantes deberán tener más de 25 años de edad.

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.

Este programa supondría un incremento del 24% de los fondos destinados a programas de inserción laboral de los desempleados de larga duración.



La Confederación alemana de sindicatos (DGB) saluda la propuesta pero ha manifestado las siguientes críticas al programa (Künkel 2018):

- que el SMI sea la referencia de la subvención salarial en la primera de las dos modalidades (desempleados de muy larga duración),
- que no se especifique las características concretas de los puestos de trabajo a subvencionar,
- que no prevea mecanismos para evitar la destrucción de empleo regular,
- que la participación en los programas no sea voluntaria y
- que los fondos adicionales no sean finalistas, existiendo el peligro de que las entidades gestoras los utilicen para cubrir gastos administrativos.

Las críticas a este proyecto de ley no se han hecho esperar. La Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) es contraria a que el proyecto centre la financiación en trabajos de interés público. Los municipios por su parte critican que la bonificación salarial para los desempleados de muy larga duración tenga como tope el SMI ya que están sujetos a pagar las retribuciones acordadas por los convenios colectivos, muy superiores al SMI. En este mismo sentido argumenta la Agencia Federal de Empleo, que cree que este tope podría llevar a muchas empresas privadas a no contratar a un desempleado de larga duración ya que podrían tener que asumir la diferencia entre el SMI y el salario establecido por convenio para los diferentes sectores. La Agencia Federal de Empleo advierte además que la obligación de mantener la relación laboral al menos seis meses después de que la bonificación finalice podría restar interés para la PYME. El diputado Kai Whittaker, experto en materia

laboral de la CDU, cree que la bonificación salarial es poco eficaz y aboga por mejorar la atención y el coaching individualizado en los jobcenter, organismos encargados de la intermediación de los desempleados de larga duración.

## **REFORMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES**

El Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) analiza en su reciente informe "Reforma de los contratos temporales en el acuerdo de coalición: magnitud, riesgos y alternativas" (<https://www.iab.de/751/section.aspx/1654>) la reforma de los contratos temporales que se propone el Gobierno.

Los aspectos a destacar en el estudio, sumamente crítico con la propuesta del Gobierno, son los siguientes:

- Unos 3,15 millones o un 8,3% de los trabajadores tenían en 2017 un contrato temporal, alcanzando con ello este tipo de relación laboral un nuevo récord. De ellos, cerca de 1,6 millones de contratos no tenían razón alguna que lo justificara.
- Pero al mismo tiempo, desde 2009 ha aumentado continuamente la posibilidad de que el trabajador con contrato temporal logre insertarse en la empresa con un contrato indefinido. Durante el primer semestre de 2017, un 42.3% de los cambios de contrato temporal se atribuyen a una absorción por la empresa, mientras que en un 33.0% de los casos el contrato temporal se prolongó y en el 24.9% se rescindió.
- Parece ser que la probabilidad de obtener contrato indefinido es mayor si la contratación temporal no tenga causa que la justifique.
- Los actuales planes de reforma del Gobierno federal tienen el objetivo de restringir la cifra de los contratos temporales sin causa que los justifique fijando una cuota y limitar el tiempo de la temporalidad y el encadenamiento de contratos.
- En este sentido hay que tener en cuenta que la planeada normativa podría tener un efecto negativo para los trabajadores afectados. Por ello el autor aconseja tomar en consideración enfoques alternativos a la hora de reformar la temporalidad.

## **Introducción**

Desde que se introdujo la Ley de Promoción del Empleo en 1985, la regulación legal de los contratos de trabajo temporal y el grado adecuado de flexibilidad en el mercado laboral alemán ha sido motivo de un continuo debate. El hecho de que las reformas de la regulación de la temporalidad siempre haya sido compleja puede explicarse por el carácter ambivalente de los contratos de trabajo temporales: Por una parte, se consideran un instrumento para promover el empleo, dando a los

empresarios más margen de maniobra y a los trabajadores mayores facilidades para acceder al empleo. Pero por otro lado, se teme que se abuse de esta modalidad contractual y que aumente el encadenamiento de los contratos temporales. Desde el punto de vista de los trabajadores, la temporalidad resulta problemática por la incertidumbre laboral que genera y la amenaza del desempleo.

El principal reto de la regulación legal de los contratos de trabajo temporales es equilibrar los intereses, a veces contradictorios, de empresarios y los trabajadores: Los empresarios quieren poder adaptar la mano de obra a las necesidades de la empresa y los trabajadores intentan conseguir seguridad laboral que les permita planificar su vida y asegurar su existencia. El actual Gobierno de coalición, formado por la Unión Cristianodemócrata de Alemania (CDU), la Unión Cristianosocial (CSU) y el Partido Socialdemócrata de Alemania (SPD), cree necesario reequilibrar este conflicto de intereses. La decisión del acuerdo de coalición de abolir el abuso de los contratos temporales contiene tres medidas principales:

- limitar el porcentaje de contratos de trabajo temporales sin causa que medie para ello en las grandes empresas,
- recortar la duración de estos contratos de trabajo temporales a 18 meses
- establecer un plazo máximo de contratación temporal de cinco años por trabajador con el mismo empresario

El presente informe analiza el alcance de estas medidas, los riesgos que entrañan y los enfoques alternativos que podrían contemplarse. Primeramente se ofrece una visión general de las disposiciones aplicables de la Ley sobre la jornada parcial y los contratos temporales (TzBfG) y, sobre esta base, se presentan las medidas de reforma esbozadas en el acuerdo de coalición.

### **Situación jurídica actual**

Sin tener en cuenta las disposiciones especiales<sup>26</sup> los empresarios tienen, según el derecho laboral alemán, básicamente dos posibilidades para formalizar contratos temporales: contratación temporal con y sin razón que medie para ello, según el art. 14, apdo. 1 y 2 de la Ley de empleo a tiempo parcial y los contratos temporales (TzBfG). Estas dos categorías jurídicas hay que considerarlas primero independientemente de si existen razones justificables desde el punto de vista de la empresa.

---

<sup>26</sup> Aplicables a la investigación (WissZeitVG), la formación continua de médicos (ÄArbVtrG), la prestación parental y al permiso parental (art. 21 BEEG), al cuidado de familiares dependientes (art. 6 PflegeZG) y al momento de alcanzar la edad regular de jubilación (art. 41 SGB VI).

El artículo 14, párrafo 1, de esta ley permite la temporalidad laboral si existe razón que medie para ello, y desde 2001 enumera en esta ley un total de ocho razones:

1. si existe una necesidad temporal de la empresa,
2. si el contrato temporal se produce a continuación de una formación profesional o unos estudios universitarios a fin de facilitar la transición del trabajador al empleo,
3. si se emplea a un trabajador para sustituir a otro trabajador,
4. si el tipo de trabajo justifica la temporalidad,
5. el contrato temporal se considera periodo de prueba,
6. si razones relacionadas directamente con el trabajador justifican la contratación temporal,
7. si el trabajador es remunerado con cargo a fondos presupuestarios destinados a un empleo temporal y, en consecuencia, se formaliza un contrato temporal, o
8. si la contratación temporal se basa en un acuerdo judicial.

De conformidad con el artículo 14, párrafo 2, de la Ley de empleo a tiempo parcial y los contratos temporales, se permitirá la temporalidad en un contrato de trabajo por un periodo de dos años aun cuando no exista razón alguna que medie para ello. En el margen de esos dos años será posible renovar el contrato hasta tres veces. Se podrán adoptar disposiciones diferentes a estas por convenio colectivo.

Desde su introducción en 1985, la contratación temporal sin justificación ha sido un tema controvertido y las enmiendas realizadas en la ley desde entonces muestran también una imagen contradictoria. Por una parte, la Ley de fomento del empleo de 1996 facilitó aún más la formalización de contratos temporales al aumentar el período máximo de 18 meses, en vigor desde 1985, a 24 meses, y al permitir la contratación temporal de trabajadores mayores de 60 años sin restricción alguna. Por otra parte, en la Ley de empleo a tiempo parcial y contratación temporal de 2001 creó nuevos obstáculos con la "prohibición del preempleo" para hacer frente a posibles abusos mediante un encadenamiento de contratos temporales. A partir de entonces, ya no fue posible tener un contrato temporal sin causa justificada si anteriormente había existido una relación laboral con el mismo empresario, ya fuera a través de contrato temporal o indefinido. En 2011, el Tribunal Federal del Trabajo flexibilizó esta prohibición al dictaminar que no existía "precontratación" si una relación laboral anterior se remontaba a más de tres años (BAG 7 AZR 716/09), restricción que acaba de ser rechazada por el Tribunal Constitucional Federal el 6 de junio de 2018 (1 BvL 7/14).

En los últimos años también se han realizado esfuerzos para limitar el encadenamiento de contratos temporales con razón que los justifique. Si anteriormente solo se examinaba la legalidad de la contratación temporal, desde hace algunos años se evalúa por encargo de la Corte Federal de Justicia el conjunto de los contratos anteriores que pudieran ser indicio de un uso fraudulento de esta modalidad contractual. Dos sentencias de 2012 y 2017 respectivamente desarrollan un sistema de revisión en tres fases conforme a los principios del abuso institucional de derechos (art. 242 del Código Civil - BGB).

En este contexto jurídico y de reformas legislativas de contratos temporales, el proyecto de reforma del acuerdo de coalición representa un punto de inflexión hacia una reglamentación más estricta de los contratos de duración temporal: un sistema de cuotas pretende reducir la contratación temporal y se limitará su duración con la reducción a cinco años de los periodos de contratación temporal sin justificación y la limitación de contratos encadenados.

#### **Extracto del acuerdo de coalición 2018**

*"Queremos abolir el abuso de los contratos temporales. Por esta razón, los empresarios con más de 75 trabajadores sólo podrán contratar temporalmente sin causa que medie para ello a un máximo del 2,5% de los trabajadores. Si se supera esta cuota, cada contrato de trabajo temporal sin justificación se considera como contrato indefinido. La cuota debe referirse siempre a la fecha de la última contratación sin justificación. La temporalidad de un contrato de trabajo sin una razón objetiva sólo se permitirá por un período de 18 meses, en lugar de los actuales 24 meses, período total durante el cual sólo es posible una única prórroga en lugar de tres veces.*

*No deseamos aceptar por más tiempo el encadenamiento infinito de relaciones laborales temporales. Una relación laboral temporal no estará permitida si con el mismo empresario ya ha existido una relación laboral indefinida o una o más relaciones laborales temporales con una duración total de cinco años o más.*

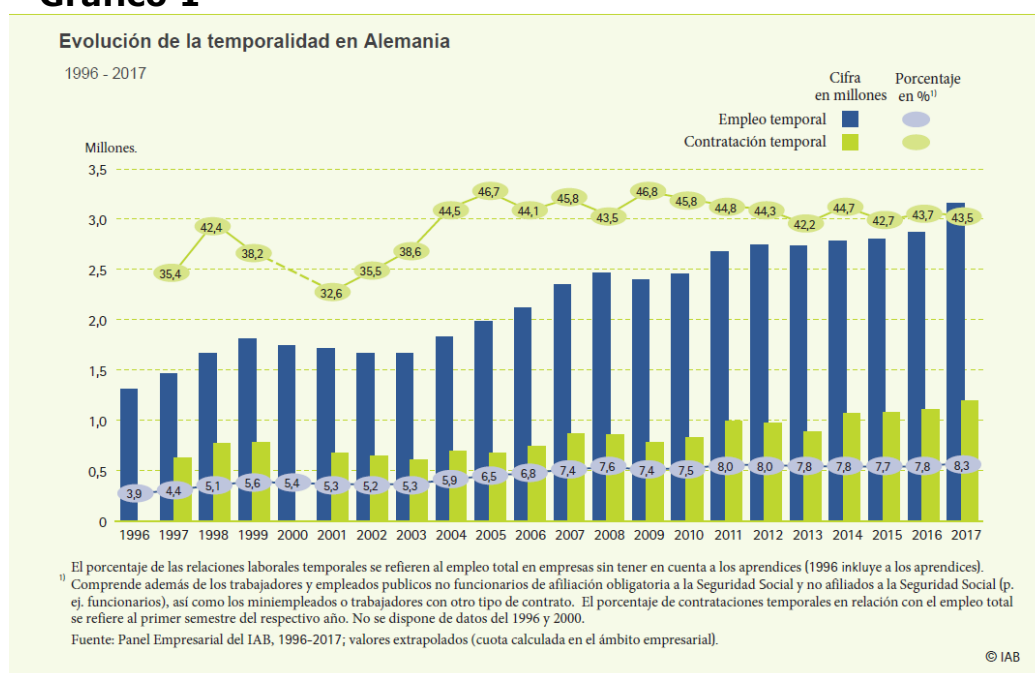
*Estamos de acuerdo en que por la naturaleza de la relación laboral (artistas, futbolistas,...) hay que adoptar una regla de excepción para los contratos temporales con justificación según el artículo 14, párr. 1, núm. 4, de la Ley de empleo a tiempo parcial y contratos temporales. El período máximo de cinco años también incluirá una o varias contrataciones anteriores en cesión laboral del trabajador contratado ahora temporalmente por una o más empresas de contratación temporal. Un nuevo contrato de trabajo temporal con el mismo empresario sólo será posible después de un período de espera de tres años".*

Para evaluar mejor la necesidad del proyecto de reforma y su alcance, el informe ofrece en primer lugar una visión general de la evolución del empleo temporal así como del empleo temporal sin causa que lo justifique. La siguiente cuestión es la probabilidad de que la reforma logre su objetivo de poner freno a los contratos temporales y los riesgos que encierra el proyecto de ley, especialmente para los principales beneficiarios de la reforma: los trabajadores con contratos temporales.

## Evolución general del empleo temporal

El número de contratos temporales aumentó entre 2016 y 2017 en casi 300.000 al pasar de 2.886.000 a 3.154.000. El porcentaje de contratos temporales en relación con la cifra total de contratos aumentó en 0,5 puntos porcentuales al pasar de 7,8% al 8,3%, alcanzando con ello un alto nivel tras el prolongado período de estancamiento registrado entre 2011 y 2016. Cabe señalar que se trata de valores extrapolados de una muestra, sujetos a cierto grado de incertidumbre.

### Gráfico 1

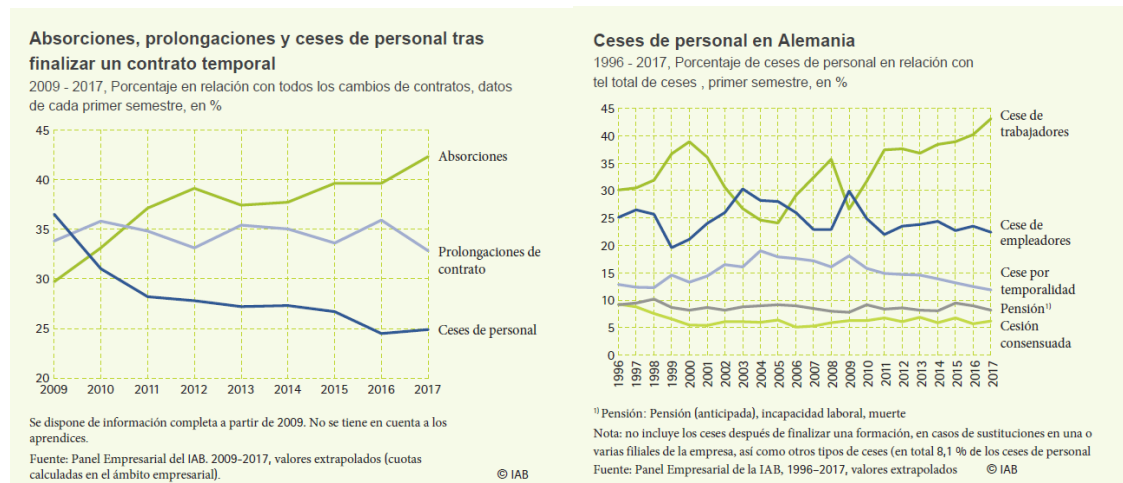


También alcanzó un máximo histórico la cifra de trabajadores temporales que consiguieron un contrato indefinido: en más del 42% de los cambios de contrato realizados durante la primera mitad de 2017 se puso fin a la temporalidad contractual pasando a un contrato indefinido. En el año de la crisis 2009 -el primer año del que se disponen datos completos- este valor se situaba ligeramente por debajo del 30%. Así pues, las desde entonces oportunidades de ser absorbido por la empresa han mejorado gradual y significativamente. El porcentaje de baja de trabajadores tras la expiración de contratos temporales ha evolucionado de forma opuesta: si



en 2009 esta cuota era algo inferior al 37%, en 2017 bajó al 25%, por lo que también en este caso se observa una continua mejora. Sin embargo, la cuota de contratos temporales en relación con la cifra total contrataciones apenas ha variado desde 2004 (véase el gráfico anterior). Con un 43,5% sobre el total de contrataciones, la temporalidad es un instrumento relevante para la contratación de personal, pero cada vez es menor el porcentaje en el que la relación laboral se extingue una vez finalizado el contrato.

## Gráfico 2



En 2004 (19,0%) y 2009 (18,1%) se registraron los porcentajes más altos de ceses de personal resultantes de la expiración de contratos temporales. En 2017 se alcanzó con el 11,9% el nivel más bajo desde la primera estadística recabada en 1996 (gráfico 3). Por otra parte, cada vez es más alta la cuota de rescisiones de contrato laboral por parte del trabajador: con el 43,1 % de todos los ceses de personal en 2017 el cese de la relación contractual por deseo del propio trabajador alcanzó el valor más alto desde 1996.

No obstante, la contratación temporal y los despidos por parte del empresario se puede interpretar en parte como las dos caras de una misma moneda: los trabajadores de sectores e industrias con una tasa muy baja de rescisiones contractuales tienden a marcharse con mayor frecuencia debido a la expiración de sus contratos temporales, y viceversa. En cuanto a la finalización de una relación laboral, la temporalidad es de gran importancia, por ejemplo, en el sector público (26,2 % de todos los ceses de personal). Por otro lado, la rescisión de contratos por parte del empresario apenas tiene importancia en el sector público (3,8%). Se puede observar una situación similar en el sector privado, en donde el 9,3% de las bajas de personal se deben a la expiración de los contratos temporales y el 25,1% a despidos por parte del empresario (Hohendanner 2018).

## Contratación temporal con y sin justificación

Con el paso del tiempo, la contratación temporal sin causa que la justifique ha ido ganando en importancia: En 2017 aproximadamente 1,6 millones de contratos temporales habían sido formalizados sin que existiera una causa justificada, lo que corresponde aproximadamente a la mitad de todos los contratos temporales.

El uso frecuente de la contratación temporal sin causa justificada se explica, en primer lugar, por la mayor seguridad jurídica que esta supone para los empresarios, ya que la existencia legal de una razón justificada no siempre está clara y, en última instancia, está sujeta a un control judicial individual (Hohendanner et al. 2015). Puede hacerse uso de la contratación temporal sin causa que medie para ello en distintos campos laborales con mayor flexibilidad, por ejemplo en sustituciones, mientras que en el caso de la temporalidad con causa justificada sirve como criterio la actividad concreta del trabajador al que se debe sustituir.

### Temporalidad con y sin justificación

2001 - 2017 (años disponibles)

|   | Cifra de contratos temporales |                     |       | Cuota en relación con los empleados en empresas (sin aprendices) |                                   |       |
|---|-------------------------------|---------------------|-------|--|-----------------------------------|-------|
|   | según tamaño de empresa       |                     |       | según tamaño de empresa  |                                   |       |
|   | hasta 75 empleados            | más de 75 empleados | Total | hasta 75 empleados   | más de 75 empleados <sup>1)</sup> | Total |
|   | en 1.000                      |                     |       | in %   |                                   |       |
| <b>Temporalidad sin causa justificada</b> |                               |                     |       |  |                                   |       |
| 2001                                      | 178                           | 375                 | 554   | 1,1  | 2,4                               | 1,7   |
| 2004                                      | 320                           | 414                 | 734   | 2,0  | 2,8                               | 2,4   |
| 2012                                      | 397                           | 801                 | 1.198 | 2,2  | 5,0                               | 3,6   |
| 2013                                      | 471                           | 841                 | 1.312 | 2,6  | 5,1                               | 3,8   |
| 2017                                      | 522                           | 1.058               | 1.580 | 2,7  | 6,1                               | 4,3   |
| <b>Temporalidad con causa justificada</b> |                               |                     |       |  |                                   |       |
| 2001                                      | 265                           | 517                 | 782   | 1,6  | 3,4                               | 2,5   |
| 2004                                      | 318                           | 475                 | 792   | 2,0  | 3,3                               | 2,6   |
| 2012                                      | 326                           | 568                 | 894   | 1,8  | 3,5                               | 2,6   |
| 2013                                      | 337                           | 504                 | 841   | 1,9  | 3,0                               | 2,4   |
| 2017                                      | 372                           | 579                 | 950   | 1,9  | 3,3                               | 2,6   |
| <b>Temporalidad total</b>                 |                               |                     |       |  |                                   |       |
| 2001                                      | 570                           | 1.142               | 1.711 | 3,4  | 7,2                               | 5,3   |
| 2004                                      | 744                           | 1.092               | 1.835 | 4,6  | 7,3                               | 5,9   |
| 2012                                      | 1.026                         | 1.717               | 2.742 | 5,7  | 10,5                              | 8,0   |
| 2013                                      | 1.043                         | 1.696               | 2.739 | 5,8  | 10,0                              | 7,8   |
| 2017                                      | 1.113                         | 2.042               | 3.154 | 5,7  | 10,9                              | 8,3   |

<sup>1)</sup> Empleados en empresas, incluidos los aprendices, sin propietarios no afiliados a la Seg. Social

Fuente: Panel Empresarial de la IAB, 2001-2017, los valores absolutos y los porcentajes de los trabajos temporales con y sin justificación no suman la cifra o porcentaje total ya que no se reflejan reglas especiales, contratos temporales de fomento público y valores omitidos.

© IAB

La contratación temporal sin causa que medie para ello se utiliza a menudo como herramienta para la contratación de personal y en muchas ocasiones sirve de puente a un empleo indefinido (Hohendanner 2018a). En los sectores en los que el empleo temporal sin justificación desempeña un papel más importante, también suele ser alta la tasa de conversión de empleo temporal en empleo indefinido. También se pone de manifiesto que los sectores que tienden a la contratación temporal sin causa justificada por regla general presentan una tasa de contratación temporal más baja que aquellos sectores que hacen un uso más intensivo de la

temporalidad. Estos sectores con bajas tasas de contratación temporal

además destacan por registrar cuotas más altas de conversión del trabajo temporal en indefinido.

Es improbable que las grandes empresas, con el fin de reducir sus esfuerzos, sometan cada contratación temporal a una evaluación individual. Un indicio de ello es que la práctica del empleo temporal apenas ha cambiado desde 2004, a pesar de que la demanda de mano de obra ha aumentado constantemente y, como resultado, han mejorado las oportunidades de empleo de los trabajadores. Las facilidades que ofrece la contratación temporal (injustificada) hace más probable que ésta se convierta en indefinida. Por lo tanto, las elevadas cuotas de conversión de un contrato temporal sin causa justificada en uno indefinido puede ser también un indicio de que los empresarios tienden a contratar temporalmente de forma generalizada aun cuando una u otra contratación podría haber tenido lugar por un período indefinido. Una encuesta cualitativa realizada a responsables de recursos humanos del sector público apoya esta hipótesis. Uno de los directores de personal informa que esta práctica sirve para reducir al mínimo los gastos administrativos que supondría la rescisión de la relación laboral durante el período de prueba.

La sincronización del contrato temporal con el período de prueba parece servir, por una parte, para eludir la cogestión dentro de la empresa en caso de rescisión durante el período de prueba. Por otra parte, la contratación temporal sin causa justificada se considera un contrato inicial que podrá dar lugar a otras contrataciones temporales con causa justificada.

Sobre la relevancia cuantitativa de esta práctica no se puede hacer afirmación alguna, por lo tanto, también puede ser que se trate de un observación anecdótica. Sin embargo, es cierto que tal procedimiento es legal. Por lo tanto, la contratación temporal sin justificación está relacionada, por una parte, con unas buenas posibilidades de conversión del contrato temporal en indefinido, pero, al mismo tiempo puede responder a reducir los gastos no-laborales a través de contrataciones temporales.

Sin embargo, los contratos temporales con razón justificada también ofrecen a los empresarios ciertas ventajas. Al contrario de los contratos sin razón justificada, no se limitan por regla general a dos años, sino que, dependiendo de la causa que los origina, pueden celebrarse por varios años. Además, no están sujetos a la prohibición de empleo previo y pueden celebrarse de forma encadenada varias veces siempre que medie una causa justificada. Por lo tanto, el encadenamiento de contratos temporales sólo es posible en esta variante.

Los autores afirman que resulta insuficiente una diferenciación entre los contratos temporales "problemáticos" sin causa justificada -también denominados "infundados" u ocasionalmente "arbitrarios"- y los "no problemáticos" con causa justificada. Los socios de la coalición han reconocido este hecho e intentan reducir tanto los contratos temporales sin razón justificada como los contratos temporales encadenados con causa justificada; y al hacerlo, persiguen dos objetivos: reducir la contratación temporal en general y limitar el tiempo de duración y el encadenamiento de los contratos temporales.

### **Valoración de propuestas de reforma de contratos temporales sin justificación**

El objetivo de la propuesta de reforma es limitar el número total de contratos temporales sobre todo estableciendo una cuota del 2,5% para las empresas con una plantilla superior a 75 trabajadores. Mientras que las empresas con 75 trabajadores podrían, en teoría, contratar a los 75 trabajadores con un contrato temporal sin causa que mediara para ello, en las empresas con una plantilla de entre 76 y 79 trabajadores sólo podría formalizarse un contrato temporal sin causa justificada, a partir de 80 trabajadores podrían formalizarse dos contratos de este tipo, con más de 120 trabajadores tres contratos, a partir de los 200 trabajadores cuatro contratos, a partir de 400 trabajadores diez contratos temporales sin causa justificada, y así sucesivamente. Por lo tanto, las restricciones para las empresas más grandes serían considerables.

Teniendo en cuenta que la importancia de los contratos temporales aumenta con el tamaño de la empresa, resulta más apropiado para tener un mayor alcance la adopción de medidas específicas enfocadas al tamaño de la empresa que, por ejemplo, la aplicación de soluciones que afecten a sectores o industrias específicas (Hohendanner 2018a). La contratación temporal desempeña en las pequeñas empresas de hasta diez trabajadores -en las que no se aplican las disposiciones generales de protección ante el despido- un papel relativamente marginal. El 93,5% de todos los trabajadores con contrato temporal trabajan en empresas con más de diez trabajadores; aproximadamente el 67% de todos los trabajadores con contrato temporal trabajan en empresas con una plantilla superior a 75 trabajadores. Sin embargo, el alcance cuantitativo de la cuota del 2,5% sólo puede evaluarse de forma limitada por que todavía no consta el texto definitivo de la proposición de ley y por el hecho de que el acuerdo de coalición no especifica exactamente cómo se calcula el valor límite.

En los límites que marca la legislación laboral vigente, por ejemplo, los trabajadores con jornada parcial se tienen en cuenta de forma diferente y se incluyen o no a determinados grupos de trabajadores, como por ej.

aprendices o trabajadores en cesión laboral. En segundo lugar, la propuesta legislativa sólo puede cuantificarse de forma limitada con los datos del Panel Empresarial de la IAB porque la regulación se refiere a los “empresarios” y no a las empresas individuales. En el sector público, por ejemplo, sólo existe el Gobierno como empresario en el ámbito federal, mientras que en el ámbito federado son los estados federados o *länder*. Los distintos ministerios, instituciones y autoridades que pertenecen al gobierno federal o al *land* respectivo tendrían que sumar sus relaciones laborales y calcular una cuota basándose en esta suma. La cuota se referiría entonces a la última contratación sin causa justificada que se hizo en algún lugar, ya fuera en el ámbito federal o estatal. Si el acuerdo de coalición se implementara de esta manera, esto podría conllevar que los empresarios prescindieran completamente de contratar temporalmente sin causa justificada ya que resultaría difícil la implementación técnica de la propuesta legal. Además tampoco resultaría fácil en muchas ocasiones realizar una evaluación legal individual de cuántos trabajadores fueron contratados por un empresario mayor en un momento determinado. Hasta ahora, los empresarios no han estado obligados a declarar en el contrato de trabajo si un contrato de duración determinada se celebra con o sin una razón justificada. A fin de garantizar la efectividad de la cuota, los empresarios tendrían que especificar por escrito el fundamento de la temporalidad (con o sin razón justificada) al comienzo de la relación laboral y los trabajadores tendrían derecho a recibir de su empresario información sobre la cuota.

El Panel Empresarial del IAB permite distinguir entre empresas individuales y otros tipos de empresas (oficinas centrales, sucursales y medianas instancias). Suponiendo que el concepto de empresario sea aplicable a empresas individuales, se puede estimar el posible alcance del acuerdo de coalición al menos para este grupo. A diferencia de la estimación aproximada realizada anteriormente con datos de 2013, (Hohendanner 2018b), el cálculo del Panel Empresarial del IAB no se lleva a cabo a nivel agregado, sino a nivel empresarial y sobre la base de los datos de 2017. Se determina la cuota de las contrataciones temporales sin

**Cifra de contratos temporales sin justificación afectados y posible porcentaje de contratos temporales sin justificación tras una reforma 2001 - 2017 (años disponibles)**

|      | Cifra de contratos temporales sin justificación afectados <sup>1)</sup> (en 1.000) |                    | Contratos temporales sin justificación (en %)      |                 |            |
|------|--|--------------------|--|-----------------|------------|
|      |  |                    | Cuota posible después de una reforma <sup>2)</sup> |                 | Status quo |
|      | empresa individual   | todas las empresas | Variante mínima                                    | Variante máxima |            |
| 2001 | 138  | 258                | 1,3  | 0,9             | 1,7        |
| 2004 | 126  | 282                | 2,0  | 1,5             | 2,4        |
| 2012 | 292  | 612                | 2,7  | 1,7             | 3,6        |
| 2013 | 299  | 638                | 2,9  | 2,0             | 3,8        |
| 2017 | 359  | 839                | 3,3  | 2,0             | 4,3        |

<sup>1)</sup> Cifra de contratos temporales sin justificación en empresas con más de 75 empleados, que se sitúan por encima del umbral del 2,5%. La cifra de empleados contiene todos los empleados en empresas incluidos los aprendices, sin los propietarios con cotización a la Seg. Soc.

<sup>2)</sup> Cuota de contratos temporales sin justificación en relación con todos los empleados sin aprendices, después de la pérdida de contratos temporales sin justificación que se han visto afectados. Variante máxima: cada empresa se considera como empleador individual: el umbral es válido para cada empresa. Variante mínima: el umbral es válido para empresas individuales. El resto de las empresas calculan la cuota entre sí y no alcanzan el umbral.

causa justificada para cada empresa así como como el excedente individual de cada empresario frente a la cuota del 2,5%. Por ejemplo, si un empresario tiene el 4% de sus trabajadores contratados temporalmente sin causa justificada, el 1,5% debería pasar a formar

parte de la plantilla fija, cambiar a un contrato temporal con causa justificada o ser despedido. Si el empresario tiene un total de 100 trabajadores (cuatro de los cuales tienen un contrato temporal sin causa justificada), 1,5 personas se verían afectadas en términos puramente aritméticos. Dado que las personas no pueden dividirse, el empresario debe ajustar los contratos de trabajo de dos personas. Después de la reforma, seguiría teniendo dos trabajadores con contratos temporales sin causa justificada y su cuota sería del 2,0%.

Sobre la base de este cálculo, basándose en datos de 2017 y sin tener en cuenta los cambios en el comportamiento de los agentes del mercado laboral, unos 360.000 contratos temporales sin justificación en empresas individuales se verían afectados. Para otros 480.000 contratos de este tipo en sedes centrales, agencias, filiales o sucursales no puede estimarse claramente el grado de impacto porque no se sabe cómo cada empresa puede compensar sus cuotas de temporalidad a nivel de empresario. En una variante mínima, la reforma afectará a unos 360.000 trabajadores con contrato temporal sin justificación. En la variante máxima, en la que cada empresa cumple estrictamente la cuota del 2,5%, se verían afectados unos 840.000 trabajadores temporales. El porcentaje de contratos temporales sin justificación en relación con todos los trabajadores, que en 2017 era del 4,3%, se reduciría al 3,3% en la variante pequeña y al 2% en la variante máxima. En ello no se ha tenido en cuenta la posibilidad de que algunos empresarios renuncien por completo a esta posibilidad por tener un menor atractivo los contratos temporales sin justificación y opten por otras vías de contratación de personal.

La intención de limitar la temporalidad sin causa que la justifique se basa en última instancia en dos supuestos implícitos: En primer lugar, las empresas celebran a menudo contratos temporales sin causa justificada a pesar de existir condiciones económicas e individuales para celebrar contratos indefinidos. Las elevadas cuotas de conversión de contrato temporal en contrato indefinido pueden considerarse como un indicio de que las empresas tienen realmente necesidades a largo plazo. En segundo lugar, si las empresas tienen que contratar temporalmente, pueden recurrir a un gran número de razones que abarcan gran parte de los posibles motivos para una temporalidad. Por ello, la reforma parte de la suposición de que muchos empresarios celebran contratos temporales porque pueden y no porque tengan que hacerlo. Y si tienen que hacerlo, entonces esto también sería legalmente posible sin ningún problema con la temporalidad con justificación. Estos supuestos son cuestionables en dos aspectos:

En primer lugar, no hay pruebas empíricas de que las empresas realmente carecen de la base económica para realizar contrataciones indefinidas ni

de cuántas empresas estarían afectadas por ello. Si este fuera el caso, ya no habría empleo indefinido, sino reacciones evasivas. Un indicio son los motivos que tuvieron los empresarios encuestados en el Panel Empresarial de la IAB para formalizar contratos en 2009, el año de la crisis económica. Alrededor del 25% de las empresas afirmaron que necesitaban comprobar aptitud de los trabajadores, el motivo más importante. El 22% menciona la inseguridad económica, el 20% la representación de los trabajadores, el 18% una necesidad adicional temporal y el 8% afirma que los puestos de trabajo solamente contaban con una previsión presupuestarios temporal (Hohendanner et al. 2015). Aunque es probable que la inseguridad económica sea menos problemática en 2017 y el empleo temporal desempeñe un papel más importante como período de prueba prolongado, cabe suponer que una parte considerable de las empresas seguirá necesitando contratos de trabajo temporales.

En segundo lugar, el problema de la inseguridad jurídica sigue existiendo en el caso de la temporalidad con causa justificada. Por lo tanto, además del aumento de la demanda de asesoramiento jurídico, cabe preguntarse si los empresarios afectados cambiarán completamente a contratos temporales con justificación, siempre que ofrezcan o puedan ofrecer un puesto de trabajo indefinido. Alternativamente, los empresarios podrían cambiar cada vez más a otras formas de empleo, como la cesión laboral o los contratos de servicio y obra o sencillamente renunciar a realizar nuevas contrataciones. Es cierto que estas posibles reacciones evasivas no pueden cuantificarse previamente. Sin embargo, las empresas -siguiendo el cálculo económico- optarán por las modalidades contractuales legales y que además les parezcan más adecuadas.

### Evaluación de las propuestas de reforma para limitar la temporalidad y el encadenamiento de contratos temporales

Además de reducir la temporalidad en general, el acuerdo de coalición persigue el objetivo de limitar la duración de los contratos temporales y el encadenamiento de los mismos, para lo que quiere acortar la duración de los contratos temporales sin justificación e introducir una limitación general de la temporalidad con el mismo empresario.

#### Limitación de la duración de los contratos temporales a 18 meses

Con la reducción del tiempo de los contratos temporales sin justificación de 24 a 18 meses se restablece la condición establecida en la Ley de fomento del empleo de 1985. Sólo será posible una prórroga dentro de este plazo. La limitación temporal podría

#### 3 Esquema de control de contratos temporales encadenados con causa justificada

| Nivel | Duración                      | Prórrogas | duración y prórrogas  |
|-------|-------------------------------|-----------|---|
| 1     | máximo 8 años                 | máximo 12 | duración máxima de 6 años con 9 prórrogas                             |
| 2     | más de 8 y máximo de 10 Jaños | 13 - 15   | duración de más de 6 años y 8 como máximo con entre 10 y 12 prórrogas |
| 3     | más de 10 años                | más de 15 | duración de más de 8 años con más de 12 prórrogas                     |

acelerar en un principio la realización de los correspondientes ajustes de personal a través de la contratación indefinida, la contratación temporal con justificación o también los despidos de personal. Con períodos de empleo planificados superiores a 18 meses es probable que hubiera reacciones evasivas, por ejemplo, con la contratación temporal con justificación.

Sin embargo, la limitación temporal tiene implicaciones adicionales: Para los trabajadores con contrato temporales, que debido a ello trabajen seis meses menos y posteriormente sean despedidos, también se reduce el período de percepción de la prestación contributiva por desempleo de doce a nueve meses (si no se ha alcanzado el período acumulativo de empleo de 24 meses en los últimos cinco años). Además, la limitación de contrataciones temporales injustificadas a 18 meses en el caso de una única prórroga también conduciría a restringir los contratos temporales encadenados con justificación, siempre que el sistema de revisión del Tribunal Federal del Trabajo siga haciendo referencia a la regulación (actualizada) de las contrataciones temporales sin causa que las justifique.

No obstante, el acuerdo de coalición prevé la sustitución completa del sistema de revisión del Tribunal Federal del Trabajo para contratos temporales encadenados y la introducción de un límite común para la duración de la temporalidad con el mismo empresario.

### Limitación del tiempo de temporalidad con el mismo empresario a 5 años

La temporalidad de una relación laboral (con o sin razón justificada) no estará permitida si ya existía con el mismo empresario una relación laboral indefinida o el trabajador haya tenido con ese empresario uno o más contratos temporales con una duración total de cinco o más años. El período máximo de cinco años también incluirá las cesiones laborales del trabajador. Un nuevo contrato de trabajo de duración temporal con el mismo empresario sólo será posible después de un período de espera de tres años.

En general, se carece de información empírica sobre la relevancia cuantitativa y la duración de las contrataciones temporales encadenadas, por lo tanto, la reforma del acuerdo de coalición y su evaluación deben llevarse a cabo en gran medida sin pruebas empíricas. La limitación general del encadenamiento de contratos temporales a un máximo de cinco años va, en cualquier caso, mucho más allá de la jurisprudencia actual, que está más orientada hacia el caso individual.

La limitación a cinco años tiene consecuencias -posiblemente involuntarias- para el ámbito de aplicación de las causas establecidas en el



artículo 14, apartado 1, números del 1 al 8 de la Ley sobre la jornada parcial y los contratos temporales. Los ejemplos que se muestran a continuación han sido tomados de Löwisch (2018): Una persona que haya trabajado durante diez años consecutivos en dos trabajos de temporada de seis meses cada uno no podría continuar haciéndolo en el undécimo año (núm. 1 necesidades operativas temporales). La contratación temporal como periodo de prueba (núm. 5) de un antiguo trabajador para un nuevo empleo sería posible, como muy pronto, después del período de espera de tres años. La continuación de una contratación temporal basada en un acuerdo judicial (núm. 8) también quedaría anulada para los trabajadores con una relación laboral de al menos cinco años.

Además, un conflicto judicial ya no podría resolverse manteniendo la relación laboral trabajador durante un cierto período de tiempo. Además, es probable que la consideración de las relaciones de cesión laboral dificulte la transición de los trabajadores en cesión laboral a una relación laboral con las empresas usuarias. Por ejemplo, si una empresa desea contratar a un trabajador en cesión laboral que ya ha trabajado debido a sus cualificaciones específicas en un proyecto por más tiempo pero temporalmente, esto podría fracasar debido al tiempo acumulado de contratación superior a cinco años (horas de trabajo en cesión laboral más duración del proyecto). Cabe señalar, sin embargo, que no se sabe qué relevancia empírica tendrán estos ejemplos legalmente formulados.

Aparte de esto, si una persona contratada ha superado el límite de cinco años teniendo en cuenta el período de espera de tres años podría aumentar la incertidumbre entre las empresas matrices con varias oficinas y las empresas individuales. En general, aumenta la carga administrativa, la incertidumbre podría tener un impacto negativo en la evolución de la contratación y se podría acortar considerablemente la duración de los contratos. Visto de forma positiva –en el sentido del proyecto de coalición– el límite de cinco años aumenta la presión sobre los empresarios para formalizar un mayor número de contratos indefinidos. Esta reforma tendrá mayor impacto en los empresarios públicos, probablemente responsables de gran parte de los encadenamientos de contratos, aunque no haya pruebas empíricas de ello. Por lo general, los puestos indefinidos se conceden de acuerdo con los organismos responsables del presupuesto, y las posibilidades de despido son limitadas. Los empresarios públicos se enfrentan al reto de evaluar las futuras necesidades de plantilla en el contexto del cambio demográfico y de las posibles disrupciones causadas por la digitalización, al tiempo que deben manejar eficazmente los ingresos fiscales y los gastos. Los instrumentos de ajuste de personal en el sector público son limitados –salvo las contrataciones temporales–, ya que apenas juegan un papel los despidos y además son limitadas las posibilidades de recurrir a la cesión laboral. Una cita del estudio de Hohendanner et al (2015) sobre la

situación de la temporalidad en el sector público ilustra este hecho. Uno de los jefes de personal encuestados, poniendo como ejemplo el departamento de administración de su institución, describe que en el futuro se necesitará menos personal en esta área de trabajo debido al progreso tecnológico, mientras que espera una mayor necesidad de personal en otras áreas. Parte de la base de que será difícil asignar al personal del departamento de administración a las nuevas áreas de trabajo por la falta de aptitud. Por esta razón, los "puestos indefinidos" que queden vacantes en la administración sólo se cubrirían por un período de tiempo limitado.

Tanto los empresarios públicos como los privados basan su política de personal en diversas estrategias de flexibilidad interna y externa. Entre las internas incluyen la flexibilidad de horarios, como horas extraordinarias, cuentas de jornada de trabajo, pero también ajustes de organización, rotación y formación continua. La flexibilidad externa incluye la contratación y los despidos, pero también el uso de contratos temporales, contratos de obra o la cesión laboral. El aumento de la flexibilidad interna, por ejemplo mediante un sistema de sustitutos internas flexibles en ámbitos en los que estuvieron a la orden del día las sustituciones temporales de permisos parentales, es una vía para reducir los contratos de trabajo temporales. Es probable que el envejecimiento de la sociedad, el aumento del empleo femenino y de la tasa de natalidad, así como unos modelos de jornada laboral más flexibles haga más importantes aún la contratación temporal para sustituir a trabajadores. La creación de oficinas de sustitución permanente puede no ser siempre fácil, pero aumenta las exigencias tanto de los departamentos de personal como entre los trabajadores y es necesario que todos estén dispuestos a aceptar estas nuevas vías de flexibilidad. En este contexto es especialmente relevante la inversión de los empresarios en la formación (continua) de su personal, sobre todo a la vista de que los puestos de trabajo indefinidos en el sector público son difíciles de cubrir en parte debido a los requisitos de cualificación formales, por ejemplo en la contratación temporal de profesores.

Por lo tanto, un paso necesario para complementar la introducción del límite de cinco años de las contrataciones temporales sería mejorar la flexibilidad interna y la cualificación de los trabajadores. Esto podría facilitar a los empresarios la creación de puestos de trabajo permanentes adicionales para mitigar las posibles desventajas que la reforma pudiera tener para los trabajadores afectados. Teniendo en cuenta que especialmente en el sector público aumenta el número de trabajadores que se jubilan (Hohendanner 2018<sup>a</sup>) así como los problemas generales para la contratación de trabajadores cualificados, es probable que aumente la necesidad de que los empresarios públicos y los privados actúen.

## Propuestas alternativas de reforma

Como ya se ha mencionado, la hipótesis principal del acuerdo de coalición es que muchos empresarios formalizan contratos temporales porque pueden y no porque tengan que hacerlo, y cuando tienen que hacerlo es también legalmente posible hacerlo sin problemas con los contratos temporales justificados. Sin embargo, si el Gobierno no puede imponer a los empresarios públicos o privados la creación de puestos de trabajo indefinidos adicionales -que pretende que sea uno de los resultados de la reforma- y no puede resolver el problema de la seguridad jurídica en el caso de los contratos temporales con causa justificada, debería al menos estudiar alternativas para reducir el uso fraudulento de la temporalidad laboral.

Las soluciones alternativas para frenar los contratos de trabajo temporales tienden a centrarse en incentivos económicos para generar empleo indefinido y en evitar una reglamentación excesivamente general del derecho sobre la temporalidad. La idea compartida por muchos de los planteamientos alternativos es hacer que los contratos de trabajo temporales sean más caros para los empresarios y/o proporcionar incentivos económicos para el empleo indefinido -independientemente del fundamento jurídico.

Hausner y Hohendanner (2017a; 2017b) proponen, por ejemplo, que los empresarios paguen una cotización más alta al seguro de desempleo por su personal con contrato temporal. A cambio, se reducirá la contribución del empresario para los trabajadores con contrato indefinido. Esta propuesta no sólo crea los incentivos económicos mencionados, sino que además toma en consideración los costes sociales que genera el desempleo resultante de una mayor flexibilidad. La ventaja es que los respectivos porcentajes de cotización pueden ajustarse de forma flexible en función de la situación económica. Podrían aumentar las cotizaciones sociales de los trabajadores temporales en caso de que la empresa atravesase una situación económica positiva. En caso de tener dificultades, las cotizaciones bajarían. La flexibilidad de los empresarios apenas se vería restringida y el abuso sería menos probable debido a los mayores costes. Por ejemplo, los empresarios tendrían menores incentivos para contratar por seis meses sólo con el fin de evitar cargas administrativas en caso de que se interrumpiera la relación laboral durante el período de prueba.

Möller (2018) desarrolló una propuesta basada en esta idea, de la que también se beneficiarían económicamente los trabajadores afectados. En el caso de contratación temporal, los empresarios podrían pagar la totalidad de la cotización al seguro de desempleo, es decir también la

parte que corresponde al trabajador. Como resultado, el trabajador en cuestión recibiría un salario neto más alto y el incentivo económico para el empleo indefinido sería aún mayor. Sin embargo, ya no se aplicaría el ajuste flexible y cíclico de los tipos de cotización del empresario por los trabajadores contratados temporal e indefinidamente.

Otra propuesta, que también incluye el seguro de desempleo, fue presentada por Weber (2018). Su enfoque se opone al encarecimiento general de los contratos temporales y apunta sobre todo al encadenamiento de contratos temporales, independientemente de que se formalicen o no por el mismo empresario. Esto podría motivar a los empresarios a contratar indefinidamente a personas que ya han tenido varios contratos temporales en otras empresas. Como contrapartida, en estos casos se les podría eximir del pago de las cotizaciones al seguro de desempleo durante los primeros años. Además, aboga - en el sentido de un seguro de empleo - por asesorar y apoyar complementariamente a las personas con muchos contratos temporales. El objetivo sería estabilizar su trayectoria laboral, independientemente de si está registrados actualmente como solicitante de empleo o desempleado o si se encuentra en una relación laboral.

## **Conclusión**

Los datos del Panel Empresarial del IAB muestran que los contratos temporales han ganado importancia a pesar de la creciente escasez de mano de obra. En vista de las desventajas individuales del empleo temporal frente al empleo indefinido sigue siendo un tema de actualidad la cuestión de su regulación. Sin embargo, las oportunidades de ser absorbido por la empresa con un contrato indefinido han aumentado continuamente desde 2009, lo que sin duda se debe también a la favorable evolución del mercado laboral en los últimos años. Aunque se sigue haciendo un uso habitual del empleo temporal a la hora de contratar, esta modalidad tiene un papel cada vez menor en los despidos de personal. Al mismo tiempo, la mitad de todos los contratos temporales se formalizan sin que se especifique una razón justificada. Por lo visto, los empresarios valoran una mayor seguridad jurídica de esta figura frente a la contratación temporal con razón justificada. Por un lado, la absorción por las empresas con un contrato indefinido tiene lugar más a través de la contratación temporal sin razón justificada; y por otro lado, esta hace posible recurrir a la contratación temporal de forma generalizada.

El nuevo nivel récord alcanzado en la contratación temporal y la creciente importancia que adquieren los contratos temporales sin justificación son argumentos a favor de crear una nueva regulación. Las restricciones previstas en el acuerdo de coalición tendrían ciertamente un efecto, aunque no es posible hacer una estimación precisa del alcance de la

reforma. Si bien la restricción de los contratos temporales sin justificación afectaría a entre 360.000 y 840.000 contratos, resulta imposible hacer una valoración cuantitativa del impacto que tendría introducir el límite de la temporalidad a cinco años con el mismo empresario, simplemente porque no hay información representativa sobre la relevancia y la duración de los contratos temporales encadenados.

Sin embargo, independientemente de la cuantificación empírica, se pueden identificar ciertos riesgos del proyecto de la coalición. En caso de que persista la inseguridad jurídica en el caso de los contratos temporales con causa justificada, la limitación de los contratos temporales sin causa justificada podría llevar a los empresarios a recurrir cada vez más a otras formas de empleo, como la cesión de trabajadores, los contratos de obra o de servicios o abstenerse de contratar personal. La limitación general de los contratos temporales encadenados a cinco años sin tener en cuenta los casos individualmente podría encerrar el riesgo de que los intereses de los trabajadores no solo no se vean fortalecidos, sino que éstos se vean perjudicados. En el peor de los casos, algunos de los trabajadores afectados, en lugar de tener un trabajo con un contrato temporal, ya no tendría contrato. A este respecto, la conversión de puestos de trabajo temporales en indefinidos en el sector público y el fomento de la formación continua en las empresas tendrían sentido para poder emplear a los trabajadores de forma indefinida pero flexible.

Hay otros dos aspectos sobre los que merece la pena discutir: la consideración de los contratos indefinidos y las relaciones laborales en cesión laboral en el cálculo de la duración del empleo -un límite rígido que no tuviera en cuenta las circunstancias especiales (en beneficio de los trabajadores)- y la aplicación de la tasa de temporalidad que el Gobierno piensa aplicar a los "empresarios", con independencia de la situación especial, por ejemplo de las Administraciones y, en concreto, la del el Gobierno federal y los *länder* como empresarios.

Dadas las tasas relativamente altas de absorción del trabajador con un contrato indefinido, se plantea la cuestión de si la reforma prevista es apropiada y si sería preferible un planteamiento que tuviera efectos secundarios potencialmente menores. Por otra parte, cualquier efecto secundario podría ser probablemente absorbido teniendo en cuenta la buena situación actual del mercado laboral. Sin embargo, la frágil situación política mundial, la volatilidad de los mercados financieros y el rápido desarrollo tecnológico pueden volver a cambiar la situación del mercado de trabajo a medio plazo. Existen planteamientos alternativos para introducir efectos de estímulo en el seguro de desempleo, que al menos deberían ser tomados en consideración.

## LITERATURA

Hausner, Karl Heinz; Hohendanner, Christian (2017a): [Der Flexibilitätsbeitrag in der Arbeitslosenversicherung](#). In: Wirtschaftsdienst, Jg. 97, H. 6, S. 415-420.

Hausner, Karl Heinz; Hohendanner, Christian (2017b): [Ein neues Modell für den Arbeitsmarkt](#). In: Wirtschaftswoche, H. 47, S. 70.

Hohendanner, Christian (2018a): Befristete Beschäftigung in Deutschland, Aktuelle Daten und Indikatoren, 3.7.2018 ([http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristete\\_Beschaeftigung\\_in\\_Deutschland.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristete_Beschaeftigung_in_Deutschland.pdf)).

Hohendanner, Christian (2018b): Zur Einschränkung befristeter Arbeitsverträge im Koalitionsvertrag. In: IAB-Forum, 12.2.2018 (<https://www.iab-forum.de/zur-einschraenkungbefristeter-arbeitsvertraege-im-koalitionsvertrag/>).

Hohendanner, Christian (2014): Befristete Beschäftigung. Mögliche Auswirkungen der Abschaffung sachgrundloser Befristungen. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 17. März 2014. [IAB-Stellungnahme, Nr. 1](#), Nürnberg.

Hohendanner, Christian; Ostmeier, Esther; Ramos Lobato, Philipp (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung. [IAB-Forschungsbericht Nr. 12](#), Nürnberg.

Löwisch, Manfred (2018): Kettenbefristungen: Unausgegorenes im Koalitionsvertrag. Handelsblatt Rechtsboard – Wirtschafts- und Arbeitsrechtliche Perspektiven, 13.3.2018.

Möller, Joachim (2018): [Vorstoß der SPD: Warum es nichts bringt, grundlos befristete Verträge zu verbieten](#). In: Spiegel Online, 25.1.2018.

Weber, Enzo (2018): Befristungen – nötig sind gezielte Maßnahmen und ein breiter Flexibilitätskompromiss. In: Ökonomenstimme, 29.1.2018 (<http://www.oekonomenstimme.org/artikel/2018/01/befristungen-noetig-sind-gezielte-massnahmen-und-ein-breiter-flexibilitaetskompromiss/>).

## CAMBIO DE LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA Y DIGITALIZACIÓN<sup>27</sup>

Un informe publicado por la Oficina Federal de Estadística (Schwahn et al. 2018) analiza el profundo cambio experimentado por la estructura productiva en Alemania en los últimos años, en concreto, la tercerización de la economía alemana. Aproximadamente el 25% de los trabajadores pertenecían en 1950 al sector primario, porcentaje que pasó al 1% en 2017. En ese período el peso del sector secundario sobre el conjunto de los trabajadores pasó del 43% al 24%, el sector terciario representa aproximadamente el 75% de todos los trabajadores.

<sup>27</sup> Schwahn, F.; Mai, Chr.-M.; Braig, M. (2018): Arbeitsmarkt im Wandel – Wirtschaftsstrukturen, Erwerbsformen und Digitalisierung, 24-29 "WISTA - Wirtschaft und Statistik", 3/2018

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2018/03/ArbeitsmarktWandel\\_032018.pdf;jsessionid=76F1A6B558711E823796467ED73E6027.InternetLive1?\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2018/03/ArbeitsmarktWandel_032018.pdf;jsessionid=76F1A6B558711E823796467ED73E6027.InternetLive1?_blob=publicationFile)

Dengler, K.; Matthes, B. (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 4/2018

<http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf>

Zika, G.; Helmrich, R.; Maier, T.; Weber, E.; Wolter, M. I. (2018): Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035. Regionale Branchenstrukturen spielen eine wichtige Rolle. IAB-Kurzbericht 9/2018 <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0918.pdf>

Arntz, M.; Gregory, T.; Zierahn, U. (2018): Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit: Makroökonomische Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhne von morgen. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

<http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/DigitalisierungundZukunftderArbeit2018.pdf>

Ahlers, E. (2018): Forderungen der Betriebsräte für die Arbeitswelt 4.0. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_20\\_2018.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_20_2018.pdf)

Maschke, M.; Mierich, S.; Werner, N. (2018): Arbeiten 4.0. Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen – Teil II. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_report\\_2018\\_41.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2018_41.pdf)

Schreyer, J.; Schrape, J.F. (2018): Plattformökonomie und Erwerbsarbeit. Auswirkungen algorithmischer Arbeitskoordination – das Beispiel Foodora. Hans-Böckler-Stiftung.

Working Paper 087. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_WP\\_087\\_2018.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_087_2018.pdf)

Gegenhuber, Th.; Ellmer, M.; Scheba, C. (2018): Partizipation von Crowdworkerinnen auf Crowdsourcing-Plattformen. Study 391. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_391.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_391.pdf)

Dittrich, P.-J. (2018): Online Platforms and how to regulate them: An EU Overview.

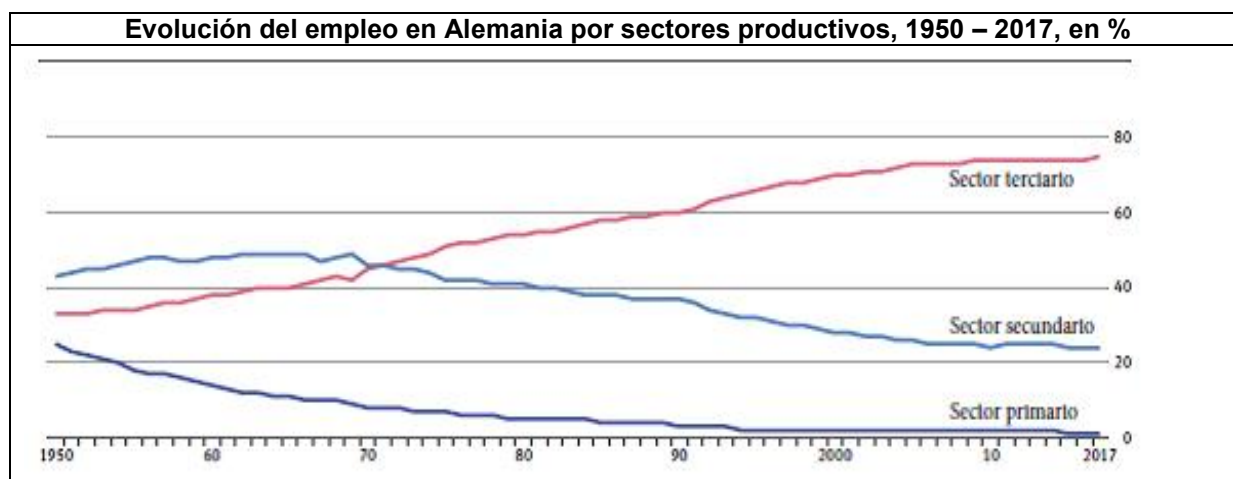
Berlin: Jaques Delors Institut Berlin. • [https://www.delorsinstitut.de/2015/wp-content/uploads/2018/06/20180614\\_OnlinePlatformsandHowtoRegulateThem-Dittrich-June2018-4-1.pdf](https://www.delorsinstitut.de/2015/wp-content/uploads/2018/06/20180614_OnlinePlatformsandHowtoRegulateThem-Dittrich-June2018-4-1.pdf)

Schwemmler, M.; Wedde, P. (2018): Alles unter Kontrolle? Arbeitspolitik und Arbeitsrecht in digitalen Zeiten. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/14087.pdf>

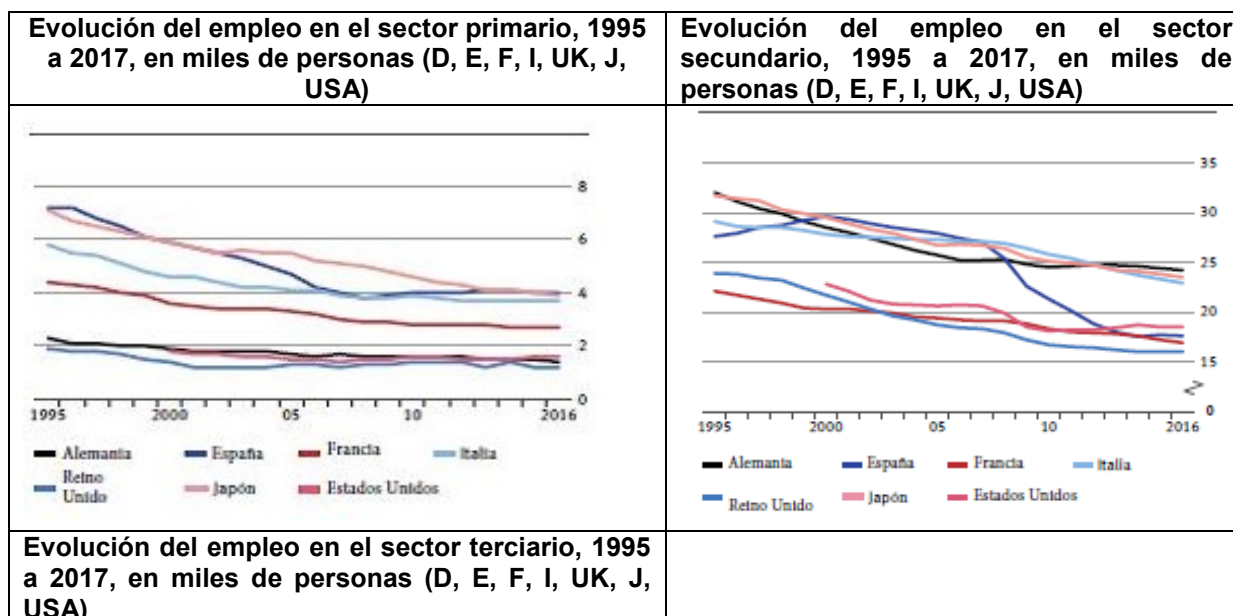
<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/14087.pdf>

Lenz, F. (2018): Digitalisierung und Beschäftigung. Ein Ende ohne Arbeit oder Arbeit ohne Ende? Berlin: Stiftung Marktwirtschaft. [https://www.stiftung-marktwirtschaft.de/fileadmin/user\\_upload/Argument\\_141\\_Digitalisierung\\_und\\_Beschaeftigung\\_2018\\_04.pdf](https://www.stiftung-marktwirtschaft.de/fileadmin/user_upload/Argument_141_Digitalisierung_und_Beschaeftigung_2018_04.pdf)

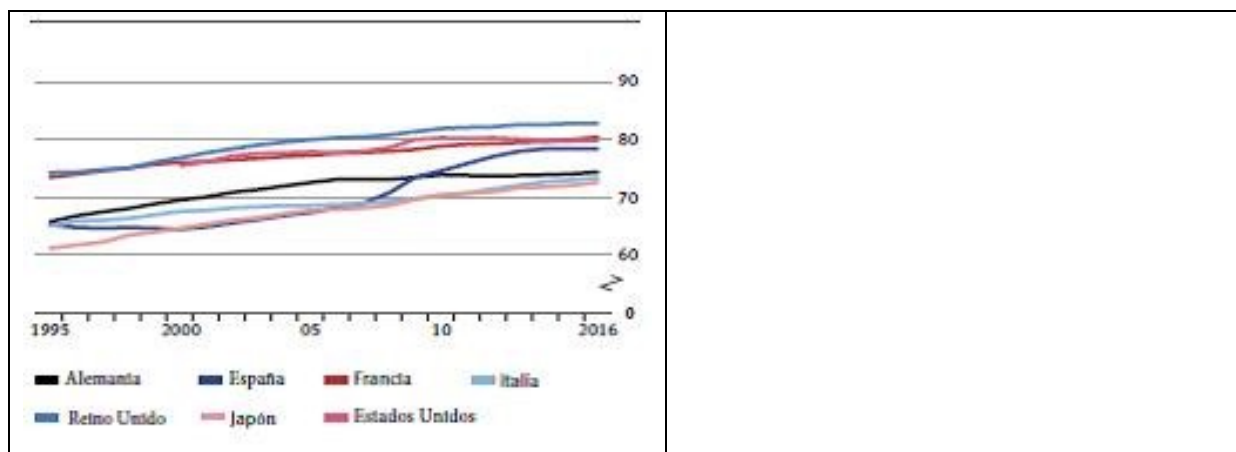
[https://www.stiftung-marktwirtschaft.de/fileadmin/user\\_upload/Argument\\_141\\_Digitalisierung\\_und\\_Beschaeftigung\\_2018\\_04.pdf](https://www.stiftung-marktwirtschaft.de/fileadmin/user_upload/Argument_141_Digitalisierung_und_Beschaeftigung_2018_04.pdf)



En comparación internacional el ajuste del empleo en el sector primario en Alemania, Reino Unido y los EE.UU. fue algo más rápido que en España, Italia, Japón y Francia. En todos los países analizados, el peso del sector secundario ha caído de forma gradual, aunque sigue teniendo mayor importancia en Japón, Italia y Alemania. Los autores mencionan expresamente la evolución del empleo en este sector en España, con un crecimiento atípico hasta comienzos de los 2000 y una contracción especialmente fuerte a raíz de la crisis económica y financiera. En lo relativo al sector terciario cabe destacar que este sector ha tenido en los últimos diez años un crecimiento más moderado, posiblemente debido a que en 2009 el sector productivo no haya estado tan expuesto a la crisis gracias también a las medidas de choque implementadas por el Gobierno, que sobre todo tenían como objetivo estabilizar el empleo en ese sector.







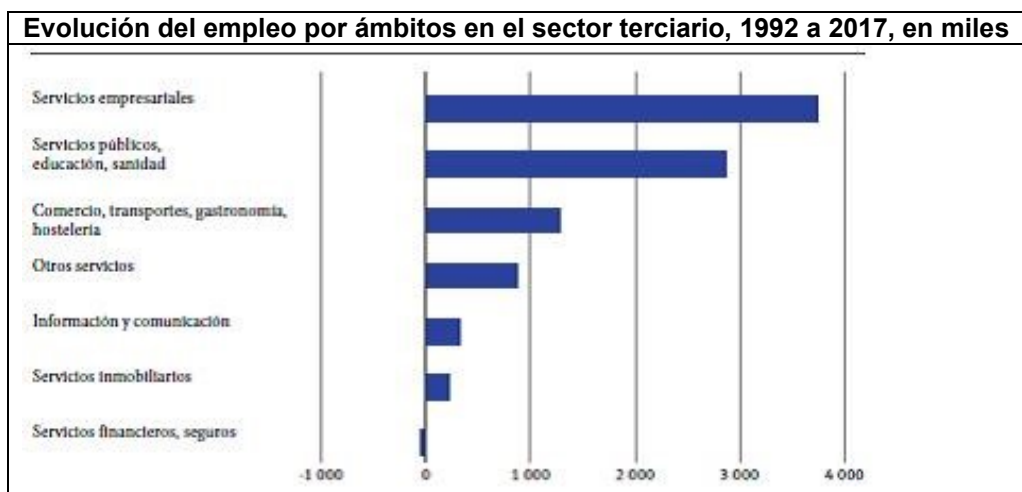
En lo relativo al empleo sectorial, el informe destaca que el sector secundario ha perdido desde 1991 un total de 3,2 millones de puestos de trabajo, el 23% del total. La destrucción de empleo en este sector tiene diversos motivos como la deslocalización de la producción a otros países o la desindustrialización que se produjo a raíz del proceso de reunificación. Entre 2009 y 2017 se ha producido un ligero incremento del 5,0% del número de trabajadores en este sector. Algunos autores creen que podría deberse a la recuperación de empleo deslocalizado.



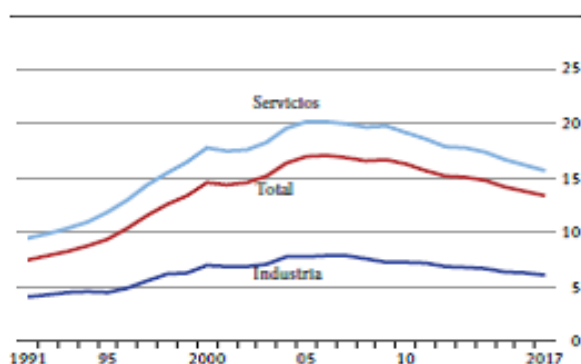
En el sector terciario el empleo aumentó en 9,1 millones de personas, un incremento del 39%. Aumento se ha producido en todos los años entre 1992 y 2017, salvo en 2009, año en que la crisis de los sistemas financieros y económicos también golpeo el mercado de trabajo alemán.



Sin embargo, la evolución del empleo en el sector terciario ha sido muy diferente en los diferentes ámbitos. Destacan los servicios empresariales con la creación de 3,7 millones de empleos (+ 162%) entre 1992 y 2017, los servicios públicos, la sanidad y la educación con 2,9 millones (+35%) y el comercio, transportes y logística con 1,3 millones (+14%).



**Tasa de empleo marginal, 1992 a 2017, en % sobre el total**



El informe detalla que la tercerización de la economía alemana ha ido acompañada de una pérdida del peso del empleo regular. Para cuantificar este cambio del tipo del empleo, los autores del informe utilizan la categoría de tasa de marginalización que incluye los miniempleos, el trabajo temporal y los puestos de

trabajo subvencionados a través de los diferentes instrumentos de las políticas activas. El número de trabajadores con alguna de estas tres

modalidades de empleo aumentó en 3,4 millones de personas entre 1992 y 2017, el 93% de estos nuevos empleos creados pertenecieron a los servicios. En 2006, la tasa de empleo marginal sobre el total del empleo alcanzó el 17,1% (servicios: 20,2%, industria: 7,9%). A partir de 2006, la tasa de empleo marginal cae sobre todo gracias a la fuerte expansión del trabajo a jornada parcial, que alcanzó el 26,8% en 2016 (1991: 14,3%).

### Impacto de la digitalización en el empleo

El Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo analiza en un reciente informe (Dengler & Matthes 2018) el impacto de la digitalización en las diferentes profesiones. Para ello compara los datos de 2013 con los del 2016, señalando que en ese espacio de tiempo algunas herramientas informáticas han alcanzado su estado de aplicabilidad. A modo de ejemplo detallan la rápida evolución de sistemas autónomos de transporte, de las impresoras 3D y aplicaciones de realidad virtual

#### Potencial de sustitución por nivel de formación, 2013 a 2016, en %



El IAB ha analizado los perfiles y las tareas de 4.000 profesiones para identificar el potencial de sustitución de estos empleos por herramientas informáticas o máquinas operadas por ordenadores.

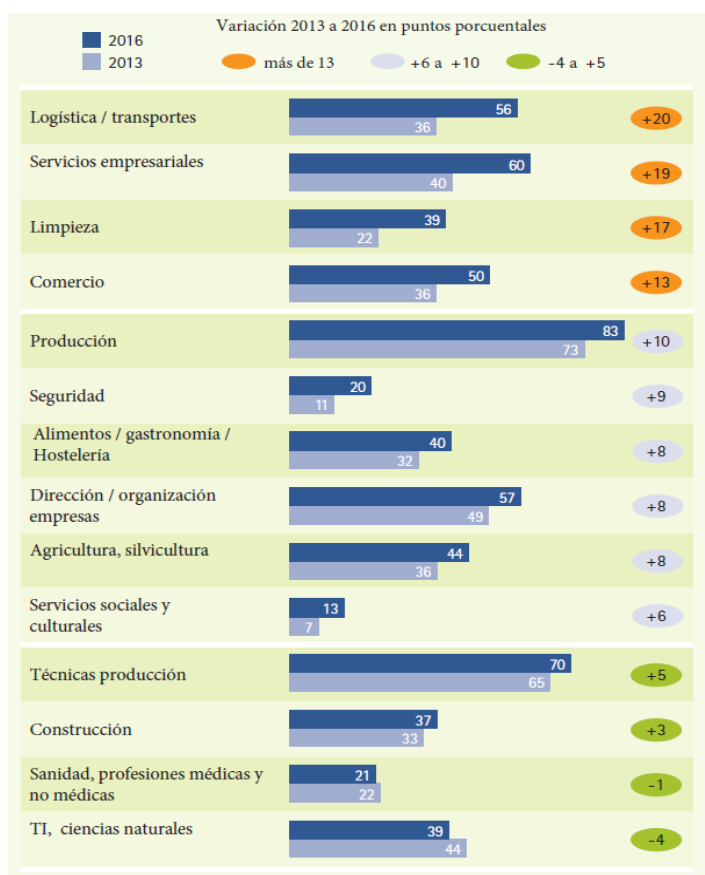
Los autores afirman que en este período se han acentuado aún más las diferencias entre las profesiones que no requieren formación alguna y las altamente especializadas.

Por sectores, las relacionadas con la producción serán las más afectadas, mientras que el riesgo de sustitución es muy bajo en los servicios sociales y culturales. Llama la atención la rapidez con la que ha aumentado el porcentaje de empleos con un elevado riesgo de ser sustituidos en el sector del transporte y la logística. Las nuevas tecnologías permiten automatizar prácticamente el conjunto de la cadena de transporte y

almacenamiento, mientras que es probable que los sistemas autónomos de conducción no eliminen los puestos de trabajo en el transporte por carretera.

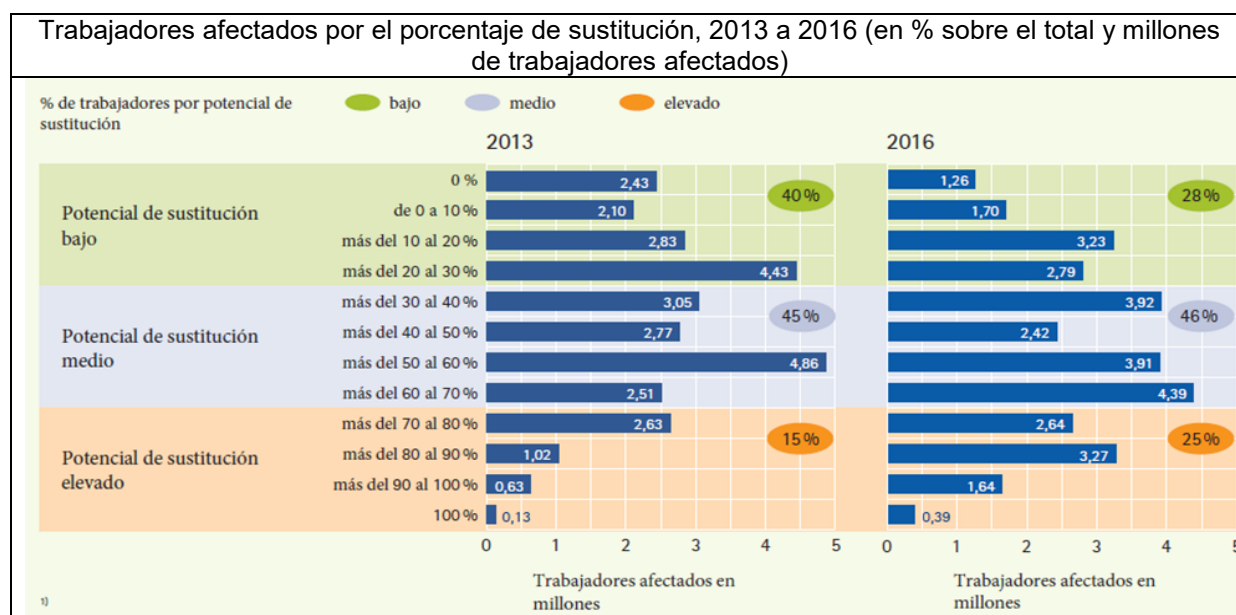
En lo relativo al fuerte incremento del porcentaje en los servicios empresariales, los autores lo achacan a la introducción de software y programas de ordenador capaces de aprender de forma autónoma y ejecutar p.ej. traducciones. El aumento en el sector de la limpieza se debe al uso cada vez más extendido de robots capaces de asumir tareas complejas como la limpieza de tuberías o equipos industriales.

#### Tasa de sustitución por sectores, 2013 a 2016



millones) al 46% (14,6 millones).

En líneas generales, el porcentaje de trabajadores que ocupan puestos de trabajo con un elevado potencial de sustitución ha pasado del 15% en 2013 al 25% en 2016. El porcentaje de trabajadores que ocupan puestos con un bajo potencial de sustitución ha pasado del 40% en 2013 (11,8 millones) al 28% (9,0 millones) en 2016 mientras que el de los que presentan un elevado potencial alcanza el 25% (7,9 millones) en 2016, un incremento de 10 puntos en comparación a 2013 (4,4 millones). El segmento de los trabajadores con un riesgo medio de sustitución ha variado mucho menos, pasando del 45% (13,2

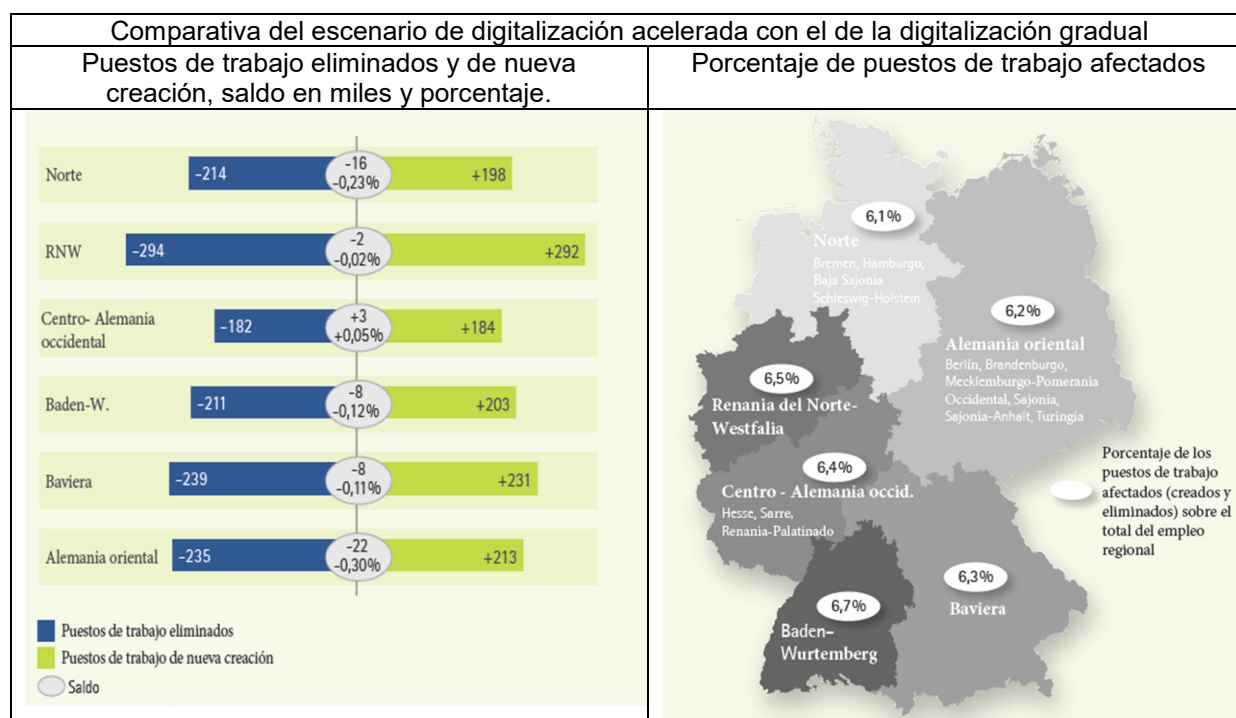


Sin embargo, los autores advierten que el potencial de sustitución no significa que estos puestos de trabajo realmente vayan a ser eliminados ya que razones de índole económica, ética o legal pueden llevar a renunciar a la eliminación de un puesto de trabajo. Señalan que los perfiles profesionales evolucionan de forma más lenta que los avances tecnológicos por lo que creen imprescindible hacer un seguimiento continuo de los perfiles para adecuarlos a los entornos laborales.

Zika et al. (2018) analizan el impacto de la digitalización sobre los mercados de trabajo (norte, Renania del Norte Westfalia, centro – Alemania occidental, Baden-Wurtemberg, Baviera, Alemania oriental) y comparan para ello dos escenarios diferentes de digitalización hasta el año 2035: un itinerario de digitalización gradual, que mantiene el ritmo actual, y un itinerario de digitalización acelerada, con una implantación completa de la digitalización hasta el año 2025.

En líneas generales, los autores creen que en comparación al primer escenario, en caso de darse la digitalización acelerada y completa hasta 2035, se eliminarán 1,46 millones de puestos de trabajo y se crearán un total de 1,40 millones. Se verá afectada sobre todo la industria productora y en especial la categoría denominada producciones varias (-66.000 puestos de trabajo), mientras que la producción de metal y de productos derivados del metal perderá 17.000, la construcción de automóviles 21.000 y la fabricación de maquinaria 11.000 puestos de trabajo. Otros sectores experimentarán un considerablemente incremento del número de puestos de trabajo, destacando el sector de las TIC (+123.000), los servicios domésticos (+79.000) así como el de la educación (+21.000).

Los autores constatan que el impacto de la digitalización sobre los mercados de trabajo regionales será moderado, oscilando entre el -0,30% sobre el total del empleo en Alemania oriental y +0,05% en la región centro de Alemania occidental. La digitalización del mercado de trabajo alemán afectará entre el 6,1% y el 6,7% del conjunto de los puestos de trabajo, lo que equivale entre 360.000 (centro Alemania occidental) y 590.000 puestos de trabajo (Renania del Norte Westfalia).



Por último, una encuesta representativa a empresas alemanas del Centro de Estudios Económicos Europeos (Arntz et al. 2018) detalla la situación actual de la digitalización de la economía alemana. La implantación de las tecnologías digitales es lenta, aunque está produciéndose una aceleración. La mitad de las empresas encuestadas afirma aplicar tecnologías digitales aunque estas solamente representan el 5% de los equipos productivos y el 8% de las herramientas de oficina y comunicación. Por otro lado, constatan una polarización entre aquellas empresas que hacen un uso intensivo de estas herramientas y aproximadamente la mitad de la empresa que todavía no las utilizan o están comenzando. Las empresas pioneras tienen un mayor número de trabajadores y generan una facturación y beneficios muy superiores. En lo relativo al saldo del empleo este es ligeramente positivo, situándose en un 0,18% al año entre 1995 y 2011 y un 1% entre 2011 y 2016. Pronostican un incremento anual del empleo por motivos relacionados con la digitalización del 0,4% anual para los años 2016 a 2021.

Los efectos estructurales sobre los perfiles profesionales serán mucho mayores que los efectos moderados sobre la creación de empleo. Las

profesiones con un perfil rutinario perderán en importancia, mientras que tendrán mayor peso las de un perfil analítico e interactivo. Ganarán en peso los sectores económicos con una mayor implantación de tecnologías digitales como los transportes, comunicaciones, electrónica, construcción de vehículos y también las administraciones públicas, mientras que la gastronomía, hostelería y la agricultura experimentarán una pérdida de empleo.

Todo ello se traducirá en una polarización retributiva entre profesiones y sectores con un elevado nivel salarial y aquellos en los que predominan los salarios bajos. Concluyen que los efectos de la digitalización sobre el empleo serán moderados, a diferencia de los cambios estructurales en la mayoría de los sectores y de las profesiones.

### **Retos de la digitalización: perspectiva de los comités de empresa y los acuerdos empresariales**

Dos informes del ámbito sindical analizan las mayores preocupaciones de los comités de empresa de cara a la digitalización (Ahlers 2018) y las regulaciones relativas a la digitalización incluidas en los acuerdos colectivos a nivel empresarial (Maschke et al. 2018).

El Instituto de Estudios Económicos y Sociales (WSI), cercano a los sindicatos, analiza una encuesta representativa a comités de empresa para conocer los temas que más preocupan a los representantes de los trabajadores en relación con la digitalización. El 40% de los encuestados afirma que la digitalización mejora la situación de la empresa y las condiciones de trabajo, el 38% cree que además aumenta la autonomía de los trabajadores en el mundo laboral. Sin embargo el 78% cree que la carga de trabajo se ha intensificado considerablemente debido a la implementación de tecnologías digitales y el 56% afirma que la satisfacción general con el trabajo ha disminuido. La carga de trabajo ha aumentado sobre todo en el sector servicios (servicios financieros y seguros: 87%; educación, sanidad: 84%, comercio: 80%).

A las preguntas sobre los ámbitos de actuación centrales para afrontar la digitalización, los comités de empresa destacan el incremento de la plantilla (74%), la limitación de la carga de trabajo y la consolidación y garantía del empleo (70% respectivamente), la cualificación de los trabajadores (69%), la mejora de la conciliación (63%), la adaptación a las herramientas digitales de la normativa que regula la seguridad laboral (58%), la limitación del trabajo fuera del horario regular (54%) y una protección más eficaz ante los controles por parte del empresario del rendimiento y comportamiento (54%).

Según el informe de la fundación sindical Hans Böckler Stiftung sobre los acuerdos empresariales, el 69,7% de los acuerdos contienen una regulación sobre la protección de datos (2015: 63,7%), el 55,2% sobre salud laboral (2015: 41,8%), y el 30,3% sobre un informe de riesgos síquicos (2015: 11,5%). Además el informe ofrece ejemplos sobre los ámbitos regulados por los acuerdos empresariales, recurriendo para ello al archivo de la fundación que recoge más de 17.000 acuerdos.

Uno de los ámbitos regulados por los acuerdos empresariales es el uso de las nuevas tecnologías como el de la comunicación en la red, el uso correcto de *smartphones* y *tablets*, la evaluación de riesgos para la salud, el aumento de la corresponsabilidad de los trabajadores en el uso de las tecnologías digitales, el uso privado de los equipos digitales, los programas empresariales de cualificación, así como el uso de herramientas en nube, medios sociales, telefonía por internet y videoconferencias.

En lo relativo a la organización del trabajo, algunos acuerdos empresariales regulan la introducción de sistemas de producción integrales y conceptos de producción ajustada, tanto en el ámbito de producción industrial como en la administración empresarial. Algunos de estos acuerdos prevén la presencia de los representantes de los trabajadores en los equipos de dirección y gestión de estos procesos, mientras que otros regulan la introducción de equipos de producción autogestionados. Los acuerdos incluyen regulaciones relacionados con la gestión de la calidad y crean procesos de mejora continua, basados en las aportaciones y la participación de los trabajadores y sus representantes. Asimismo contienen regulaciones acerca de la distribución del trabajo, en especial en lo relativo a la flexibilidad horaria y del lugar de trabajo, la disponibilidad fuera del horario regular del trabajo.

Algunos de los acuerdos analizados regulan los procesos de reestructuración empresarial originados por la introducción de nuevas herramientas digitales, creando p.ej. fondos para afrontar estos procesos.

Por último, los acuerdos introducen programas de formación específicos que permiten adecuar los conocimientos y las habilidades de los trabajadores a las nuevas tecnologías, adaptando las categorías profesionales a los nuevos requisitos profesionales.

### **Debate sobre el trabajo en plataformas y la economía colaborativa**

Diversos informes publicados recientemente por la fundación sindical Hans-Böckler (Schreyer & Scharpe 2018 y Gegenhuber et al. 2018) intentan describir el funcionamiento de la economía en plataforma para poder identificar los problemas y retos que derivan de este modelo.



Schreyer y Scharpe (2018) analizan la economía en plataforma tomando como ejemplo el proveedor alemán de servicios de entrega de comida Foodora, que en 2017 dio empleo a entre 3.000 y 4.000 repartidores y 900 trabajadores. Esta empresa basa su modelo en algoritmos que subdivide todas las fases de su servicio, asignando a los trabajadores los encargos de forma automatizada en función de diversos criterios como la distancia y el volumen medio de encargos por trabajador. Éste tiene que aportar las herramientas de trabajo por su propia cuenta (bicicleta, móvil, contrato de telefonía). La empresa ejerce el control efectivo a través de esta herramienta digital que almacena las jornadas de trabajo, la interacción digital así como el rendimiento individualizado. No está previsto que el repartidor pueda rechazar o modificar individualmente un encargo. El trabajador tiene acceso a los datos agregados, que a su vez predeterminan los umbrales a partir de los que obtendrá una mayor retribución o una subida de categoría en el *ranking* de trabajadores, introduciendo elementos de competencia entre ellos. Si bien las reivindicaciones de los trabajadores se centran en las retribuciones y en el hecho de que son ellos los que tienen que aportar las herramientas de trabajo, los autores señalan que el control y de gestión que la plataforma permite son altamente problemáticas en lo que se refiere a la configuración del mercado de trabajo pero también a la concentración de poder en un mercado como el gastronómico, en caso de producirse constelaciones de quasi-monopolio.

Gegenhuber et al. (2018) analizan las vías de participación de los trabajadores en diversas plataformas tipo *crowdworking*. Constatan que, en líneas generales, las plataformas prevén canales de comunicación y participación verticales, entre el trabajador y la empresa, y descartan las horizontales entre los trabajadores. Por parte de las plataformas identifican cuatro motivos que pueden explicar esta falta de vías de comunicación y participación: falta de recursos humanos y de conocimientos, diseño de la plataforma y falta de interés. Por parte de los trabajadores también existen diversos impedimentos: el principio de competencia entre los trabajadores que rige muchas de las plataformas, la distancia social entre los trabajadores y el anonimato en el que ejecutan sus tareas, la extrema diversidad de los perfiles de las personas que trabajan a través de las plataformas así como las limitaciones de las propias herramientas digitales. Proponen diversas formas de participación como la elección de representantes de los trabajadores en plataforma o la puesta en marcha de plataformas que asuman el modelo de la cooperativa.

## Retos normativos de la digitalización

Una publicación actual de la Fundación Friedrich-Ebert (2018), cercana al SPD, analiza los retos normativos que plantea la digitalización. Los autores comparan la situación actual con la descrita en un informe de 2012 e identifican los siguientes ámbitos en los que las regulaciones de las relaciones laborales precisan con urgencia una adecuación normativa:

1. Flexibilización y eliminación de fronteras de las condiciones marco del trabajo:

- Lugares de trabajo digitales
- Disponibilidad digital
- Jornada laboral digital
- Seguridad laboral digital

2. Cambios en las relaciones de poder motivados por la digitalización

- Impacto de la digitalización en el empleo: sustitución y cualificación
- *Crowdwork* y trabajo en plataforma
- Cogestión y representación de los trabajadores en el contexto del trabajo digitalizado
- Protección de datos

Concluye el informe que, a pesar del amplio debate impulsado por el proceso Trabajo 4.0 liderado por el Ministerio de Trabajo, el legislador no ha logrado ofrecer propuestas normativas adecuadas para dar respuesta a estos retos.

En concreto reclama una adecuación de la legislación que:

- ofrezca a los trabajadores una mayor autonomía para determinar la jornada y el lugar de trabajo haciendo uso del trabajo móvil o del tele-trabajo,
- introduzca el derecho a la desconexión, que permita frenar una tendencia encaminada a una disponibilidad prácticamente ilimitada de los trabajadores,
- revise la normativa que regula la seguridad laboral para dar cobertura al trabajo digital móvil,
- diseñe una agenda laboral para garantizar la estabilidad del empleo ante los cambios del modelo productivo y de los perfiles profesionales,
- mejore la protección de los trabajadores en plataforma,
- reforme la cogestión y representación de los trabajadores,

- y garantice los derechos de los trabajadores en lo relativo a la protección de datos.

Por último, señala que esta reforma legislativa urgente tendrá que afrontar los siguientes retos:

- la velocidad en la que están se produciendo e implementando las innovaciones tecnológicas,
- la falta de datos fiables sobre el impacto real de la digitalización,
- el difícil encaje de los cambios necesarios en el reparto competencial en materia laboral, políticas laborales, jurídicas, económicas etc. que hacen necesario un enfoque transversal,
- el ámbito de aplicación de estos cambios normativas que necesariamente deberá incluir a colectivos como el de los autónomos sin trabajadores,
- el planteamiento reactivo y defensivo de las políticas laborales, y
- los enfoques jurídicos y legislativos centrados en relaciones laborales análogas, poco adecuadas para regular realidades digitales.

Un planteamiento antagónico es el que desarrolla la fundación liberal Stiftung Marktwirtschaft (Lenz 2018) que aboga por mantener en mínimos la regulación de la digitalización. La fundación afirma que un exceso regulador no tendría otro efecto que el de ralentizar o incluso impedir un cambio estructural necesario. Recomiendan limitarse a amortiguar los efectos negativos del cambio estructural. Las propuestas de una mayor regulación solamente responden a un rechazo infundado de innovaciones tecnológicas.

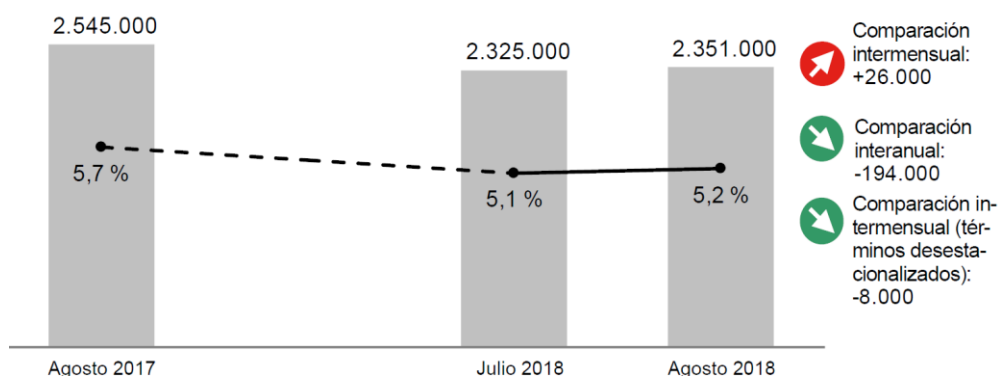
Abogan por una política centrada en apoyar a los perdedores del cambio estructural digital. Se trataría de garantizar que este colectivo pueda acceder a políticas activas de empleo y programas de formación encaminadas a adecuar sus conocimientos y habilidades a los requisitos del trabajo digitalizado.

## **EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN AGOSTO**

La Agencia Federal de Empleo publicó el 30 de agosto las cifras relativas a la evolución del mercado laboral correspondientes a ese mes. "El mercado laboral sigue evolucionando favorablemente. Tal y como se esperaba, el desempleo aumentó ligeramente durante el mes de agosto. El aumento fue estacional, en términos desestacionalizados descendió tanto el paro registrado como el subempleo", afirmó el presidente de la agencia, Detlef Scheele.

El número de parados registrados en las Agencias de Empleo aumentó en agosto en 26.000 personas frente al mes anterior (-8.000 en términos desestacionalizados). Con una cifra total de 2.351.000, había 194.000 personas paradas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo aumentó 0,1 puntos porcentuales, situándose en el 5,2%.

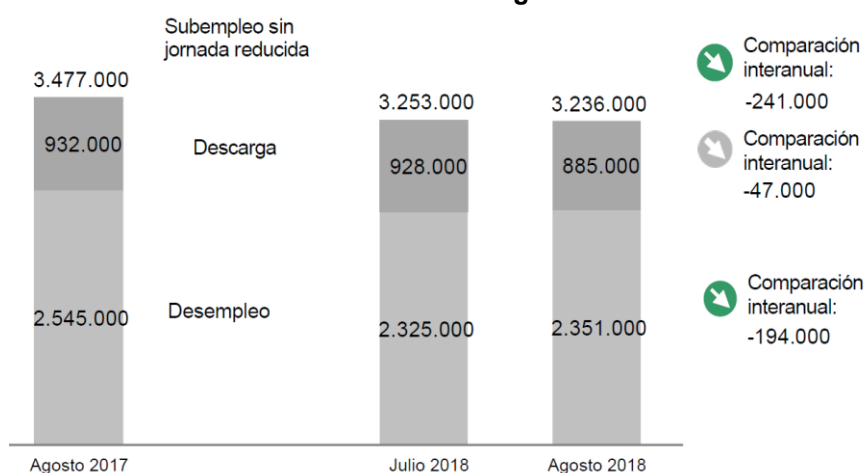
#### CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO – Agosto de 2018



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 agosto en 18.000 personas frente al mes anterior en términos desestacionalizados. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.236.000, unas 241.000 menos que hace un año.

#### SUBEMPLEO TOTAL – Agosto de 2018



Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en julio registrado el paro se situó en 1,44 millones de personas y la tasa de desempleo fue del 3,4%.

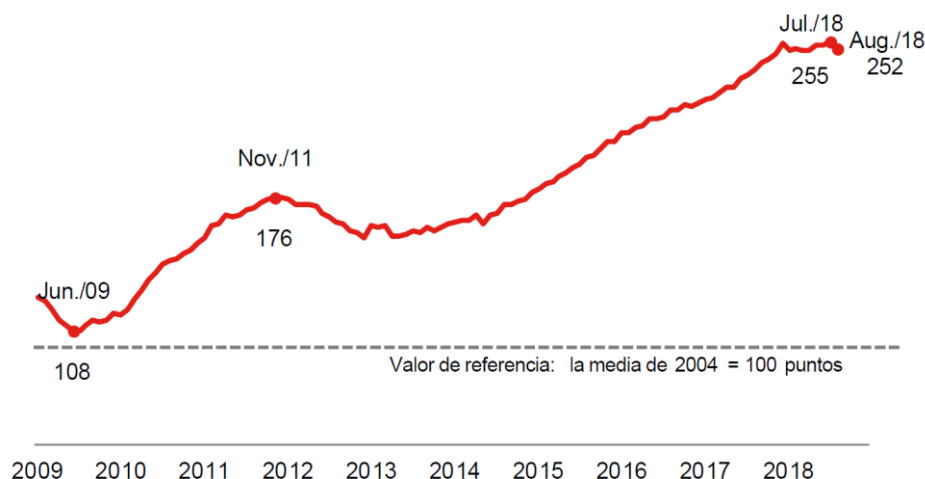
Continuó aumentado la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, la ocupación aumentó en julio en 46.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 574.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 44,95 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 mayo a junio en 55.000 personas (términos desestacionalizados) y en 704.000 en comparación interanual. La cifra total fue de 32,87 millones de personas afiliadas.

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



La demanda de mano de obra sigue siendo alta. En agosto había registrados en la Agencia Federal de Empleo 828.000 puestos de trabajo vacantes, 62.000 más que hace un año. En términos desestacionalizados no ha variado la cifra de puestos de trabajo vacantes registrados en la Agencia Federal de Empleo. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, volvió a aumentar en agosto tres puntos, situándose en los 252 puntos, 11 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

### EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (Junio 2009 - Agosto 2018)



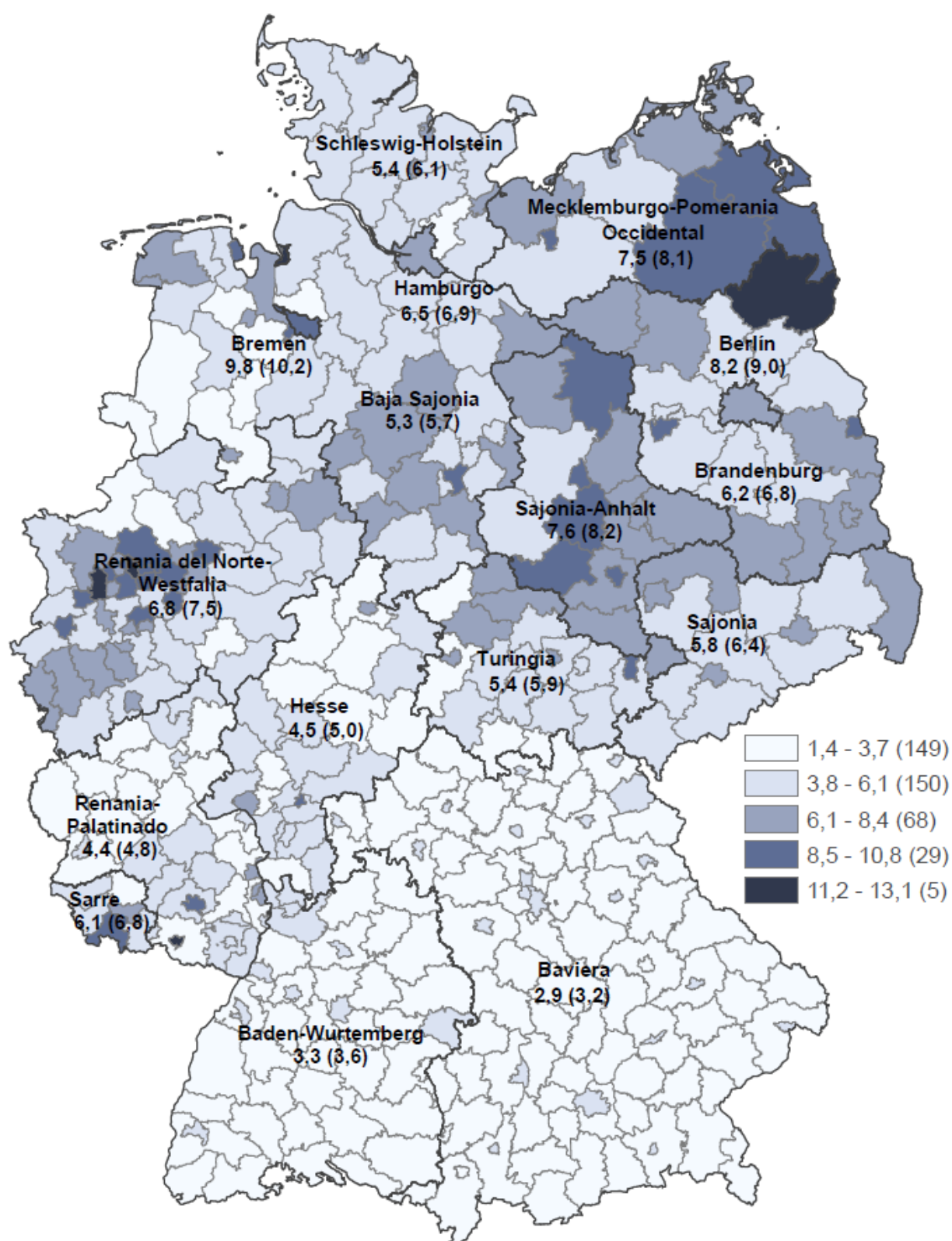
Fuente: Agencia Federal de Empleo

En cuanto a las prestaciones económicas, un total de 699.000 personas percibieron en agosto 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 situó en 4.139.000 personas, 229.000 menos en comparación interanual. Con ello, un 7,6% de la población alemana en edad laboral se encontraba en situación de necesidad.

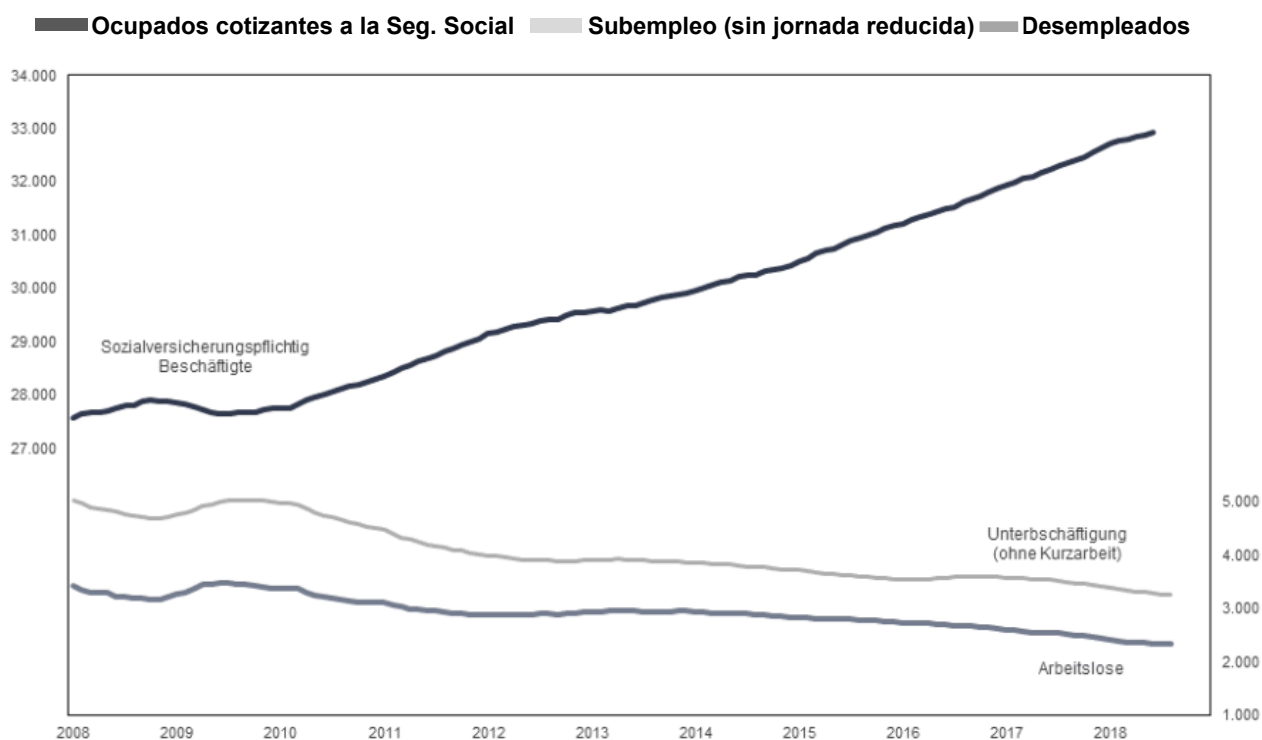
En cuanto al mercado de formación han mejorado las oportunidades para las personas que buscaban un puesto de FP. De octubre de 2017 a agosto de 2018 se habían registrado en las agencias de empleo y *jobcenter* unas 521.000 personas interesadas en realizar una formación, 11.000 menos que hace un año. Al mismo tiempo, se habían notificado desde octubre 548.000 puestos de formación, 23.000 más en comparación interanual. De las personas interesadas en realizar una formación, 91.000 seguían buscando a finales de agosto un puesto de formación. Además, unas 49.000 personas habían optado por otra alternativa pero seguían buscando un puesto de formación. A finales de agosto 149.000 puestos de formación se encontraban todavía sin ocupar, aunque se espera que se ocupen más plazas de formación ya que, según muestra la experiencia, algunas personas encontrarán en las próximas semanas un puesto de formación u optarán por una alternativa. Al igual que en años anteriores, siguen presentándose disparidades regionales, profesionales y de cualificación, lo que dificultará considerablemente un 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>

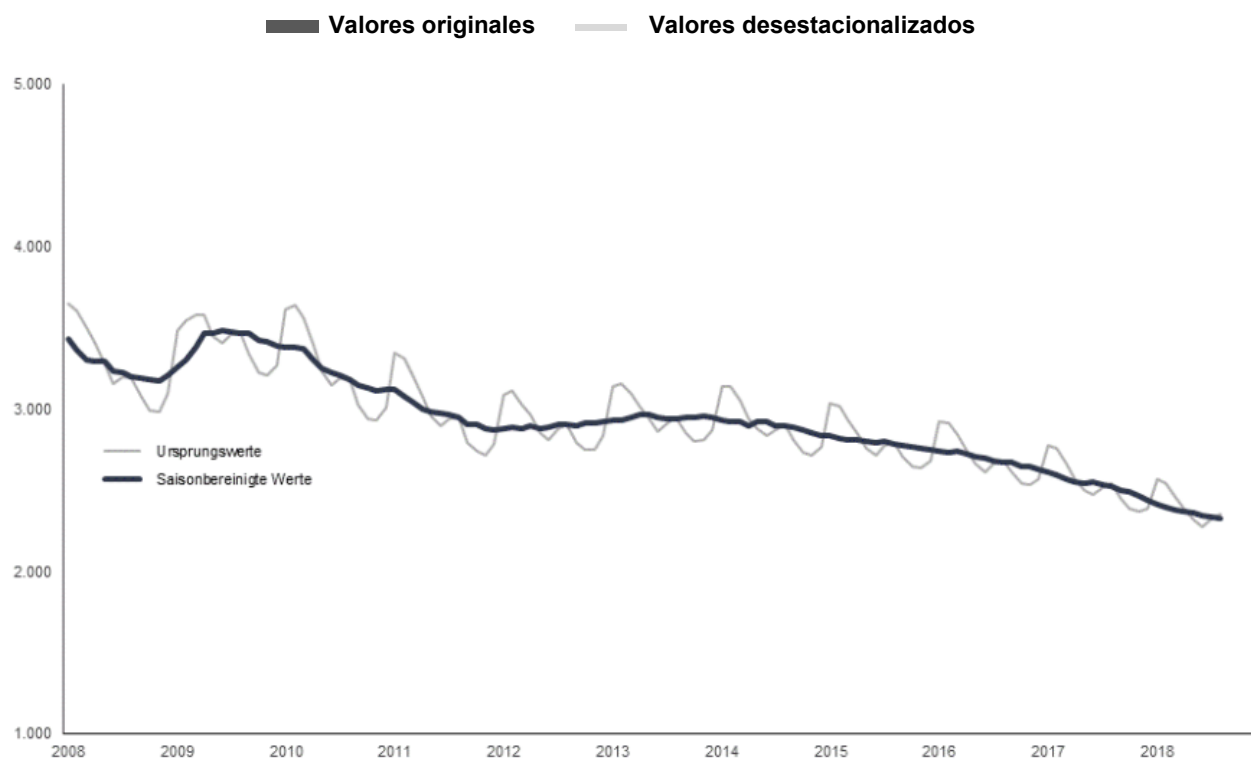
**TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS**  
sobre la población activa total - JUNIO DE 2018 (junio de 2017)



## EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (2008-2018, en miles, cifras desestacionalizadas)



## EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ALEMANIA (2008-2018, en miles, cifras desestacionalizadas)





## INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

| AGOSTO 2018  | 2018      |            |            |            | Variación en comparación interanual<br>(cuota de desempleo/subempleo: valores) |         |         |         |
|--|-----------|------------|------------|------------|--|---------|---------|---------|
|  | Agosto    | Julio      | Junio      | Mayo       | Agosto   |         | Julio   | Junio   |
|  |           |            |            |            | v. absoluto  | en %    | en %    | en %    |
|  | 1         | 2          | 3          | 4          | 5  | 6       | 7       | 8       |
| <b>POBLACION OCUPADA</b>   |           |            |            |            |  |         |         |         |
| Ocupados (promedio mensual)  | ...       | 44.949.000 | 44.936.000 | 44.810.000 | ...  | ...     | 1,3     | 1,3     |
| Trabajadores afiliados a la Seguridad Social   | ...       | ...        | 32.869.400 | 32.838.400 | ...  | ...     | ...     | 2,2     |
| <b>DESEMPLEO REGISTRADO</b>  | 2.350.876 | 2.324.746  | 2.275.787  | 2.315.487  | -193.969   | -7,6    | -7,7    | -8,0    |
| De ellos: 34,2% según el Código Social III   | 803.943   | 787.951    | 735.011    | 750.628    | -51.244  | -6,0    | -6,5    | -7,6    |
| 65,8% según el Código Social II  | 1.546.933 | 1.536.795  | 1.540.776  | 1.564.859  | -142.725   | -8,4    | -8,3    | -8,1    |
| 54,2% hombres  | 1.274.969 | 1.266.617  | 1.250.330  | 1.276.420  | -103.882   | -7,5    | -7,7    | -8,0    |
| 45,8% mujeres  | 1.075.905 | 1.058.128  | 1.025.452  | 1.039.064  | -90.084  | -7,7    | -7,6    | -8,0    |
| 10,4% ≥15 y <25 años   | 245.492   | 232.646    | 196.540    | 195.038    | -23.978  | -8,9    | -8,6    | -9,5    |
| 2,4% de ellos ≥15 y <20 años   | 57.141    | 48.334     | 38.978     | 38.924     | -4.303   | -7,0    | -7,1    | -8,6    |
| 21,1% ≥55  | 495.970   | 494.764    | 496.799    | 504.784    | -21.258  | -4,1    | -4,5    | -4,7    |
| 26,9% extranjeros  | 633.008   | 618.010    | 609.596    | 617.924    | -33.151  | -5,0    | -5,2    | -5,6    |
| 72,8% alemanes   | 1.710.635 | 1.699.815  | 1.659.534  | 1.690.992  | -161.168   | -8,6    | -8,6    | -8,8    |
| 6,7% con seria discapacidad  | 156.845   | 156.003    | 155.734    | 157.435    | -5.421   | -3,3    | -3,3    | -3,3    |
| <b>TASA DE DESEMPLEO</b>   |           |            |            |            |  |         |         |         |
| - en relación con la población activa  | 5,2       | 5,1        | 5,0        | 5,1        | 5,7  | -       | 5,6     | 5,5     |
| De ellos   | 5,3       | 5,3        | 5,2        | 5,3        | 5,8  | -       | 5,8     | 5,8     |
| mujeres  | 5,1       | 5,0        | 4,8        | 4,9        | 5,6  | -       | 5,5     | 5,3     |
| ≥15 y <25 años   | 5,4       | 5,1        | 4,3        | 4,3        | 6,0  | -       | 5,6     | 4,8     |
| ≥15 y <20 años   | 4,3       | 3,7        | 3,0        | 2,9        | 4,6  | -       | 3,9     | 3,2     |
| ≥55 y <65 años   | 5,5       | 5,5        | 5,5        | 5,6        | 6,0  | -       | 6,0     | 6,1     |
| extranjeros  | 12,7      | 12,4       | 12,2       | 12,4       | 14,5   | -       | 14,2    | 14,0    |
| alemanes   | 4,3       | 4,2        | 4,1        | 4,2        | 4,7  | -       | 4,7     | 4,6     |
| - en relación con la población activa por cuenta ajena                                 | 5,8       | 5,7        | 5,6        | 5,7        | 6,3  | -       | 6,3     | 6,1     |
| <b>SUBEMPLEO</b>   |           |            |            |            |  |         |         |         |
| Desempleo en sentido amplio  | 2.698.676 | 2.679.590  | 2.635.308  | 2.676.236  | -198.981   | -6,9    | -7,1    | -7,5    |
| Subempleo en sentido estricto  | 3.213.108 | 3.229.896  | 3.212.699  | 3.261.033  | -239.327   | -6,9    | -7,0    | -7,0    |
| Subempleo sin trabajo de jornada reducida  | 3.236.078 | 3.252.895  | 3.236.138  | 3.284.303  | -241.214   | -6,9    | -7,1    | -7,1    |
| Cuota de subempleo (sin jornada reducida)  | 7,0       | 7,1        | 7,0        | 7,1        | 7,7  | -       | 7,7     | 7,7     |
| <b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES</b>   |           |            |            |            |  |         |         |         |
| - Prestación contributiva por desempleo (ALG I)  | 698.530   | 702.765    | 661.255    | 669.976    | -32.140  | -4,4    | -3,7    | -4,5    |
| - Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para                           | 4.139.381 | 4.156.142  | 4.174.610  | 4.202.009  | -228.880   | -5,2    | -5,4    | -5,3    |
| - Prestación no contributiva por des. (no capacitados para                             | 1.661.732 | 1.662.584  | 1.663.402  | 1.667.936  | -49.449  | -2,9    | -2,9    | -2,8    |
| - Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral                         | 7,6       | 7,6        | 7,7        | 7,7        | 7,9  | -       | 8,0     | 8,1     |
| <b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>   |           |            |            |            |  |         |         |         |
| - Nuevas en el mes   | 189.200   | 220.413    | 192.461    | 210.716    | -20.834  | -9,9    | 2,1     | -1,5    |
| - Nuevas desde inicios de año  | 1.596.148 | 1.406.948  | 1.186.535  | 994.074    | -17.949  | -1,1    | 0,2     | -0,1    |
| - Total de ofertas   | 827.758   | 822.582    | 805.213    | 792.637    | 62.478   | 8,2     | 9,6     | 10,2    |
| Índice de empleo BA-X  | 252       | 255        | 253        | 253        | x  | x       | x       | x       |
| <b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL</b> |           |            |            |            |  |         |         |         |
| de ellos: Activación y reinserción profesional   | 762.769   | 802.369    | 845.895    | 856.652    | -38.774  | -4,8    | -6,5    | -7,6    |
| Orientación y formación profesional  | 179.972   | 188.712    | 194.486    | 196.920    | -14.830  | -7,6    | -10,6   | -13,0   |
| Formación continua   | 140.076   | 171.953    | 192.347    | 198.172    | -2.546   | -1,8    | -0,7    | -1,2    |
| Inicio de una ocupación  | 148.608   | 151.866    | 163.812    | 167.910    | -1.519   | -1,0    | -3,4    | -4,7    |
| Medidas especiales para personas con discapacidad                                      | 121.654   | 119.455    | 118.673    | 117.864    | -12.819  | -9,5    | -12,6   | -14,3   |
| Medidas de creación de empleo  | 61.501    | 60.485     | 65.235     | 65.557     | -50  | -0,1    | -1,2    | -1,3    |
| Otros tipos de fomento   | 97.075    | 95.510     | 96.642     | 95.584     | -6.402   | -6,2    | -8,4    | -9,0    |
|  | 13.883    | 14.388     | 14.700     | 14.645     | -608   | -4,2    | -1,7    | -2,0    |
| <b>Datos desestacionalizados</b>   | Agos./18  | Jul./18    | Jun./18    | Mayo 18    | Abr./18  | Mar./18 | Feb./18 | Ene./18 |
| Población ocupada  | ...       | 46.000     | 31.000     | 34.000     | 30.000   | 19.000  | 43.000  | 120.000 |
| Ocupados afiliados a la Seguridad Social   | ...       | ...        | 55.000     | 26.000     | 63.000   | 25.000  | 40.000  | 94.000  |
| Desempleados   | -8.000    | -6.000     | -14.000    | -11.000    | -8.000   | -18.000 | -21.000 | -23.000 |
| Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)   | -18.000   | -16.000    | -18.000    | -17.000    | -17.000  | -21.000 | -29.000 | -26.000 |
| Ofertas de trabajo notificadas   | 0         | 5.000      | 4.000      | 5.000      | 2.000  | 2.000   | 2.000   | 1.000   |
| Cuota desempleo en relación con total de pob. activa                                   | 5,2       | 5,2        | 5,2        | 5,2        | 5,3  | 5,3     | 5,4     | 5,4     |
| Cuota de desempleo según OIT   | ...       | 3,4        | 3,4        | 3,4        | 3,5  | 3,5     | 3,5     | 3,5     |

## BÉLGICA

### ESTADO DE SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL<sup>28</sup>

*A continuación se presenta una síntesis del informe anual del Consejo Superior de Empleo publicado en junio de 2018 en el que se refleja tanto la situación del mercado de trabajo a nivel federal y regional como las recomendaciones formuladas por el Consejo.*

1. En los cuatro últimos años, el número de personas activas en el mercado de empleo belga aumentó en 200.000 personas. El sector mercantil fue el principal propulsor de dicha evolución. En un contexto económico más favorable, aunque todavía no se haya logrado recuperar el nivel de actividad anterior a la recesión, las empresas belgas consiguieron recuperar parte de su competitividad. En el sector público y en el no mercantil, sin embargo, la progresión del empleo se ha ralentizado.

2. Los demandantes de empleo han sido los que más se han beneficiado de la mejora coyuntural, ya que el paro ha disminuido en casi 100.000 personas desde 2014. La reducción del paro no solo se debe a las incorporaciones a la vida laboral activa, sino también a la inactividad como, como cuando, por primera vez en 2015, expiró el período de tres años para recibir un subsidio de integración y un tercio de los antiguos beneficiarios no se incorporó al mercado activo de empleo ni a los centros públicos de acción social (CPAS). Por otra parte, la obligación de disponibilidad impuesta a los desempleados con complemento de empresa (antiguos prejubilados) sí incrementó el número de demandantes de empleo. El objetivo de las mencionadas medidas consiste en impulsar y aumentar la búsqueda de empleo.

3. Aunque la actividad se fue recuperando de forma moderada, la creación neta de empleo continúa creciendo sostenidamente en áreas de actividad sensibles a la coyuntura. Cabe no obstante observar que hubiese podido crearse un mayor número de empleos, ya que la demanda de trabajo, medida por el número de ofertas de empleo recibidas por los servicios públicos de empleo (SPE) aumentó, pero también se incrementó el número de ofertas no cubiertas.

4. El número de puestos vacantes no cubiertos ascendió, según los SPE, a 63.000 unidades en mayo de 2018 e incluyen tanto empleos a tiempo completo como a tiempo parcial; Se trata de una estimación mínima, ya que no incluye los puestos vacantes para interinos, con objeto

<sup>28</sup> Fuente: Informe anual del Consejo Superior de Empleo 2018

de evitar duplicidades y porque los SPE no son la única vía de contratación de las empresas.

5. Para una visión más global se puede considerar la encuesta del Servicio belga de Estadísticas, que extrapola los resultados al conjunto del país. De acuerdo con ello, en el primer trimestre de 2018 había 141.000 puestos de trabajo vacantes, 22.000 de ellos para una ocupación interina. El trabajo interino es una parte específica del mercado de empleo belga que se caracteriza por una gran demanda para realizar prestaciones de servicios muy cortas, en ocasiones de un solo día. Esta diferencia de comportamiento de los empresarios belgas, que intentan utilizar al máximo la flexibilidad, influye considerablemente en los análisis internacionales comparativos sobre puestos vacantes debido a la importante rotación del personal interino.

6. Los estudios del Banco Nacional Belga (BNB) ponen de manifiesto que las empresas belgas sufren cada vez más limitaciones en su productividad debido a que no encuentran candidatos adecuados para sus vacantes. La escasez de mano de obra recorta el potencial de crecimiento y, aunque esta situación afecta a todo el país, es especialmente significativa en Flandes y Bruselas así como para determinadas profesiones.

7. No cabe duda de que la ocupación de los puestos de difícil cobertura es uno de los principales desafíos para la política de empleo belga. Sin una acción rápida y decidida, el problema irá en aumento. Y como su naturaleza es en gran parte estructural, se interpondrá en cada recuperación cíclica. En ello concurren dos factores, el primero de orden cuantitativo. No es solo que la participación en el mercado de trabajo belga siga siendo escasa con referencia a la media europea y que la reserva de la mano de obra (según definición Eurostat, es decir, los solicitantes de empleo, las personas en situación de subempleo y las personas inactivas que podrían, en determinadas condiciones, incorporarse al mercado de trabajo), siga siendo muy baja con relación a los países de referencia (Francia, Alemania, Holanda y los países nórdicos). El envejecimiento demográfico a su vez va a reducir la oferta global de mano de obra y a modificar su estructura, al aumentar el grupo de personas de más edad, cuya tasa de participación es aún más débil. Como corolario de esta situación, es en Bélgica donde la proporción de personas que no quieren o no pueden participar en el mercado de trabajo es más elevada (38%), 10 puntos porcentuales más que la media de los países de referencia. Son las condiciones para la activación de esta fracción sustancial de la población las que deben considerarse a partir de ahora. El segundo factor es cualitativo y se trata de la revolución digital, que puede por una parte compensar la reducción de la oferta de mano de obra mediante la automatización de ciertas tareas, pero sobre todo

añadirá las cualificaciones digitales a la lista de competencias ya requeridas por los empresarios. Ello requiere un esfuerzo rápido e importante de formación, ya que esta revolución afectará a todas las funciones y precisará reconversiones específicas en los distintos sectores.

8. Aparte de los incrementos salariales negociados por los interlocutores sociales en el marco de la Ley de 1996 (revisada), que asegura el mantenimiento de la competitividad salarial de las empresas belgas, no hay otro margen para que aumentos salariales reales que hagan que el trabajo sea económicamente más atractivo. En términos generales, la negociación salarial debería contemplar la productividad y la especificidad sectorial para determinar las condiciones de remuneración y de trabajo. La reforma prevista de la estructura de las comisiones paritarias es una oportunidad para emprender ese camino.

9. Con relación a los países de referencia, Bélgica se caracteriza por un elevado coste salarial, por una presión fiscal muy alta y por una tasa de participación en el mercado laboral relativamente baja para todas las categorías de la población. La tasa impositiva marginal aplicada a las personas que se reincorporan al trabajo tras un largo periodo de desempleo o de inactividad es especialmente desfavorable. Por ello, conviene revisar las disposiciones fiscales para que no tengan un efecto disuasorio sobre la oferta de empleo (coeficiente conyugal, tratamiento fiscal de las personas que viven solas y de las familias monoparentales, etc.)

10. El peso de la fiscalidad y de las tasas parafiscales en Bélgica conduce a situaciones en las que la carga fiscal de un trabajador belga soltero que gana dos tercios del salario medio es significativamente más elevada (47%) que, por ejemplo, la de un holandés que gana dos tercios más que la media de su país (42%). La carga fiscal correspondiente para un trabajador holandés con un salario bajo es del 30,5%. Para un trabajador belga con ingresos elevados es del 59,6%.

11. El objetivo de la reforma fiscal tax-shift era precisamente reducir los impuestos sobre el trabajo, en particular sobre los salarios más bajos, con el fin de transferirlos a otras bases imponibles. Sin embargo, era necesario mantener el equilibrio para limitar su impacto en las finanzas públicas y reducir su impacto en el poder adquisitivo. El atractivo del trabajo para los trabajadores con salarios bajos debe reforzarse aún más, sin que ello suponga un aumento del coste del trabajo para los empresarios. Un aumento de la bonificación fiscal sobre el trabajo parece especialmente adecuado para lograr este doble objetivo.

12. Parece necesario continuar en la senda de la reducción de los impuestos sobre el trabajo, explorando más a fondo las posibilidades de

financiación mediante una reducción del gasto público. No corresponde al Consejo Superior de Empleo decidir sobre la naturaleza de la compensación, sino señalar que el objetivo de dicha reforma sería aumentar significativamente el atractivo financiero del empleo en relación con la inactividad o el desempleo.

### **La tasa de empleo debe seguir aumentando, especialmente en algunos grupos de población**

13. Para la población con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años, Bélgica cuenta con menos personas activas (68,5%) que la media de la UE (72,1%) y que los países de referencia (70,6% en Francia y hasta el 81,8% en Suecia). Aunque el empleo ha aumentado considerablemente en los últimos años, la diferencia con los países vecinos no se ha reducido.

14. El objetivo del 73,2 % fijado por Bélgica en el marco de la Estrategia Europa 2020 está claramente fuera de alcance. Teniendo en cuenta las recientes proyecciones demográficas, se tendrían que crear 325.000 empleos de aquí a 2020, una media anual de 108.000 puestos de trabajo. Esto va mucho más allá de las previsiones, a política sin cambios, de la Oficina Federal de Planificación y del Banco Nacional de Bélgica.

15. La participación en el mercado laboral, examinada según los distintos grupos de la población, es muy dispar; peculiaridad que no es específica de Bélgica pero sí en algunas categorías. Si bien en términos generales la tasa de empleo se ha incrementado, las mujeres y las personas mayores (55 años y más) siguen teniendo unos indicadores por debajo de la media europea. Cabe sin embargo resaltar que desde principios del año 2000 la tasa de empleo de los mayores prácticamente se ha duplicado. Los jóvenes, los ciudadanos extra comunitarios y, de forma transversal, las personas poco cualificadas, cuya situación se ha deteriorado en los últimos años, forman parte de los grupos de riesgo para el mercado de empleo.

16. Desde el punto de vista geográfico, también existen diferencias significativas en la participación en el empleo. Mientras que en Flandes se sitúa en el 73 %, la tasa de empleo de las personas de 20 a 64 años es del 63,2 % en Valonia y del 60,8 % en Bruselas. Los mismos grupos de riesgo que los identificados a nivel nacional están presentes en las tres regiones, a pesar de algunos cambios específicos relacionados, entre otras cosas, con la estructura de la actividad económica y la población. También existen dificultades específicas de las grandes ciudades, independientemente de la región.

17. Si bien desde una perspectiva internacional, la tasa de empleo belga (en términos relativos) es baja, de acuerdo con el informe del CSE de 2017, la calidad del empleo belga compite perfectamente con la de los países más eficientes.

18. El análisis sobre las características de las personas sin empleo hace referencia, lógicamente, a las que sí trabajan. Las categorías poco representadas en el mercado de trabajo tienen evidentemente una tasa de paro y/o de inactividad mayor. Así, mientras que el 14,8% de la población activa sin titulación de enseñanza secundaria está desempleada, esto solo ocurre con menos del 4,3% de los titulados de enseñanza superior. De igual modo, la tasa de paro de la población no europea es más elevada (25%) que la de los nacionales (6,2%). En Bruselas, el desempleo afecta a casi uno de cada cinco trabajadores, en Flandes a uno de cada veinte y en Valonia a poco más de uno de cada diez. No obstante, cabe señalar que la disminución del desempleo desde la gran recesión ha sido más pronunciada en Valonia y Bruselas que en Flandes, lo que podría reflejar el inicio de una dinámica de convergencia regional, aunque hay que tener en cuenta la evolución concomitante de la población activa en las tres regiones. Debe garantizarse un seguimiento eficaz de la disponibilidad de los solicitantes de empleo y el desarrollo de un enfoque global y comprensible de la participación en el mercado de trabajo. Esto implica combinar la regresividad de las prestaciones, la progresividad de las acciones de acompañamiento y de formación y, en su caso, el desarrollo de actividades específicas subvencionadas temporalmente.

19. El acompañamiento hacia el empleo no se debe ceñir solo a los desempleados, sino que también debe enfocarse hacia las personas asistidas por los CPAS (Centros Públicos de Acción Social) y personas con discapacidad o que padecen alguna minusvalía. Los servicios regionales de empleo trabajan ya en esa dirección en colaboración con otros interlocutores (Instituto Nacional del seguro de Enfermedad-Invalidez (INAMI), autoridades locales, empresarios, etc.).

20. Las autoridades belgas deben estar alerta frente a todas y cada una de las formas de discriminación, tanto en la contratación como en el desarrollo de la prestación laboral. Labor que los empresarios deben incluir en sus políticas generales de promoción y calidad del empleo y para lo que el Consejo recomienda que tanto empresarios como Administraciones Públicas establezcan políticas de gestión de personal que incluyan criterios de contratación acordes con las necesidades reales de los puestos de trabajo para permitir asimismo que el trabajador pueda desarrollar sus cualidades profesionales a lo largo de toda su carrera. Enfoque cualitativo que también contribuiría a la reducción del absentismo laboral y a la apertura de nuevos enfoques en el debate relativo a las

profesiones y trabajos penosos, ya que esta negociación no debe reducirse tan solo al derecho de jubilación.

21. No conviene descartar el apoyo económico a los grupos más alejados del mercado laboral (por ejemplo el bono al empleo para los trabajadores y la reducción de cargas patronales para los empresarios). Por otra parte, las nuevas iniciativas empresariales en el sector de la economía social pueden ofrecer oportunidades que aún no se han explorado suficientemente.

22. Si bien la activación no sólo debe dirigirse a los solicitantes de empleo, sino también a las personas más alejadas del mercado de trabajo, no puede descuidar a determinados trabajadores, como los que están temporalmente desempleados de forma casi estructural, que, por lo tanto, no son productivos ni están disponibles para el mercado de trabajo. En una sociedad moderna basada en el conocimiento, la educación es la clave para el empleo

23. El desarrollo del empleo en una economía moderna depende cada vez más de una mano de obra cualificada. Para los empleos poco cualificados, la relación entre costes laborales y productividad deviene a menudo desfavorable, de modo que su existencia depende cada vez más de una fuerte subvención (empleos con bonos-servicio, reducción de cotizaciones sociales, etc.).

24. Es en esta perspectiva en la que la Unión Europea ha establecido un doble objetivo en el marco de la estrategia UE 2020. Se trata, por una parte, de reducir significativamente el abandono escolar y, por otra, de aumentar la proporción de jóvenes con título de enseñanza superior. También se ha definido a nivel europeo una estrategia para las competencias indispensables ("Skills Agenda"), basada en tres ejes principales: mejorar la calidad y la pertinencia de la formación y las competencias; aumentar la visibilidad y la comparabilidad de las competencias y las cualificaciones y, por último, mejorar la visión estratégica sobre las necesidades en materia de competencias, con el fin de que las opciones profesionales se tomen de una manera más informada.

25. Es fundamental reducir el número de jóvenes que carecen de la formación necesaria para acceder al mercado laboral de forma duradera, ya que el empleo sigue siendo el mejor factor de integración en la sociedad y la mejor garantía de unos ingresos satisfactorios. Es inaceptable que solo uno de cada 10 jóvenes se beneficie de estas ventajas. El objetivo belga tiene que consistir en aumentar la tasa de preparación de los jóvenes del 8,9 al 9,5%. Los análisis del CSE resaltan que las posibilidades de encontrar trabajo aumentan con cada año

adicional de estudios. La formación técnica y profesional ofrece excelentes perspectivas de empleo a sus diplomados y prepara a los jóvenes para ocupar puestos de difícil cobertura. Las reformas y las simplificaciones que se han realizado últimamente respecto a la educación en alternancia ya van en este sentido. En Flandes, el sistema de aprendizaje en alternancia está totalmente integrado en el sistema educativo. El papel de las empresas en la formación es crucial y su implicación tiene que ir en aumento. En términos generales, conviene apoyar un enfoque de enseñanza dual que incluya prácticas en las empresas para todos los sistemas educativos y formación para los demandantes de empleo. El éxito del modelo aplicado en la Comunidad germanófona debe servir de ejemplo, pese a las pequeñas dificultades que conviene subsanar. A este respecto, debe velarse por garantizar la adquisición de conocimientos, aptitudes y competencias clave que faciliten el aprendizaje permanente a partir de la educación inicial, de modo que la integración en el empleo sea lo más duradera posible.

26. En el marco de la "Skills Agenda" y con miras a incrementar las posibilidades de empleo de los adultos con poca preparación, Bélgica debe establecer unos procesos que aumenten el nivel de las competencias de toda la población adulta (lectura, ortografía, cálculo y competencias digitales) para que todos tengan una preparación educativa mínima equivalente al bachillerato (secundario superior).

27. Con un 45,9% de la población joven (de 30 a 34 años) con titulación superior, Bélgica supera el objetivo europeo y está muy próxima a alcanzar el 47%, objetivo fijado para el horizonte 2020. Se trata de un valor importante, sobre todo cuando las encuestas realizadas sobre la inserción profesional de los jóvenes a la salida de la escuela revelan que estos cuentan con una buena preparación académica. Hecho que, sin embargo, no debe esconder que todas las orientaciones académicas de la educación superior no ofrecen la misma polivalencia. Se ha observado que la tasa de paro de los jóvenes con título de enseñanza superior va en aumento desde el año 2000. El mercado de trabajo belga no está preparado para absorber a los estudiantes que proceden de ciertas ramas, como por ejemplo los de ciencias humanas. Contrariamente, ramas científicas, muy solicitadas por las empresas, no atraen demasiado a los estudiantes belgas. Por ello, conviene que el colectivo estudiantil esté muy bien informado sobre las posibilidades que ofrecen dichas ramas de preparación científicas y técnicas para el mercado de empleo y sus condiciones remunerativas, frecuentemente menospreciadas, sobre todo por las mujeres. Las campañas de sensibilización e información deben continuar realizándose y el sistema educativo debe impulsar a la elección de las mismas, despertando interés por ellas desde una edad muy joven.



28. De forma más estratégica, deben instaurarse instrumentos que permitan no solamente detectar, sino también apoyar, el aprendizaje para la evolución del futuro. Es decir, debe fomentarse aquello que da respuesta a la demanda actual pero que también se va a necesitar en el futuro. Los estudios prospectivos, como el desarrollado por Forem en Valonia o por la red VIONA en Flandes, deberían orientar a los operadores de formación. Por lo tanto, los alumnos y estudiantes deben poder formarse para los puestos de trabajo del futuro, lo que también significa poder adaptar rápidamente los programas de formación, incluidos los profesores, a las necesidades futuras. Los SPE y los servicios de formación también deben disponer de medios suficientes para proporcionar una oferta de formación cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y se debe animar a los solicitantes de empleo a que la reciban.

29. El rápido ritmo de los cambios tecnológicos y el desarrollo de la sociedad del conocimiento exigen la adquisición de cualificaciones genéricas y digitales, así como su actualización periódica por parte de una mano de obra que envejece. Una formación profesional continua de calidad ofrece una respuesta a este reto aumentando la productividad y la empleabilidad de los trabajadores y, por tanto, su seguridad en el empleo. No se trata ya del mantenimiento de un empleo en particular, sino de la garantía de una carrera profesional que asegure el acceso al empleo. La formación profesional continua contribuye en gran medida a ello, tanto internamente (cambio de función con el mismo empleador) como externamente (conversión a profesiones o actividades en desarrollo). Debe fomentarse la adquisición de nuevas competencias que permitan el reciclaje profesional dentro de la empresa o con otro empleador. Puede hacerse con el apoyo de fondos de formación sectoriales, pero en cualquier caso debe estar certificado y reconocido. Los procedimientos de validación de las competencias insuficientemente utilizadas deben ser objeto de una mayor visibilidad: la lista de profesiones debe ampliarse aún más.

30. El ejemplo de los países nórdicos, que cuentan con una alta participación en los procesos de formación continua y con una gran movilidad de los trabajadores, además de una alta tasa de ocupación es, indiscutiblemente, la evidencia del beneficio que representa la formación profesional de calidad. Con relación a los mencionados países, son varias las encuestas que ponen de manifiesto el retraso belga en términos de formación. En 2017, solo un 9% de los trabajadores con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años habían participado en una formación en las cuatro semanas anteriores a la encuesta. Por el contrario, en Dinamarca, Suecia y Finlandia, la proporción era de uno de cada cuatro trabajadores. Puede no obstante observarse que, incluso en dichos países, la formación sigue siendo mayoritariamente utilizada por

los jóvenes y por trabajadores que poseen titulaciones superiores. La oferta de formación y las prácticas en las empresas deben incrementarse en el colectivo de los demandantes de empleo y, en especial, en aquellos que son de larga duración y tienen poca cualificación y/o son mayores. Debe invertirse más en los medios y simplificar los procesos pero, sobre todo, lo que es imprescindible es que los empresarios se movilicen y se comprometan en la formación en alternancia, como ya sucede en la Comunidad germanófona del país, donde ya contribuyen a su éxito.

31. Los trabajadores no deberían basarse solo y exclusivamente en la oferta de la formación ofrecida por los empresarios que, inevitablemente, se enfocará a sus necesidades empresariales. Los trabajadores deben construir su propio proyecto personal de formación, compatible con sus aspiraciones profesionales. Una cuenta individual de formación y la oferta de «coaching» deberían ayudarles a realizarlo.

### **La proporción de personas mayores de 50 años con empleo está aumentando, pero sigue siendo insuficiente dado el elevado coste del envejecimiento de la población**

32. Desde el año 2000, las distintas medidas que se han adoptados para limitar las salidas anticipadas del mercado de trabajo (es decir antes de la edad legal de jubilación) han contribuido a reducir en más de un tercio la proporción de personas de entre 50 y 64 años que abandonan el mercado laboral. En el caso de las personas de entre 60 y 64 años, el desplazamiento de la edad de jubilación de las mujeres a los 65 años es lo que explica en gran medida la prolongación de las carreras profesionales. Las últimas reformas en este ámbito están en consonancia con el objetivo de aumentar la edad media efectiva de salida del mercado de trabajo. El objetivo era hacer más estrictos los criterios de acceso a estos dispositivos, activar a las personas afectadas y hacer el trabajo más atractivo desde el punto de vista económico.

33. Esta dinámica también se aprecia en la evolución de la estructura de edad del personal de las empresas: la proporción de empleados de 55 años y más se triplicó entre 1999 y 2017. Estas estadísticas también ilustran que el envejecimiento de la población activa ya está en marcha. Mientras que a finales del siglo pasado representaban el 30% de los trabajadores, en 2017 las personas de 45 años o más representaban más del 40% de la población activa.

34. La supresión de los incentivos a la jubilación anticipada limita el paso a la inactividad, pero no basta para mantener o crear perspectivas de empleo para los mayores de 55 años. Para ello es necesario preservar su empleabilidad, es decir, garantizar que su productividad y sus costes salariales sigan el mismo ritmo. En Bélgica existe una relación positiva, en

gran medida continua, entre el crecimiento salarial y la edad (de los empleados, ya que no es el caso de los trabajadores manuales), mientras que en otros países se observa un estancamiento más rápido. Por lo tanto, el envejecimiento del personal de las empresas podría plantear un problema de competitividad y productividad para las compañías belgas. Para evitarlo, la progresión salarial a lo largo de la carrera debe basarse únicamente en los criterios de cualificación adquiridos y no en consideraciones de antigüedad.

**Las instituciones del mercado de trabajo no promueven suficientemente las transiciones. Son los grupos más vulnerables los que sufren las consecuencias.**

35. Otras instituciones del mercado de trabajo son obstáculos a la movilidad y también deben poder reconsiderarse sin tabúes. Por ejemplo, los procedimientos de despido colectivo deben llegar a término más rápidamente y deben asignarse más recursos a la reconversión profesional, sin poner en tela de juicio los derechos de los trabajadores, pero permitiéndoles volver a incorporarse al mercado laboral más rápidamente. Por último, los procedimientos de reinserción deben ser objeto de evaluaciones estrictas para medir su pertinencia teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral.

36. Los trabajadores muestran la mayor movilidad al principio de sus carreras. Los contratos temporales y el trabajo interino se consideran cada vez más como un primer paso hacia la integración en el mercado laboral. Como resultado, la probabilidad de perder el empleo es significativamente mayor antes de los 25 años que después de los 50 años. Sin embargo, la probabilidad de encontrar un empleo es también significativamente mayor para los jóvenes que para los mayores de 50 años. Para las personas que pierden sus empleos, la supervisión y el apoyo en materia de disponibilidad deben ser sistemáticos y eficaces, independientemente de su edad. La (re)incorporación rápida al empleo también debería poder basarse en métodos innovadores que vinculen a los trabajadores (al final de su carrera o en un proceso de reestructuración, por ejemplo) con posibles nuevos empleadores, como es el caso de la plataforma virtual Experience@work. Asegurar las trayectorias profesionales en el empleo significa no solo permitir que las personas cambien de empleo, sino también facilitar la transición de la condición de trabajador por cuenta ajena a la de autónomo y viceversa.

37. El hecho de que más de la mitad de los 525.000 solicitantes de empleo hayan estado desempleados durante más de un año (un tercio ha estado desempleado durante dos años) es otro ejemplo de la falta de oportunidades de integración o reintegración en el mercado laboral. Muchos de estos desempleados de larga duración están poco cualificados

o tienen más de 50 años. Es esencial ofrecerles sin más demora una nueva evaluación de las competencias y redefinir con ellos una vía de integración profesional que incluya, en caso necesario, formación previa o experiencia sobre el terreno.

38. Las considerables diferencias en las tasas de desempleo entre provincias, incluidas las contiguas, ilustran el hecho de que la movilidad geográfica de los solicitantes de empleo sigue siendo insuficiente, a pesar de los sucesivos ajustes de la normativa sobre desempleo (empleo adecuado, regresividad de las prestaciones, mayor apoyo a los jóvenes y a los mayores de 50 años) y de los acuerdos de cooperación entre los servicios públicos regionales de empleo. Deben proseguirse e intensificarse las medidas de fomento de la movilidad interregional de los solicitantes de empleo, en particular hacia los puestos de trabajo que siguen vacantes en otras regiones. Deben reducirse los obstáculos a la movilidad y garantizarse el seguimiento en el marco del diálogo entre las distintas partes interesadas.

39. Una vez más, el problema afecta principalmente a los solicitantes de empleo menos cualificados, para los que la expectativa de ingresos adicionales vinculada a un trabajo alejado de su domicilio, en comparación con la prestación de desempleo, es menor. Se observa también que si se pasa del nivel provincial al municipal, la tasa de desempleo en los municipios valones adyacentes a Flandes es mucho más baja que en el centro de la provincia. Esto tiende a demostrar que el trabajo del SPE (intercambio de ofertas de trabajo, formación conjunta, especialmente en idiomas) está dando sus frutos, pero que adolece de límites relacionados en parte con la distancia entre el hogar y el trabajo potencial. Es necesario seguir actuando para estimular la movilidad entre regiones. En particular, debe implicar a las autoridades responsables del transporte público para garantizar la continuidad de los servicios o la adaptación de los horarios. Este problema interregional es de hecho multidimensional. La cuestión del transporte se añade a otras más generales como la del conocimiento básico de las lenguas nacionales, la formación, en particular en las profesiones sometidas a estrés y en desarrollo y la coordinación de las ayudas específicas al empleo y de las instituciones del mercado laboral.

## **Conclusiones**

Nunca en su historia Bélgica ha tenido tantas personas con empleo: más de 4,5 millones. Cada uno contribuye a la creación de riqueza que hace de Bélgica uno de los más prósperos del mundo. Como se ha puesto de manifiesto, el empleo podría ser mucho mayor y la actividad también. Esta observación es preocupante, porque la posición privilegiada alcanzada no es para siempre; se construye día tras día movilizándolo todo

el potencial de crecimiento. El capital humano es una de sus palancas esenciales. Se mide no solo en cantidad, sino también en la calidad de la mano de obra disponible.

Para preservar el modelo belga de protección social, basado principalmente en la solidaridad entre los activos y los inactivos, es necesaria una mayor movilización de la población para mantener el nivel de riqueza per cápita y para apoyar las cargas del envejecimiento de la población sobre una base más amplia.

Mantener la oferta de mano de obra a un nivel adecuado requerirá una mayor movilización de los grupos que actualmente participan menos en el empleo. Pero eso no es suficiente. También es necesario dotarse de los medios para garantizar que la población activa tenga las cualificaciones necesarias para satisfacer las necesidades de la economía actual basada en el conocimiento.

Sobre la base de estos análisis, el Consejo presenta sus recomendaciones en torno a tres ejes.

### [Activación e integración de los solicitantes de empleo y de los inactivos](#)

La activación debe entenderse como cualquier medida que tenga por objeto aumentar los incentivos al trabajo, no solo las medidas administrativas relativas a los criterios de búsqueda de empleo para los desempleados, sino también en general los aspectos económicos mediante el aumento del salario neto sin aumentar el coste salarial y los aspectos cualitativos del trabajo destinados a crear un marco de flexibilidad y seguridad para los trabajadores.

1. Es preciso reforzar el seguimiento eficaz de la disponibilidad de los solicitantes de empleo. Debe desarrollarse un enfoque global y comprensible para fomentar la participación en el mercado laboral, que combine prestaciones decrecientes, esfuerzos progresivos de apoyo y formación y, en su caso, el desarrollo de actividades específicas subvencionadas temporalmente. El apoyo al empleo no solo debería afectar a los desempleados, sino también a las personas que reciben apoyo de los CPAS y a las personas con discapacidad.
2. El atractivo del trabajo para las personas con salarios bajos debe reforzarse aún más, sin aumentar al mismo tiempo el coste del trabajo para los empresarios. Un aumento de la bonificación fiscal del empleo parece especialmente adecuado para lograr este doble objetivo. En términos generales, debe comprobarse que las disposiciones fiscales no tienen un efecto disuasorio sobre la oferta de mano de obra.

3. Las negociaciones salariales deberían tener más en cuenta las especificidades sectoriales a la hora de determinar la remuneración y las condiciones de trabajo.

4. Los empleadores deben poner en marcha una política de gestión de recursos humanos integradora que permita establecer criterios de contratación acordes con las necesidades reales del puesto de trabajo, permitiendo al mismo tiempo que cada trabajador desarrolle su talento en el marco de un apoyo a lo largo de toda su carrera profesional. Este enfoque cualitativo también puede ayudar a reducir el absentismo y abrir una nueva línea de negociación en el debate sobre las profesiones y los trabajos penosos, porque no puede reducirse a una cuestión de derechos de pensión. La ayuda financiera temporal no debe excluirse para los grupos más alejados del empleo.

5. La integración de las personas pertenecientes a grupos de riesgo (mayores de 55 años, extracomunitarios, mujeres, personas con discapacidad, etc.) requiere también una política de igualdad de oportunidades destinada a luchar contra todas las formas de discriminación.

### Formación para todos y para todas las edades

En una economía basada en el conocimiento, la formación es la condición esencial para una integración duradera en el mercado laboral. La educación inicial es una clave para el acceso al empleo, pero este bagaje inicial debe mantenerse y enriquecerse para mantenerse al día con el desarrollo del conocimiento.

1. Es necesario integrar más prácticas y experiencias laborales en los planes de estudio de todas las formas de educación.

2. En el marco del programa "Skills Agenda" de la Unión Europea, es necesario mejorar las competencias mínimas de toda la población adulta, dando prioridad a la menos cualificada.

3. Deben crearse instrumentos para identificar y apoyar cursos de formación prometedores e innovadores, es decir, no solo los que respondan a la demanda existente, sino también a la futura. A este respecto, los estudiantes deben ser informados sobre las oportunidades de empleo y las condiciones de remuneración que ofrecen los cursos científicos y técnicos, que con demasiada frecuencia se descuidan, especialmente por parte de las mujeres. Según datos recientes de Flandes, las campañas de sensibilización e información están empezando a surtir efecto. Deben continuar y desarrollarse. Sin duda, la enseñanza de las asignaturas científicas también debe encontrar un

nuevo impulso, en la forma en que se abordan para hacerlas más atractivas, desde una edad temprana.

4. Debería fomentarse la adquisición por parte de los trabajadores de nuevas cualificaciones que les permitan reciclarse dentro de su empresa o con otro empleador. Se puede hacer con el apoyo de fondos sectoriales de capacitación, pero en todos los casos debe estar certificado y reconocido. Hay que dar mayor visibilidad a los procedimientos de validación de las competencias insuficientemente utilizadas y ampliar la lista de profesiones. Sin embargo, los trabajadores no pueden conformarse únicamente con la formación ofrecida por su empleador. Una cuenta de formación individual sería una herramienta muy útil en este contexto.

5. En el caso de los solicitantes de empleo, debe incrementarse la oferta de formación profesional que responda a las necesidades del mercado de trabajo y la oferta de prácticas, especialmente para los demandantes más antiguos, a los que debe animarse a seguirlas. Hay que invertir más recursos en los SPE y en la racionalización de los servicios y procedimientos de formación, pero sobre todo es necesario que los empresarios movilicen y concreten sus compromisos, como es el caso de la Comunidad germanófono.

### Movilidad geográfica y profesional

La formación es también una herramienta esencial para la movilidad funcional y ocupacional, pero otras instituciones del mercado laboral pueden afectar a la movilidad. Asegurar las trayectorias profesionales en el empleo significa no solo permitir que las personas cambien de empleo, sino también facilitar la transición de la condición de asalariado a la de autónomo y viceversa.

1. Deben continuarse e intensificarse las acciones (en formación lingüística, en puestos de trabajo estresantes, en intercambio de ofertas de empleo entre los SPE) que fomenten la movilidad interregional de los solicitantes de empleo.

2. Debe garantizarse el diálogo entre las distintas partes interesadas para mejorar la coordinación de la ayuda específica al empleo y a las instituciones del mercado de trabajo. Dado que la problemática interregional es de hecho multidimensional, también debe abordar la cuestión del transporte.

3. Los procedimientos de despido colectivos deben poder llevarse a cabo más rápidamente, sin poner en peligro los derechos de los

trabajadores, pero permitiéndoles volver a incorporarse al mercado laboral más rápidamente.

4. Los procedimientos de reinserción en el mercado laboral deben ser objeto de evaluaciones estrictas para medir su pertinencia con respecto a las necesidades de dicho mercado.

5. Deben estudiarse las experiencias de las plataformas virtuales que, gracias a las nuevas tecnologías, ponen a los trabajadores (al final de su carrera o en un proceso de reestructuración, por ejemplo) en contacto con posibles empleadores para evaluar su utilidad desde una perspectiva de integración duradera en el empleo.

.....

*El Consejo Superior de Empleo se creó el 22 de diciembre de 1995. Tiene una función de información y asesoramiento para el Gobierno Federal y, más concretamente, para el Ministro de Trabajo, que lo preside. Su misión es, por tanto, el seguimiento de la política de empleo y el examen de las propuestas destinadas a promover la creación de empleo. En este contexto, el Consejo lleva a cabo análisis independientes e innovadores del estado pasado y presente del mercado de trabajo y de las necesidades futuras con el fin de optimizar su funcionamiento. Los trabajos del Consejo se inscriben igualmente en el marco más amplio de la política de empleo de la Unión Europea, y más concretamente, en las líneas directrices para el empleo y las recomendaciones del Consejo de la Unión Europea.*

*El Consejo formula recomendaciones, en la medida de lo posible concretas y viables, sobre medidas de fomento del empleo que tengan en cuenta el interés general y las características específicas de los mercados de trabajo regionales. Por lo tanto, está en condiciones de aportar una contribución esencial a los responsables de la toma de decisiones en lo que se refiere a la modernización de la organización del mercado de trabajo en Bélgica y a su capacidad para responder a los retos de la globalización, las nuevas tecnologías, los cambios socioeconómicos y las reformas estructurales e institucionales.*

*El Consejo está integrado por expertos en el mercado laboral procedentes del mundo académico, la administración pública, los servicios públicos de empleo y el sector privado. Son nombrados a título personal, sobre la base de sus competencias y experiencia particulares en el ámbito del empleo y del mercado de trabajo y, por lo tanto, no representan a los organismos que los han designado. 11 Miembros son nombrados a propuesta del Ministro Federal de Empleo y 10 miembros son nombrados por los Gobiernos de las Regiones y de la Comunidad germanófona: tres miembros son nombrados por el Gobierno flamenco, tres miembros son nombrados por el Gobierno valón, tres miembros son nombrados por el Gobierno de la Región de Bruselas-Capital y un miembro es nombrado por el Gobierno de la Comunidad germanófona. Debido a su composición, el Consejo constituye una plataforma única para el diálogo y el intercambio de opiniones entre el Gobierno Federal y las Regiones y Comunidades.*



## **INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN AGOSTO**

---

### **Desempleo registrado (ONEM)**

A finales de agosto de 2018 había 525.327 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un incremento de 4.410 personas en base intermensual y un descenso de 25.662 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 10,2%, tasa que ha aumentado un 0,1% en términos intermensuales y que ha descendido un 0,5% 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 agosto hubo 414.432 ciudadanos belgas, 49.405 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.598 españoles) y 61.490 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 6,2% en el mes de julio de 2018.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM  
Direction Statistiques et Etudes  
Production: Direction ICT

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN AOUT 2018

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

### 1. Demandeurs d'emploi inoccupés ( DEI ) :

|              |                |                |              |               |                |        |         |
|--------------|----------------|----------------|--------------|---------------|----------------|--------|---------|
| Hommes       | 108.518        | 113.388        | 1.257        | 47.172        | 269.078        | -302   | -14.049 |
| Femmes       | 98.767         | 113.364        | 1.387        | 44.118        | 256.249        | +4.712 | -11.613 |
| <b>Total</b> | <b>207.285</b> | <b>226.752</b> | <b>2.644</b> | <b>91.290</b> | <b>525.327</b> | +4.410 | -25.662 |
| - 1 m.       | +1.308         | +2.485         | +71          | +617          | +4.410         |        |         |
| - 12 m.      | -20.597        | -2.309         | -223         | -2.756        | -25.662        |        |         |

### 2. dont les DEI de moins de 25 ans :

|              |               |               |            |              |               |        |        |
|--------------|---------------|---------------|------------|--------------|---------------|--------|--------|
| Hommes       | 25.804        | 23.138        | 241        | 4.532        | 53.474        | +1.717 | -3.305 |
| Femmes       | 20.205        | 21.190        | 294        | 4.073        | 45.468        | +3.514 | -4.403 |
| <b>Total</b> | <b>46.009</b> | <b>44.328</b> | <b>535</b> | <b>8.605</b> | <b>98.942</b> | +5.231 | -7.708 |
| - 1 m.       | +2.520        | +1.993        | +17        | +718         | +5.231        |        |        |
| - 12 m.      | -5.832        | -1.120        | -68        | -756         | -7.708        |        |        |

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

|              |               |               |            |               |                |      |        |
|--------------|---------------|---------------|------------|---------------|----------------|------|--------|
| Hommes       | 34.107        | 43.215        | 429        | 23.505        | 100.827        | -734 | -4.759 |
| Femmes       | 27.943        | 37.772        | 423        | 21.201        | 86.916         | +133 | -2.277 |
| <b>Total</b> | <b>62.050</b> | <b>80.987</b> | <b>852</b> | <b>44.706</b> | <b>187.743</b> | -601 | -7.036 |
| - 1 m.       | -550          | +68           | +7         | -119          | -601           |      |        |
| - 12 m.      | -3.927        | -2.628        | -48        | -481          | -7.036         |      |        |

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

|              |               |               |            |              |               |        |        |
|--------------|---------------|---------------|------------|--------------|---------------|--------|--------|
| Hommes       | 10.460        | 17.420        | 114        | 2.076        | 29.956        | +505   | -312   |
| Femmes       | 9.099         | 15.797        | 157        | 2.261        | 27.157        | +1.723 | -1.481 |
| <b>Total</b> | <b>19.559</b> | <b>33.217</b> | <b>271</b> | <b>4.337</b> | <b>57.113</b> | +2.228 | -1.793 |
| - 1 m.       | +520          | +941          | +9         | +767         | +2.228        |        |        |
| - 12 m.      | -3.209        | +1.889        | -24        | -473         | -1.793        |        |        |

### 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       | 6,8%        | 13,6%        | 6,9%        | 15,4%        | 9,8%         | +0,0% | -0,5% |
| Femmes       | 6,9%        | 15,3%        | 8,9%        | 17,3%        | 10,6%        | +0,2% | -0,5% |
| <b>Total</b> | <b>6,9%</b> | <b>14,4%</b> | <b>7,8%</b> | <b>16,3%</b> | <b>10,2%</b> | +0,1% | -0,5% |
| - 1 m.       | +0,1%       | +0,2%        | +0,2%       | +0,1%        | +0,1%        |       |       |
| - 12 m.      | -0,6%       | -0,1%        | -0,7%       | -0,5%        | -0,5%        |       |       |

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

| DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES               |                               |   |                               |   |                               |   |
|---|-------------------------------|---|-------------------------------|---|-------------------------------|---|
| Répartition par nationalité, région et sexe |                               |   |                               |   |                               |   |
| - Situation du mois de: AOUT 2018 -         |                               |   |                               |   |                               |   |
| PAYS  |                               |   |                               |   |                               |   |
| DEIN05                                      | HOMMES                        |   | FEMMES                        |   | TOTAL                         |   |
| NATIONALITES                                | Demandeurs d'emploi inoccupés | dont jeunes travailleurs en stage d'attente | Demandeurs d'emploi inoccupés | dont jeunes travailleurs en stage d'attente | Demandeurs d'emploi inoccupés | dont jeunes travailleurs en stage d'attente |
| <b>Belgique</b>                             | <b>210.210</b>                | <b>27.639</b>                               | <b>204.222</b>                | <b>24.730</b>                               | <b>414.432</b>                | <b>52.369</b>                               |
| Autriche                                    | 29                            | 2   | 53                            | 0   | 82                            | 2   |
| Bulgarie                                    | 1.411                         | 66  | 1.687                         | 88  | 3.098                         | 154   |
| Chypre                                      | 6                             | 0   | 12                            | 0   | 18                            | 0   |
| République Tchèque                          | 190                           | 16  | 201                           | 16  | 391                           | 32  |
| Allemagne                                   | 574                           | 27  | 708                           | 29  | 1.282                         | 56  |
| Danemark                                    | 19                            | 3   | 27                            | 0   | 46                            | 3   |
| Espagne                                     | 2.696                         | 87  | 1.902                         | 78  | 4.598                         | 165   |
| Estonie                                     | 6                             | 0   | 22                            | 0   | 28                            | 0   |
| Finlande                                    | 17                            | 1   | 45                            | 1   | 62                            | 2   |
| France                                      | 4.213                         | 261   | 5.175                         | 319   | 9.388                         | 580   |
| Grande Bretagne                             | 387                           | 12  | 300                           | 8   | 687                           | 20  |
| Grèce                                       | 483                           | 9   | 442                           | 14  | 925                           | 23  |
| Croatie                                     | 56                            | 5   | 81                            | 5   | 137                           | 10  |
| Hongrie                                     | 119                           | 5   | 166                           | 3   | 285                           | 8   |
| Irlande                                     | 44                            | 4   | 54                            | 1   | 98                            | 5   |
| Italie                                      | 5.701                         | 168   | 4.321                         | 180   | 10.022                        | 348   |
| Lituanie                                    | 25                            | 1   | 108                           | 3   | 133                           | 4   |
| Luxembourg                                  | 90                            | 8   | 70                            | 4   | 160                           | 12  |
| Lettonie                                    | 23                            | 0   | 65                            | 1   | 88                            | 1   |
| Malte                                       | 6                             | 0   | 6                             | 1   | 12                            | 1   |
| Pays-Bas                                    | 3.554                         | 187   | 3.618                         | 139   | 7.172                         | 326   |
| Pologne                                     | 1.379                         | 57  | 1.556                         | 73  | 2.935                         | 130   |
| Portugal                                    | 1.332                         | 73  | 1.174                         | 77  | 2.506                         | 150   |
| Roumanie                                    | 1.679                         | 112   | 2.452                         | 174   | 4.131                         | 286   |
| Slovaquie                                   | 493                           | 31  | 497                           | 31  | 990                           | 62  |
| Slovénie                                    | 11                            | 0   | 27                            | 0   | 38                            | 0   |
| Suède                                       | 42                            | 2   | 51                            | 2   | 93                            | 4   |
| <b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>                 | <b>24585</b>                  | <b>1137</b>                                 | <b>24820</b>                  | <b>1247</b>                                 | <b>49405</b>                  | <b>2384</b>                                 |
| <b>TOTAL U.E.</b>                           | <b>234795</b>                 | <b>28776</b>                                | <b>229042</b>                 | <b>25977</b>                                | <b>463837</b>                 | <b>54753</b>                                |
| Suisse                                      | 39                            | 1   | 59                            | 2   | 98                            | 3   |
| Congo (Rép. démocratique)                   | 1.786                         | 77  | 2.368                         | 103   | 4.154                         | 180   |
| Algérie                                     | 1.246                         | 22  | 589                           | 20  | 1.835                         | 42  |
| Maroc                                       | 6.599                         | 130   | 4.205                         | 181   | 10.804                        | 311   |
| Macédoine                                   | 387                           | 23  | 301                           | 25  | 688                           | 48  |
| Norvège                                     | 27                            | 3   | 25                            | 1   | 52                            | 4   |
| Serbie + Monténégro                         | 475                           | 23  | 414                           | 39  | 889                           | 62  |
| Tunisie                                     | 658                           | 14  | 339                           | 12  | 997                           | 26  |
| Turquie                                     | 2.349                         | 56  | 1.532                         | 52  | 3.881                         | 108   |
| Réfugiés et apatrides                       | 2.331                         | 131   | 1.534                         | 104   | 3.865                         | 235   |
| Autres nationalités hors U.E.               | 18.386                        | 700   | 15.841                        | 641   | 34.227                        | 1.341                                       |
| <b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>              | <b>34.283</b>                 | <b>1.180</b>                                | <b>27.207</b>                 | <b>1.180</b>                                | <b>61.490</b>                 | <b>2.360</b>                                |
| <b>TOTAL ETRANGERS</b>                      | <b>58.868</b>                 | <b>2.317</b>                                | <b>52.027</b>                 | <b>2.427</b>                                | <b>110.895</b>                | <b>4.744</b>                                |
| <b>TOTAL GENERAL</b>                        | <b>269.078</b>                | <b>29.956</b>                               | <b>256.249</b>                | <b>27.157</b>                               | <b>525.327</b>                | <b>57.113</b>                               |



## Marché du travail : Chômage

| Périodes   | Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) |                 |                    | Taux de chômage en pourcentages de la population active (1) |            |            |
|------------|-------------------------------------|-----------------|--------------------|---|------------|------------|
|            | Total                               | moins de 25 ans | à partir de 25 ans | Belgique  | Zone euro  | UE-28      |
| 31/08/2018 | <b>525.327</b>                      | <b>98.942</b>   | <b>426.385</b>     |   |            |            |
| 31/07/2018 | 520.917                             | 93.711          | 427.206            | <b>6,2</b>  | <b>8,2</b> | <b>6,8</b> |
| 30/06/2018 | 464.613                             | 74.250          | 390.363            | 6,0   | 8,2        | 6,9        |
| 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        |

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

Fte. : Banco Nacional de Bélgica

**Actualidad Internacional Sociolaboral n° 226**

## DINAMARCA

### DESBUROCRATIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO<sup>29</sup>

El gobierno ha pactado un acuerdo con su partido de apoyo, el Popular Danés, y con los principales partidos de la oposición. El objetivo es reducir requisitos y unificar normas a efectos de liberar recursos que se canalizarán para mejorar la colocación de los desempleados.

Hasta ahora ha habido una serie de normas muy específicas y procedimientos poco flexibles que han dificultado el trabajo de las oficinas de empleo municipales a la hora de ayudar a los desempleados a encontrar un empleo.

El acuerdo implica que los municipios tendrán más autonomía en el marco de la organización y la aplicación individual de las medidas activas. En el futuro, se exigirá el cumplimiento de pocos requisitos básicos a todos los desempleados y los municipios podrán adaptar las medidas de forma individual. Esto significará que algunos desempleados se podrán centrar en solicitar empleo en los primeros meses de desempleo, mientras que otros recibirán más pronto una oferta de activación para el empleo. No habrá requisitos centralizados que dicten las medidas a adoptar por los municipios. No obstante, la flexibilidad de los municipios será sometida a control y habrá consecuencias para las oficinas de empleo que no cumplan con sus responsabilidades. Es decir, el Estado podrá asumir la administración de aquellos municipios que incumplan las normas.

Por otra parte, los requisitos para los desempleados serán justos e inteligibles, al mismo tiempo que se suspenderá la obligación estricta de solicitar empleo. Si a una persona ha conseguido un puesto, no estará obligado a solicitar empleo durante las últimas 6 semanas previas al comienzo de la relación laboral. También se eliminará una serie de pautas centrales en el contenido de las entrevistas entre la oficina de empleo y los desempleados.

Otro tema central del acuerdo se basa en que determinados fondos de desempleo asumirán el contacto con los beneficiarios de la prestación durante el período de preaviso de despido y los primeros 3 meses de desempleo.

Las empresas verán facilitada su labor a efectos de la oferta de puestos de prácticas y puestos con subvención salarial cuando se automaticen las más de 180.000 solicitudes por estos dos conceptos.

---

<sup>29</sup> **Fuentes:** Página Web del Gobierno danés.

La normativa que regulará el nuevo proceso se aprobará en el nuevo curso parlamentario y la mayoría de las medidas entrarán en vigor el 1º de julio de 2019.

Los temas centrales del acuerdo son:

- Disminución de los requisitos, a efectos del contacto con los desempleados, que a su vez se homologarán para todos los colectivos de desempleados y la simplificación de las normas relacionadas con las entrevistas.
- Período piloto de 4 años en el que se asignarán más responsabilidades a los fondos de seguro de desempleo respecto a los desempleados durante los períodos del preaviso de despido y los primeros 3 meses de desempleo.
- Sólo se exigirá un requisito de activación tras el transcurso máximo de 6 meses de desempleo. A partir de aquí, la oficina de empleo valorará si el desempleado necesita medidas adicionales.
- Se eliminará el requisito de búsqueda de empleo para los desempleados que hayan concertado comenzar en un puesto de trabajo o que vayan a solicitar la pensión anticipada o la baja por nacimiento de un hijo en el plazo de 6 semanas previas a la situación indicada.
- El sistema de subvención salarial se simplifica y se limita a dos períodos de duración; uno para los ciudadanos con fácil acceso al mercado laboral y otro para aquellos con mayores dificultades para acceder al mercado.
- El sistema de prácticas en empresas se simplificará y se redefinirá el objetivo de las prácticas.
- Notable simplificación del sistema de formación profesional para adultos mayores de 25 años. Se definirá sólo a 3 colectivos de beneficiarios, se reducirá el número de tasas de subvenciones y se aumentarán las cuantías de las subvenciones a los desempleados que participen en la formación profesional para adultos.
- Se automatizarán las solicitudes para los empleadores relacionadas con las prácticas en empresas y la subvención salarial.

- Se focalizarán los resultados de los municipios y se hará un mayor seguimiento de los municipios que no funcionen bien respecto a la aplicación de las medidas de empleo.
- Se elaborará una nueva ley de Medidas Activas para el Empleo que será más inteligible y que facilitará la gestión y la administración a los municipios y a los Seguros de Desempleo.

El Ministro de Empleo ha dicho: "Me siento satisfecho de haber pactado un acuerdo político amplio destinado a la desburocratización y que conlleva una simplificación de las medidas activas para el empleo. Hemos tenido en cuenta las quejas presentadas por muchos municipios, gestores, desempleados y empresas relacionadas con los procesos burocráticos y la gran cantidad de normas ininteligibles. Nosotros los políticos somos responsables de facilitar las soluciones. No obstante, se trata de libertad bajo responsabilidad. Por eso, los municipios que no cumplan con sus responsabilidades serán puestos bajo administración. El Gobierno no acepta que los desempleados sean abandonados. Por eso haremos un seguimiento minucioso de las actuaciones".

El Partido Popular Danés, PPD, ha manifestado: "Acogemos con satisfacción que los municipios en el futuro se centren en casar adecuadamente la oferta de trabajadores con las demandas de los empleadores. En el futuro, las oficinas de empleo serán categorizadas en función de la cantidad de personas que sean colocadas o que participen en una formación y las oficinas de empleo serán sancionadas si no cumplen con sus responsabilidades. También es muy importante que se lleve a cabo una simplificación de las políticas de empleo."

El Partido Socialdemócrata ha subrayado: "Hemos pactado un buen acuerdo que comprende tres importantes medidas: el incremento de la cantidad de desempleados que pasan a tener una formación profesional, la asignación de más competencias a los seguros de desempleo para ayudar a los desempleados a encontrar un empleo y la desburocratización. Esto significa que las medidas para el empleo se centrarán fundamentalmente en acercar a los desempleados al mercado laboral, en lugar de cumplir con una serie de normas innecesarias. Esto era realmente lo que necesitaban los municipios. No obstante, se ha dado un paso hacia atrás, ya que se ha pospuesto el plazo de presentación de la oferta de activación para los beneficiarios del desempleo. Esto contribuye a reducir el empleo en el orden de 300 personas e incrementar el desempleo en la misma medida. Hemos luchado para modificar este extremo, pero hemos perdido la batalla."

El Partido Liberal ha dicho: "La legislación de empleo está integrada por una excesiva cantidad de normas que constituyen una jungla dónde nos podemos perder. El acuerdo reduce la cantidad de reglas, de manera que

los desempleados, en mayor medida, se encontrarán con normas inteligibles y razonables. De esta forma, las oficinas de empleo podrán concentrarse en lo más importante: la colocación.

El Partido Socialista Popular ha señalado: "El acuerdo contribuye a reducir la burocracia en las medidas de empleo. Es un avance que los seguros de desempleo puedan demostrar sus competencias y asumir la primera toma de contacto con los parados asegurados. Es algo por lo que nuestro partido ha luchado durante mucho tiempo y, obviamente, es lógico porque los seguros tienen un profundo conocimiento de sus afiliados y de sus sectores profesionales respectivos."

La Alianza Liberal ha manifestado: "El acuerdo destinado a simplificar las medidas de empleo es histórico. La experiencia demuestra que las nuevas normativas siempre son más complejas que las anteriores. Esta tendencia se rompe con el nuevo acuerdo. La normativa básica se modifica y será menos compleja que la anterior. Es un acontecimiento absolutamente único que sólo se ha visto en muy pocas ocasiones anteriores en la historia del gobierno parlamentario. Estamos convencidos que la nueva ley conducirá a mejoras importantes para los desempleados. Habrá más transparencia que será relevante para las personas sin empleo. Todo apunta que la nueva ley traerá mejoras significativas para todos aquellos que trabajen con la colocación. Esperamos que el Parlamento haya aprendido de esta experiencia y que en el futuro proceda a reducir la complejidad de la legislación en otras áreas. Esto es realmente una necesidad democrática."

El Partido Social-Liberal ha añadido: "Estamos satisfechos de haber puesto en marcha una simplificación de las normas que permiten a los seguros de desempleo asumir la primera toma de contacto con los desempleados. Ha sido nuestra máxima prioridad. Nunca hemos deseado que los desempleados tuvieran que presentarse en varios lugares para inscribirse y hacer numerosas comunicaciones. Ahora, los seguros de desempleo tendrán que demostrar que están capacitados para asumir esas funciones. Damos la bienvenida a un nuevo sistema más simple y flexible. Esto es algo que necesitan los desempleados. Los gestores también se favorecerán de las nuevas medidas que liberarán más tiempo para desempeñar otras funciones, como ayudar a los parados a encontrar empleo, en lugar de dedicarse plenamente a registrar y hacer informes."

El Partido Conservador ha expuesto: "Nos satisface que hayamos conseguido llevar a cabo una simplificación de las complejas normas referentes a las medidas de empleo. Es una prioridad importante para nuestro partido eliminar normas y procedimientos burócratas innecesarios. El acuerdo facilitará la administración, pero lo más



importante es que las empresas y los ciudadanos verán en el futuro menos burocracia y más flexibilidad.”

---

## ESTADOS UNIDOS

### INFORME SOBRE EL EMPLEO EN AGOSTO

#### RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, el mercado laboral estadounidense creó 201.000 puestos de trabajo en agosto, y suma 95 meses consecutivos de crecimiento.*
- *Se registró un descenso de 46.000 desempleados, sin afectar a la tasa de paro, que se mantiene en el 3,9%.*
- *La población activa se contrajo en 469.000 personas, haciendo bajar dos décimas la tasa de actividad, al 62,7%.*
- *Los salarios aumentaron su ritmo de crecimiento, al crecer diez centavos de dólar, con una tasa interanual del 2,9%.*

#### Datos generales y metodología

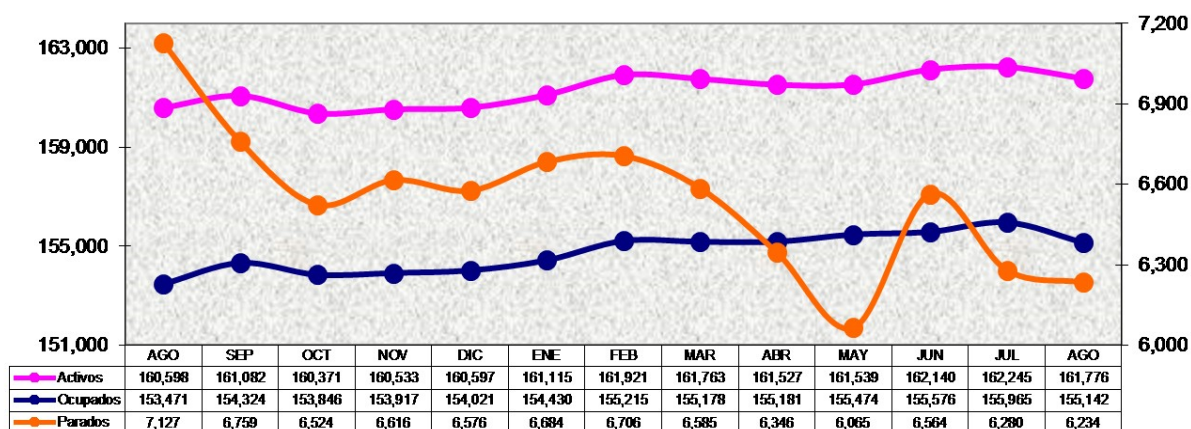
##### DATOS GENERALES

Según publicó el día 7 de septiembre el Departamento de Trabajo, en el mes agosto el mercado laboral registró un **crecimiento de 201.000 empleos**, superando la media de 185.000 de los tres últimos meses. El dato también superó las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento de 190.000. El informe, sin embargo, también recoge sendas revisiones a la baja de los datos de junio (-40.000) y junio (-10.000).

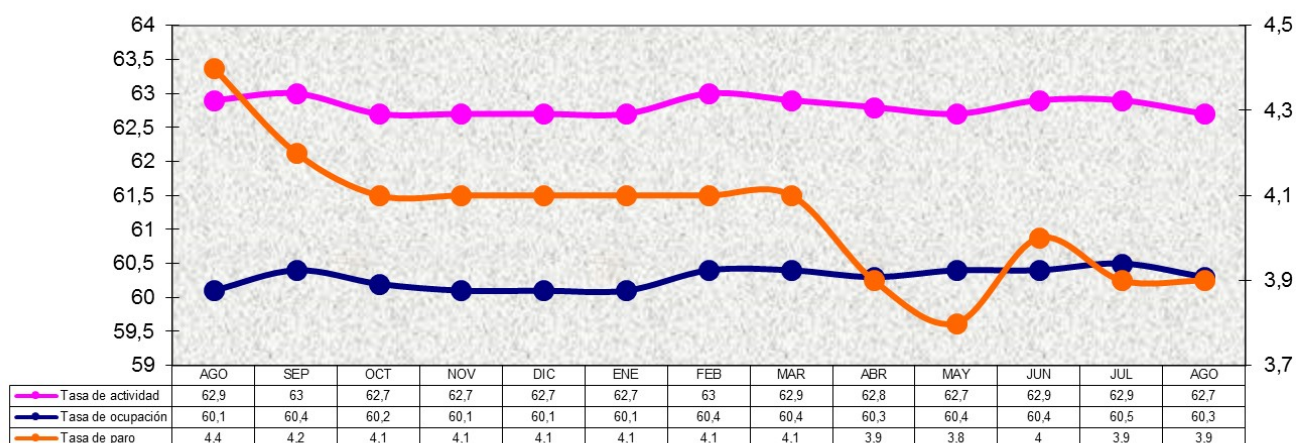
La **tasa de desempleo se mantuvo sin cambios**, el **3,9%** en agosto. En los últimos doce meses la tasa ha descendido cinco décimas de punto, desde el 4,4% de agosto de 2017. En cifras, el **número de desempleados** descendió en agosto en 46.000, situándose en un total de **6.234.000**. El dato interanual de parados ha descendido en casi 900.000, ya que en agosto de 2017 se cifraba en 7.127.000.

El número de **activos** en agosto fue de **161.776.000**, tras registrar un **descenso de 469.000** personas. En agosto de 2017 el dato se situaba en 160.598.000. La tasa de actividad descendió al 62,7%.

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



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



## METODOLOGÍA

Los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta sobre las nóminas, que aportan 651.000 centros de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos al paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA y elaborada según las pautas de la OIT). Conviven así dos fuentes diferentes y no son comparables los datos de una y de otra (el empleo, encuesta de nóminas con las cifras de paro y actividad, encuesta de hogares).

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en agosto se crearon 223.000 empleos.

## **Empleo y desempleo según distintas variables**

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

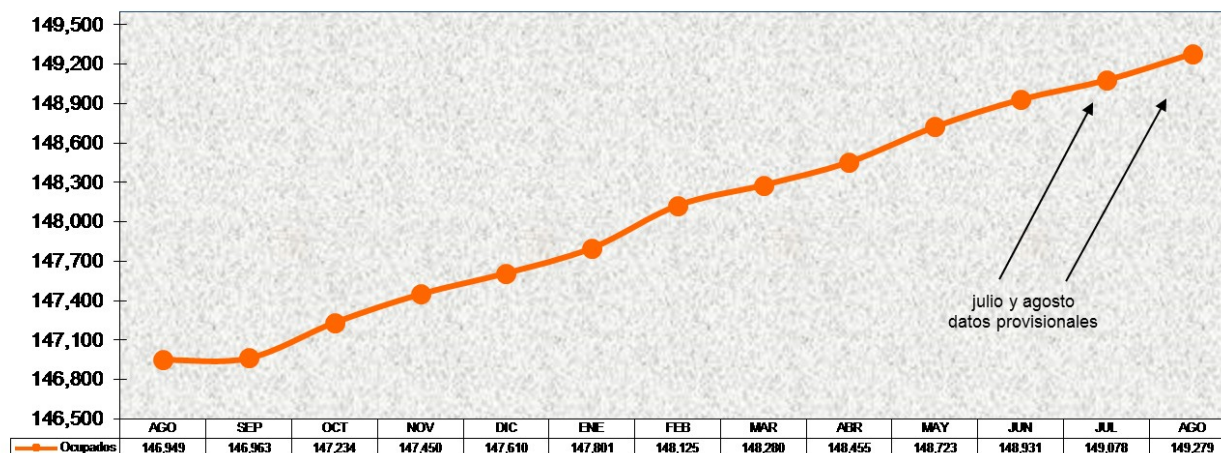
A nivel nacional, en el mes de agosto el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 103.000 trabajadores con respecto a la cifra de julio, situándose en 1.332.000. El registro refleja un descenso interanual de 403.000 personas. El 21,5% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 36,5% durante al menos 15 semanas. También se registraron descensos en el número de parados durante entre 5 y 14 semanas (-326.000) y durante entre 15 y 26 semanas (-66.000). El único aumento afectó al número de parados durante menos de cinco semanas (+117.000).

Aproximadamente 1,44 millones de personas (50.000 menos que en julio) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de agosto 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, 434.000 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 7,4%, dato que registra un descenso de una décima con respecto a julio, y otro interanual de 1,2 puntos porcentuales.

### **EMPLEO POR SECTORES**

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en agosto se crearon en total 201.000 puestos de trabajo, con 204.000 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)**  
**Agosto 2017 - Agosto 2018**  
**(Datos Encuesta Empresas)**



El sector industrial perdió 3.000 puestos de trabajo en agosto, tras haber creado más de 30.000 cada uno de los dos meses anteriores. Por su parte, la construcción creó 23.000 empleos en agosto, cifra que se sitúa en la media de los últimos doce meses.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en los servicios profesionales (+50.000), la sanidad (+33.000) la venta al por mayor (22.000) y el transporte (20.000), sin que se registraran descenso importantes en otros sectores.

En el sector público se destruyeron 3.000 empleos, todos ellos en las administraciones estatales y 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 (0,2%) se registró entre los trabajadores de origen hispano, cuya tasa sube al 4,7%. También se registró un aumento del 0,1% en la tasa de paro de los varones adultos, que sube hasta el 3,5%. Se produjeron sendos descensos del 0,3% en las tasas de los menores de 20 años y de las personas de raza negra, bajando respectivamente al 12,8% y al 6,3%. El otro descenso, del 0,1%, benefició a las mujeres adultas, cuyas tasa bajan al 3,6%. La tasa de paro de las personas de raza blanca se mantuvo sin variación en el 3,4%.

En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que el mayor incremento (0,6%) afectó a los personas que no finalizaron los estudios secundarios, cuya tasa sube hasta el 5,7%, seguido del 0,3% de los trabajadores que iniciaron, pero no finalizaron,

estudios universitarios, cuya tasa sube al 3,5%. Se produjeron dos descensos del 0,1% en las tasas de los trabajadores que tras finalizar los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios, y de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado), cuyas tasas de paro respectivas se sitúan en el 3,9% y el 2,1%.

### EMPLEO Y DESEMPLEO POR ESTADOS

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó en un informe separado referido al mes de julio que el número de puestos de trabajo aumentó en 6 estados, descendió en uno y permaneció estable en los otros 43 estados y en el Distrito Federal de Columbia. La mayor creación de empleos tuvo lugar en California (46.700), Florida (27.400) y New Jersey (13.200), y las únicas pérdidas en Vermont (-2.200). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 11 estados, se incrementó en 28 y se mantuvo sin cambios en los otros 37 y en el Distrito Federal. Solamente dos 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 6,9%, mientras que el 2,1% de Hawaii es la más baja.

En términos interanuales, el empleo ha crecido en 34 estados y se ha mantenido sin cambios significativos en el resto de estados y en el Distrito de Columbia. Las tasas de paro han descendido en 10 estados y se han mantenido estables en el resto del país.

### PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.648.724 durante la semana que terminó el 18 de agosto, con una tasa de percepción de prestaciones del 26,92%.

## Jornadas y salarios

### JORNADAS

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado no sufrió variaciones en agosto, manteniéndose en 34,5 horas. En el sector industrial la jornada media semanal se mantuvo sin cambios en 41,0 horas. La de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión tampoco varió y se mantuvo en 33,8 horas por quinto mes consecutivo.

## SALARIOS

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en diez centavos de dólar en agosto, subiendo a 27,16 dólares, y ha crecido 77 céntimos en los últimos doce meses (+2,9%). Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó en agosto siete centavos de dólar, situándose en 22,73 dólares por hora.

### Consideraciones finales

Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo se consideran muy positivos, al superar las expectativas y mantener un excelente ritmo de creación de puestos de trabajo.

El aspecto más destacable del informe es el fuerte crecimiento de los salarios, que supera todas las expectativas al alcanzar diez centavos de dólar, el doble de lo esperado y el mayor aumento en casi diez años, y crecer un 2,9% interanual.

La mayor decepción la constituye el descenso de la población activa, que hace descender la tasa de actividad a niveles cercanos a mínimos históricos, y mantiene, e incluso agrava, la tendencia del mercado laboral de escasez de trabajadores cualificados.

No se espera que el informe haga variar la política de incremento de los tipos de interés de la Reserva Federal en su reunión de finales de este mes.

## FINLANDIA

### PROYECTO DE PRESUPUESTO DEL MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y EMPLEO<sup>30</sup>

El Proyecto de Presupuesto del 2019 del Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo se centra en una política de crecimiento que respalda la consecución de los objetivos de empleo y crecimiento del Gobierno.<sup>31</sup>

El Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo propone 2.553 millones de euros como principales créditos de título. Esto es casi 270 millones de euros menos que en el presupuesto aprobado para el año en curso.

Las principales razones para reducir los costos son que ya no es necesario asignar fondos a los proyectos clave del gobierno a plazo fijo (2016-2018), (- 112 millones de euros), la eliminación de los costos de los préstamos de refinanciación de exportaciones debido a su reembolso anticipado (- 97 millones de euros), la disminución de los créditos de empleo público y de servicios empresariales (- 83 millones de euros) y la reducción de los costes de subvencionar la producción de energías renovables (- 33 millones de euros).

Respectivamente, los costes de desembolso de los fondos estructurales de la UE aumentarán ligeramente en más de 40 millones de euros, el desembolso de Business Finland se concederá en algo menos de 25 millones de euros y los costes de explotación en algo más de 18 millones de euros.

#### Inversiones adicionales en los recursos de "Business Finland"

El Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo propone autorizaciones presupuestarias para las subvenciones de "Business Finland", la Agencia Finlandesa de Financiación para la Innovación, de poco más de 344 millones de euros, que son casi 74 millones de euros más que en la cifra del presupuesto de 2018 aprobada.

"Claramente estamos rezagados con respecto a nuestros competidores en inversiones de innovación. El financiamiento público para innovaciones debe incrementarse significativamente, porque también permitirá a las empresas impulsar sus actividades de investigación e innovación", dice el Ministro de Economía, **Mika Lintilä**.

<sup>30</sup> Fuente: Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo.

<sup>31</sup> [https://tem.fi/en/article/-/asset\\_publisher/tyo-ja-elinkeinoministerion-vuoden-2019-talousarvioehdotus-lisapanostuksia-innovaatorahoitukseen](https://tem.fi/en/article/-/asset_publisher/tyo-ja-elinkeinoministerion-vuoden-2019-talousarvioehdotus-lisapanostuksia-innovaatorahoitukseen) . 09.08.2018.



Se propone un poco más de 102 millones de euros como costes operativos de "Business Finland", lo que supone un aumento de más de 18 millones de euros en comparación con el presupuesto del año en curso. La asignación adicional se gastaría, por ejemplo, en actividades del programa y en el fortalecimiento de las operaciones internacionales.

### **La disponibilidad de talento internacional debe ser asegurada**

El objetivo del programa "*Talent Boost*"<sup>32</sup> del Gobierno es fortalecer la disponibilidad de expertos internacionales haciendo que Finlandia sea más atractiva para ellos. Las empresas finlandesas deben tener suficiente mano de obra y conocimientos internacionales a su disposición.

"Existe una competencia global por el talento. La disponibilidad de mano de obra y personas calificadas es uno de los mayores desafíos para el crecimiento y la internacionalización de las empresas en este país y debemos ser capaces de enfrentar este desafío. El comercio del software, por ejemplo, está sufriendo de una escasez crónica de expertos ", dice el Ministro de Empleo, **Jari Lindström**.

El proyecto de presupuesto del Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo incluye un crédito adicional de 5 millones de euros para atraer talento internacional a Finlandia. Se ha propuesto que la mitad se utilice en "Business Finland"<sup>33</sup> para crear un servicio permanente para el talento internacional, en actividades orientadas a atraer talento y emprendedores de nueva creación y en el fortalecimiento de la contratación. También hay planes para establecer Embajadores para las actividades de Finlandia para reforzar la visibilidad del país entre los trabajadores talentosos.

La segunda mitad de la asignación adicional se destinaría a las ciudades, por ejemplo, para ayudarlas a desarrollar y llevar a cabo actividades sistemáticas dirigidas a atraer talento a su región.

### **Más influencia regional**

La autorización de las subvenciones estructurales de la Unión Europea aumentará a casi 669 millones de euros, que es 287 millones de euros más que en la cifra del presupuesto de 2018 aprobada. El crecimiento de la autorización en un 75% es posible al avanzar desde 2020 hasta 2019.

Llevar adelante la autorización alimentará el crecimiento regional, permitirá el gasto proactivo de fondos y facilitará el cierre del período de programación 2014-2020.

---

<sup>32</sup> El Fomento del Talento

<sup>33</sup> Business Finland. <https://www.businessfinland.fi/>

## **EL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN CONTINÚA CAYENDO**

---

Un total de 284.00 solicitantes de empleo desempleados se registraron en las oficinas de empleo y desarrollo económico a fines de julio de 2018. Esto fue 45.000 menos que el año anterior. El número de personas desempleadas que buscan trabajo aumentó en 11.300 en comparación con el mes anterior. Estas cifras provienen del Boletín de Empleo del Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo.

El número de desempleados de larga duración, es decir, los que habían estado desempleados sin interrupción durante al menos un año, ascendió a 77.000, o sea, 29.200 menos que el año anterior. El número de personas desempleadas que buscan empleo de más de 50 años fue de 99.000, es decir, 16.700 menos que en el mismo mes del año anterior.

Los solicitantes de empleo desempleados menores de 25 años sumaban 39.200, lo que representa una disminución de 6.500 respecto a julio del año pasado. Entre los jóvenes desempleados, el período de desempleo terminó dentro de los tres meses en promedio en 68.0% de los casos entre enero y julio, lo cual es 4.8 puntos porcentuales más que el año anterior.

### **Aumento de nuevas vacantes**

El número de nuevas vacantes reportadas a las Oficinas de Empleo y Desarrollo Económico durante julio de 2018 fue de 48.100, o sea, 8.900 más que en julio del año anterior. En total, el número de vacantes sin cubrir en las Oficinas de Empleo y Desarrollo Económico en julio ascendió a 91.600, que fue 16.400 más que hace un año.<sup>34</sup>

A fines de julio de 2018, el número de personas cubiertas por los servicios incluidos en la tasa de activación ascendió a 105.900, un aumento de 6.100 con respecto al año anterior. Estos servicios incluyen subsidios salariales, capacitación en el mercado laboral, pruebas de trabajo y estudios automotivados.

A fines de julio de 2018, el número de personas despedidas fue de 17.300 en todo el país, lo que era 5.000 menos que en el mismo mes del año anterior. El total de personas despedidas ascendió a 11.100, lo que representa una disminución de 2.800 respecto de julio del año anterior.

---

<sup>34</sup>[https://tem.fi/en/article/-/asset\\_publisher/pitkaaikaistyottomyyden-lasku-jatkuu-edelleen-21.08.2018](https://tem.fi/en/article/-/asset_publisher/pitkaaikaistyottomyyden-lasku-jatkuu-edelleen-21.08.2018)

## Estadísticas Finlandia: Tasa de desempleo 6.5%, o 183.000

De acuerdo con la Encuesta de Población Activa (EPA) emitida por *Statistics Finland*, en julio de 2018, el número de personas en el empleo aumentó 75.000 en el año anterior. La tasa de empleo fue del 74.1%, lo que fue 2.1 puntos porcentuales más alta que en julio del año anterior. Según la Encuesta, el desempleo total fue de **183.000**, lo que es 24.000 menos que hace un año. La tasa de desempleo fue del 6.5%, o 1.0 puntos porcentuales más baja que el año anterior.

Fuente: Ministerio de Empleo y Economía.

## EL MERCADO LABORAL Y LA PERSPECTIVA DEL CRECIMIENTO A LARGO PLAZO

*Petri Mäki-Fränti*, el economista senior del Banco de Finlandia, ha expresado su preocupación por las lentas perspectivas de crecimiento a largo plazo para la economía finlandesa.<sup>35</sup>

El Banco de Finlandia ha emitido pronósticos de crecimiento a mediano y largo plazo que indican que la economía nacional se expandirá en un promedio de 1.5 por ciento por año durante las próximas dos décadas. "El crecimiento será notablemente más lento que el promedio del tres por ciento observado durante las dos décadas anteriores a la crisis financiera", destaca *Mäki-Fränti*.

Subraya que no se debe esperar solo el crecimiento económico y las mejoras de productividad para equilibrar el presupuesto del Gobierno central, recordando también que el crecimiento de la población activa no podrá respaldar el crecimiento económico también en las últimas décadas.

"Se estima que el factor trabajo se disminuirá en casi un 1,5 por ciento entre 2026 y 2040. El número de personas en edad de trabajar por sí solo se reducirá en casi 30.000 entre 2026 y 2040, según las proyecciones demográficas de *Statistics Finland*", dice.

"Además, el tiempo de trabajo promedio por individuo empleado ha estado en una tendencia a la baja por un tiempo, y no se espera que la tendencia cambie pronto. Se espera que el empleo a tiempo parcial, en particular, aumente a medida que aumente la tasa de participación y entren nuevos grupos de personas en el mercado laboral", explica *Mäki-Fränti*.

<sup>35</sup><http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/15758-finland-s-labour-markets-long-term-growth-outlook-concerns-for-economists.html> - 19.08.2018

*Heidi Schauman*, economista jefe del banco *Aktia*, también expresó su preocupación por los mercados laborales.

Los empleadores, señala, actualmente están luchando para encontrar empleados con las habilidades necesarias, mientras que muchos solicitantes de empleo se están dando cuenta de que sus habilidades no tienen una demanda particularmente alta.

"Nuestro desafío es unir a las personas con la voluntad de trabajar con personas que ofrecen trabajo. No es un rompecabezas fácil, hasta cierto punto seguramente imposible, en un país grande como este, con grandes cambios estructurales y donde las habilidades necesarias son en parte diferentes a las anteriores ", escribe en su blog.

Fuente: Helsinki Times.

## **CASI EL 70% DE LAS EMPRESAS FINLANDEAS ESTÁN BATALLANDO CON DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN**

Según una encuesta realizada por la Confederación de Industrias Finlandesas (EK)<sup>36</sup>, casi el 70 por ciento de las empresas finlandesas están batallando con dificultades de contratación.

EK informó, que más de un cuarto (26%) de las empresas se han enfrentado a dificultades moderadas considerables y más de cuatro décimas (41%) para encontrar trabajadores calificados. La escasez de habilidades está afectando especialmente a las pequeñas y medianas empresas bien establecidas, que forman la columna vertebral industrial de varias regiones de Finlandia.<sup>37</sup>

El fenómeno es evidente también fuera de las regiones urbanas, según EK. Su encuesta reveló que alrededor del 42 por ciento de las empresas domiciliadas en regiones rurales de las ciudades se enfrentaron a serias dificultades de contratación.

Casi un tercio (30%) de los encuestados atribuyó el fenómeno a la falta de habilidades ocupacionales de los solicitantes.

Una cuarta parte de los encuestados también indicó que los antecedentes educativos de los solicitantes no satisfacen sus necesidades o que la educación necesaria ni siquiera está disponible. Más de uno de cada seis (16%) identificó trampas de inactividad y las dificultades asociadas con la

<sup>36</sup> Confederation of Finnish Industries. <https://ek.fi/en/>

<sup>37</sup> <http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/15780-ek-almost-70-of-finnish-businesses-are-battling-with-recruitment-difficulties.html> -28.08.2018.

contratación desde el extranjero como razones para sus dificultades de reclutamiento.

"Veo la escasez de habilidades exacerbando día a día. Los efectos se sienten en toda la economía nacional ", comenta *Kirsi Naamanka*, directora general de la empresa *Kilta Henkilöstöpalvelut*.

"Por ejemplo, las empresas de las industrias manufactureras no necesariamente quieren participar en una licitación o buscar nuevos pedidos si no tienen confianza en su capacidad de cumplir con los pedidos. Esto requeriría algunas garantías de que hay un número suficiente de trabajadores y expertos", explica.

Fuente: Helsinki Times.

---

## GRECIA

### EMPLEO: LOS DATOS PROVISIONALES DE JUNIO

En junio de 2018, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 19,1%, frente al 19,3% de mayo (dato revisado) y al 21,3% de junio de 2017.

El número de empleados ascendió a 3.863.337 personas, mientras que el número de desempleados fue de 909.258 y el de inactivos 3.203.945. El número de empleados aumentó en 83.866 personas (+2,2%) en comparación con junio de 2017 y en 17.656 personas en comparación con mayo de 2018 (+0,5%). Los desempleados disminuyeron en 112.401 personas en comparación con junio de 2017 (-11,0%) y en 12.624 personas en comparación con mayo de 2018 (-1,4%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, bajó en 7.969 personas en comparación con junio de 2017 (-0,2%) y en 8.455 personas en comparación con mayo de 2018 (-0,3%).

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

|                     | JUNIO       |             |             |             |             |             |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                     | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        |
| Empleados           | 3.493.510   | 3.544.543   | 3.580.353   | 3.691.469   | 3.779.471   | 3.863.337   |
| Desempleados        | 1.342.090   | 1.283.430   | 1.194.823   | 1.128.765   | 1.021.659   | 909.258     |
| Inactivos           | 3.349.985   | 3.308.895   | 3.312.587   | 3.228.592   | 3.211.914   | 3.203.945   |
| <b>Tasa de paro</b> | <b>27,8</b> | <b>26,6</b> | <b>25,0</b> | <b>23,4</b> | <b>21,3</b> | <b>19,1</b> |

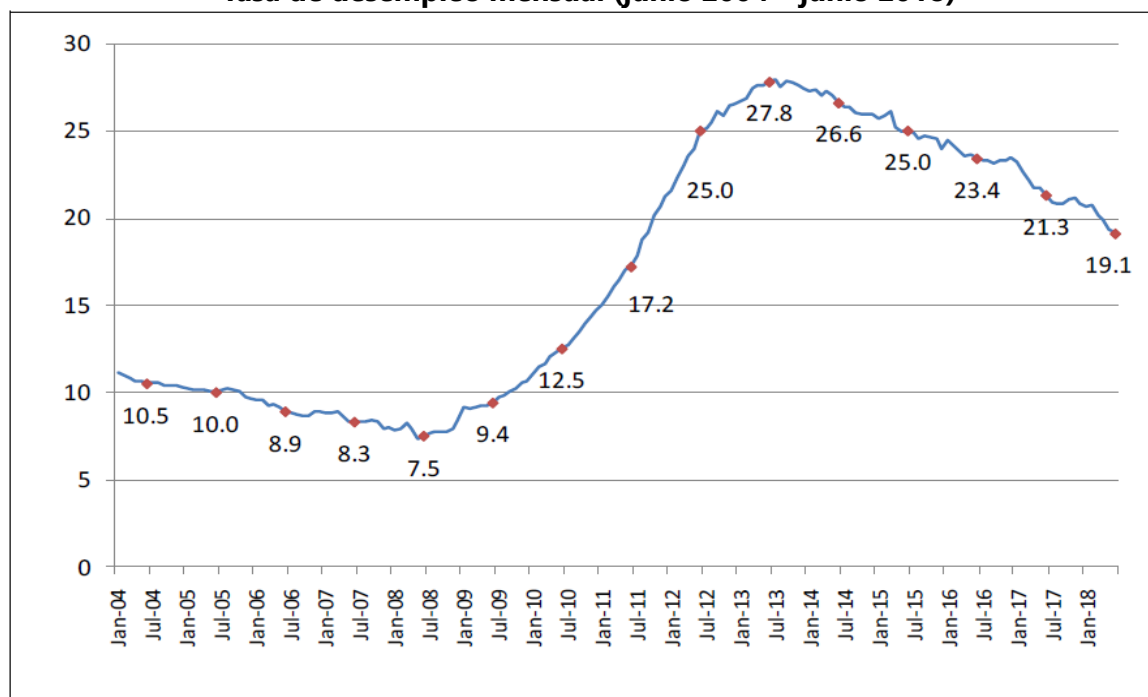
**Tabla 2. Tasa de desempleo por género: junio 2013-2018**

| Género       | JUNIO       |             |             |             |             |             |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|              | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        |
| Hombres      | 24,8        | 23,4        | 21,8        | 19,7        | 17,9        | 15,3        |
| Mujeres      | 31,5        | 30,6        | 29,0        | 28,0        | 25,5        | 23,8        |
| <b>Total</b> | <b>27,8</b> | <b>26,6</b> | <b>25,0</b> | <b>23,4</b> | <b>21,3</b> | <b>19,1</b> |

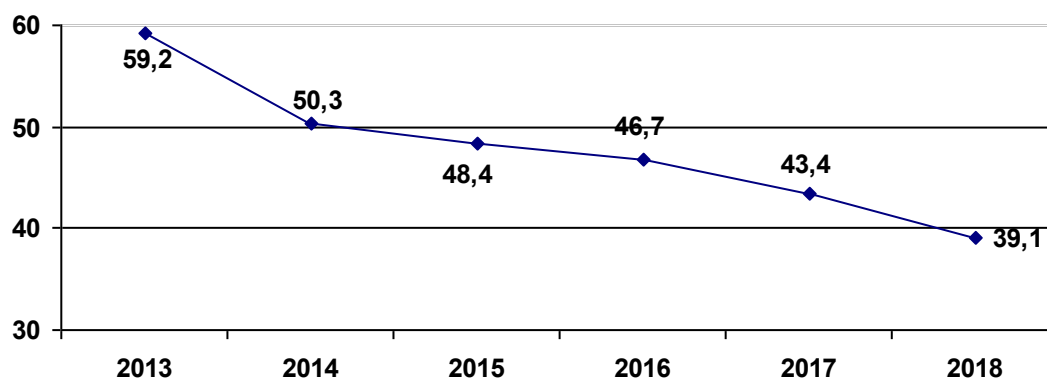
**Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: junio 2013-2018**

| Tramos de edad | JUNIO       |             |             |             |             |             |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        |
| 15-24 años     | 59,2        | 50,3        | 48,4        | 46,7        | 43,4        | 39,1        |
| 25-34 "        | 36,6        | 35,5        | 32,3        | 29,5        | 27,3        | 23,2        |
| 35-44 "        | 24,3        | 22,9        | 22,8        | 20,1        | 19,0        | 17,6        |
| 45-54 "        | 21,0        | 21,5        | 20,1        | 19,5        | 16,8        | 16,1        |
| 55-64 "        | 15,3        | 17,4        | 16,6        | 19,5        | 17,1        | 15,1        |
| 65-74 "        | 15,5        | 11,6        | 11,3        | 12,5        | 12,6        | 10,1        |
| <b>Total</b>   | <b>27,8</b> | <b>26,6</b> | <b>25,0</b> | <b>23,4</b> | <b>21,3</b> | <b>19,1</b> |

*Fuente: Elstat*

**Tasa de desempleo mensual (junio 2004 – junio 2018)**

**EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL**  
(meses de junio 2013-2018)



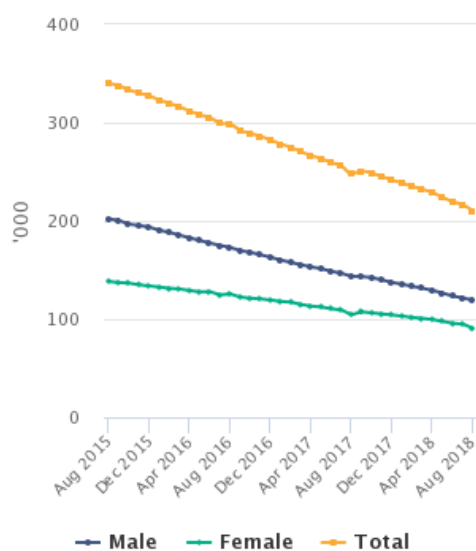


## IRLANDA

### ESTADÍSTICAS MENSUALES

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de agosto el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se redujo hasta 209.900, 6.800 menos (3,1%) 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 91.969, lo que supone una caída del 18% 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 11,4%, con un total de 25.633.

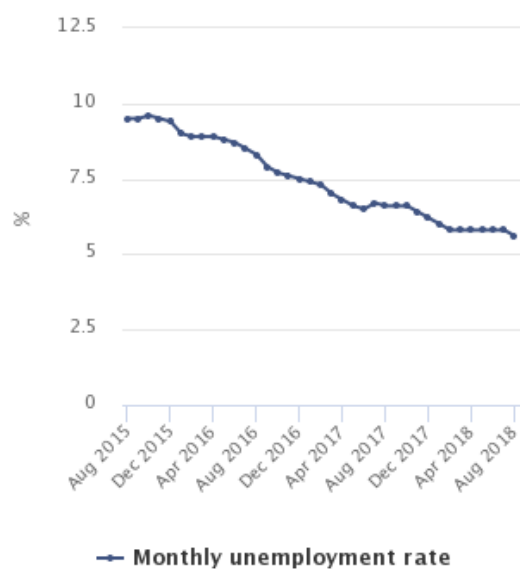
Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



Source: CSO Ireland

En agosto la tasa de desempleo ha descendido al 5,6%, 1 punto menos que el año anterior. Se han registrado 133.800 desempleados, 20.800 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 cinco décimas con respecto al mes de julio, situándose en el 13,9%.

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



Source: CSO Ireland

## ITALIA

### LOS DATOS PROVISIONALES DE JULIO

En julio de 2018, si bien en medida más contenida que en junio, sigue estimándose un descenso en la ocupación. Ello no impide un intenso crecimiento del empleo en el trimestre de mayo a julio respecto a los tres meses anteriores y la continuación de la tendencia expansiva a nivel interanual. Tanto en términos coyunturales como tendenciales se registra un descenso del empleo fijo por cuenta ajena mientras siguen aumentando los trabajadores temporales. El desempleo baja a nivel interanual, volviendo a los niveles de 2012. Sigue bajando también la inactividad, que resulta poco superior al mínimo histórico alcanzado en junio.

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de julio de 2018, el número de desempleados (2.705.000) registra una disminución del 4,0%, (equivalente a 113.000 desempleados) a nivel mensual y del 9,1% (-271.000) respecto a julio de 2017. La tasa de desempleo, del 10,4%, baja en cuatro 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 y 4,0 puntos respecto a julio de 2017, cifrándose en un 30,8%. Los desempleados de este tramo de edad son 461.000, es decir 25.000 menos que en junio (-5,1%) y 82.000 menos que en julio del año pasado (esto es -15,1%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.292.000, es decir 28.000 menos que en el mes anterior (-0,1%) y 277.000 más (+1,2%) que en julio de 2017. La tasa de empleo se sitúa en el 58,7%, sin variaciones respecto al mes anterior y con un aumento de 8 décimas a nivel interanual.

En cuanto al número de inactivos, en julio ha aumentado un 0,7% (+89.000 personas) respecto a junio. El aumento afecta sobre todo a las mujeres (+73.000) y al tramo de edad entre los 15 y los 49 años. La tasa de inactividad sube al en el 34,3%, tres décimas más que en el mes anterior.

#### Tasas de empleo, desempleo e inactividad (julio 2018)

|                           | Valores porcentuales | Variaciones mensuales | Variaciones interanuales |
|---------------------------|----------------------|-----------------------|--------------------------|
| Tasa de desempleo         | 10,4                 | -0,4                  | -1,0                     |
| Tasa de desempleo juvenil | 30,8                 | -1,0                  | -4,0                     |
| Tasa de empleo            | 58,7                 | 0,0                   | +0,8                     |
| Tasa de inactividad       | 34,3                 | +0,3                  | -0,1                     |

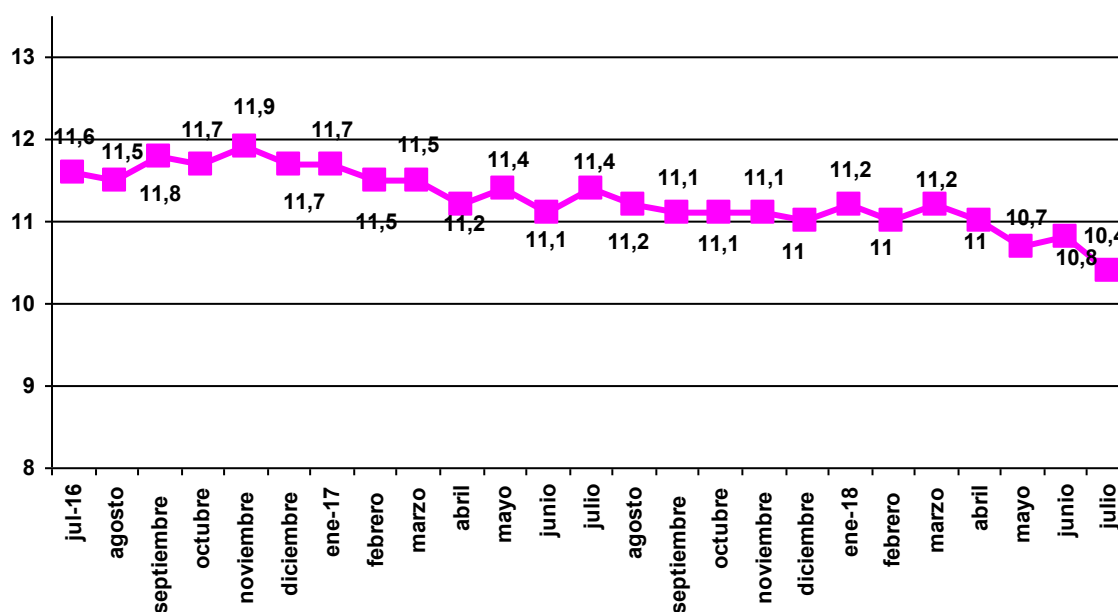
**Fuente:** ISTAT

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

|                         | Ocupados (por mil) | Variación mensual (sobre junio 2018) |       | Variación interanual (sobre julio 2017) |       |
|-------------------------|--------------------|--------------------------------------|-------|---|-------|
|                         |                    | V. Absol.                            | %     | V.Absol.                                | %     |
| <b>TOTAL OCUPADOS</b>   | 23.292             | - 28                                 | +0,5  | +277                                    | +1,2  |
| <b>Por cuenta ajena</b> | 17.927             | - 37                                 | +0,7  | +214                                    | +1,2  |
| • <b>Fijos</b>          | 14.841             | - 44                                 | +0,5  | -122                                    | - 0,8 |
| • <b>Temporales</b>     | 3.086              | + 8                                  | +2,1  | +336                                    | +12,2 |
| <b>Autónomos</b>        | 5.365              | + 8                                  | - 0,3 | +63                                     | +1,2  |

*Fuente: ISTAT*

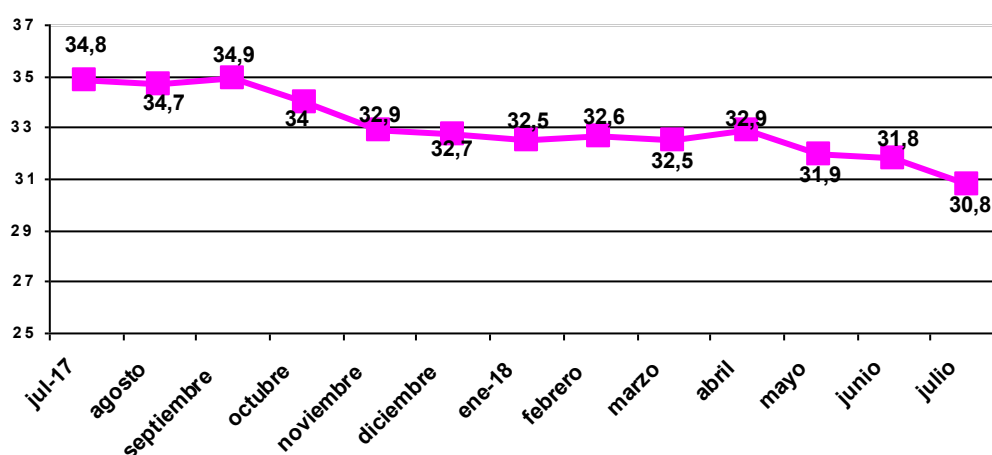
**TASA DE DESEMPLEO GENERAL**



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

|              | Valores absolutos | Variaciones mensuales |      | Variaciones anuales |       |
|--------------|-------------------|-----------------------|------|---------------------|-------|
|              |                   | V.A.                  | %    | V.A.                | %     |
| Desempleados | 461.000           | -25                   | -5,1 | -82                 | -15,1 |
| Empleados    | 1.038.000         | -7                    | -0,7 | +20                 | +1,9  |
| Inactivos    | 4.355.000         | +31                   | +0,7 | +38                 | +0,9  |

|                     | Tasa | Var. mensual | Var. anual |
|---------------------|------|--------------|------------|
| Tasa de desempleo   | 30,8 | -1,0         | -4,0       |
| Tasa de empleo      | 17,7 | -0,1         | +0,4       |
| Tasa de inactividad | 74,4 | +0,5         | +1,0       |

**TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)**

## PAÍSES BÁLTICOS

### LOS BÁLTICOS BUSCAN (DESESPERADAMENTE) TRABAJADORES<sup>38</sup>

Alguno (como Letonia) más que los otros, pero la realidad es que entre la emigración de trabajadores cualificados que sufren estos países desde hace más de una década y el crecimiento económico, cada vez son más los puestos de trabajo que se quedan más tiempo del ideal sin cubrir.

Así, por ejemplo, según Statistics Estonia, en el segundo trimestre de 2018, había aproximadamente 11.400 vacantes de empleo en las empresas, instituciones y organizaciones del país. En comparación con el primer trimestre de 2018, el número de ofertas de empleo aumentó en un 8 %. El número de vacantes ha venido superando las 10.000 desde el primer trimestre de 2017.

El número total de puestos (vacantes y ocupados) fue de 602.200 en el segundo trimestre de 2018, aumentando en un 1 % en comparación con el trimestre anterior. Las actividades económicas de fabricación (18 %), comercio mayorista y minorista (15 %) y educación (10 repiten como los sectores con mayor número de empleados. La fabricación y el comercio mayorista y minorista son los mayores empleadores en Estonia: en el segundo trimestre de 2018, el número de ofertas de empleo fue más elevado en estas actividades (1.810 y 1.750 vacantes, respectivamente). Al comercio mayorista y minorista le siguió la educación con 1.100 puestos vacantes.

El índice de puestos vacantes, es decir, la proporción de puestos vacantes sobre el número total de puestos, fue del 1,9 % en el 2º trimestre de 2018, 0,1 puntos porcentuales más que en el 1er trimestre de 2018 y 0,2 puntos porcentuales menos que en el segundo trimestre de 2017.

En el segundo trimestre, la tasa de puestos vacantes fue más alta en actividades financieras y de seguros (4,7 %) y actividades de servicios administrativos y de apoyo (3,0 %). La tasa de ofertas de empleo fue más baja en las actividades inmobiliarias (0,2 %) y en la industria extractiva (0,4 %), donde apenas hay desempleo.

La mayoría de los puestos vacantes estaban disponibles en torno a Tallin, la capital (55 %). En el segundo trimestre, el 28 % de los puestos vacantes fueron en el sector público, correspondiendo el resto, pues, al sector privado.

<sup>38</sup> **Fuentes:** The Baltic Course.

Con respecto a Letonia, los datos de la Oficina Central de Estadística (CSB) muestran que en el 2º trimestre de 2018 había 24.500 vacantes en el país, lo que representa 7.800 vacantes o un 46,6 % más que en el segundo trimestre de 2017. En el sector público había 7.200 y en el sector privado 17.300 puestos de trabajo vacantes. Durante el año, el número de ofertas de empleo en el sector privado creció en 6.700 o un 63,9 %, mientras que en el sector público en mil, o un 16,8 %.

De acuerdo con la metodología de la encuesta, la vacante de empleo se define como un puesto de trabajo nuevo o existente que está sin cubrir o quedará libre en una fecha próxima, y respecto al cual el empleador está tomando medidas activas para encontrar un empleado adecuado fuera de la propia empresa.

Del número total de puestos de trabajo en Letonia (ocupados y vacantes), el 2,6 % estaban vacantes, el 2,4 % en el sector público y el 2,7 % en el sector privado.


En comparación con el segundo trimestre de 2017, en el segundo trimestre de 2018 el número de puestos ocupados en el país aumentó en 6.500 o un 0,7% (aumentó en 7.800, o un 1,3%, en el sector privado, mientras que la caída fue de 1.200, o un 0,4 % en sector público).

La mayor proporción de vacantes de empleo se registró entre los trabajadores manuales y oficios relacionados (el 4,3 % de todos los puestos de trabajo pertenecía a este grupo ocupacional), así como los operadores y montadores de plantas y máquinas (3,1 %). A lo largo del año, se observó un aumento más marcado en la demanda de trabajadores de oficina y trabajadores no cualificados, seguidos de trabajadores de oficios, trabajadores de servicios y ventas, así como operadores y montadores de plantas y máquinas.

En el segundo trimestre de 2018, la mayor proporción de vacantes laborales en el número total de puestos de trabajo dentro de la actividad económica respectiva se registró en administración pública y defensa, servicios sociales (5,1 %), alojamiento y actividades de servicio de alimentos (3,8 %). construcción (3,7 %), comercio mayorista y minorista, reparación de vehículos de motor y motocicletas (3,1 %), fabricación y suministro de agua; alcantarillado, gestión de residuos y actividades de remediación (3,0 % en cada uno), transporte y almacenamiento (2,9 %), actividades de salud humana y trabajo social (2,7 %), así como actividades de servicios administrativos y de apoyo (2,2 %).

En el segundo trimestre de 2018, la mayor proporción de vacantes de empleo se observó en la región de Riga, la capital: 3 % de todos los puestos de trabajo en la región (15.000).

Al final del segundo trimestre de 2018, la tasa de puestos vacantes en Letonia fue del 2,6 %, mientras que en Lituania fue del 1,5 % y en Estonia del 1,9 %.





## REINO UNIDO

### ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 14 de agosto de 2018, referentes al trimestre abril-junio 2018, reflejan nuevamente un incremento en la tasa de empleo acompañado del descenso en el número de desempleados. La tasa de inactividad, por su parte, se ha incrementado.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*<sup>39</sup>, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,39 millones de personas trabajando**, 42.000 más que en el periodo enero-marzo 2018 y 313.000 más que el año anterior. La **tasa de empleo**<sup>40</sup> **se mantuvo, en el 75,6%**, del período enero-marzo 2018, situándose 5 décimas por encima del mismo período del año anterior y siendo la más alta desde que comenzaron los registros en 1971.

Por su parte, hubo **1,36 millones de personas desempleadas**, 65.000 menos respecto al trimestre enero-marzo 2018 y 124000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**<sup>41</sup> **fue del 4%**, este indicador no había sido tan bajo desde el período diciembre 1974-febrero 1975.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**<sup>42</sup> **fue 8,73 millones**, 77.000 más que el trimestre enero-marzo 2018 y 31.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 21,2%**, por encima del 21% de enero-marzo 2018 pero ligeramente inferior a lo registrado hace un año (21,3%).

Las últimas estimaciones muestran que el **salario semanal medio**<sup>43</sup> **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **aumentó un 2,7%**, excluyendo bonificaciones y un 2,4% 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, los mismos porcentajes que en el trimestre febrero-abril 2018.

<sup>39</sup><https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/ifs>

<sup>40</sup> Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

<sup>41</sup> Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

<sup>42</sup> 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.

<sup>43</sup> 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.

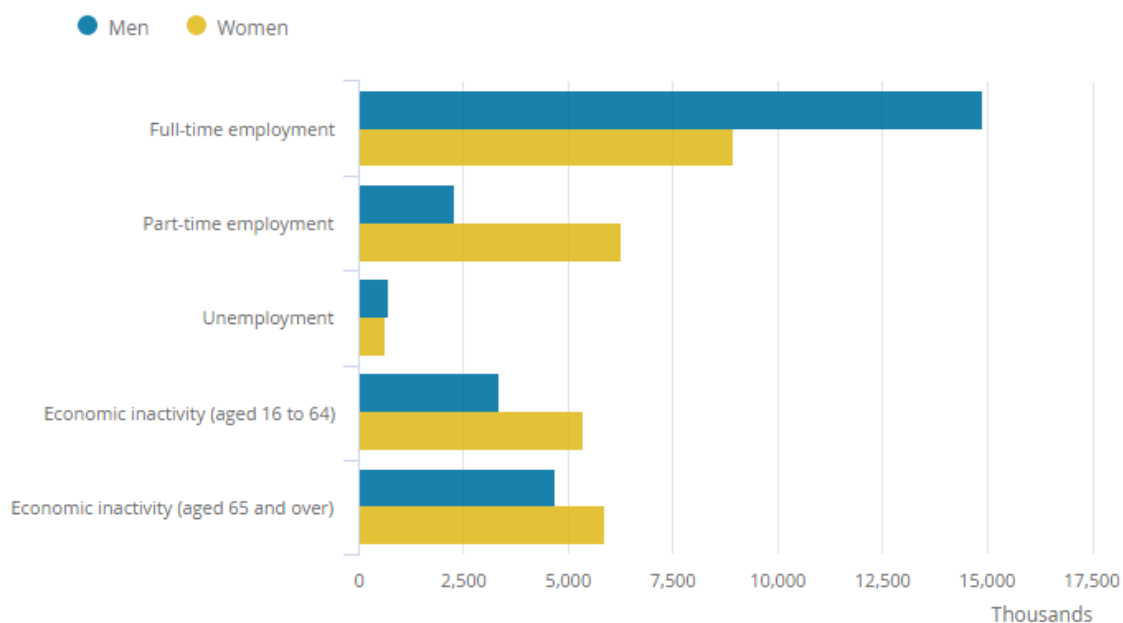
**Table 1: Summary of labour market statistics for April to June 2018, seasonally adjusted**

|                  | Number<br>(thousands) | Change on<br>Jan to Mar<br>2018 | Change on<br>Apr to Jun<br>2017 | Headline<br>Rate (%) | Change on<br>Jan to Mar<br>2018 | Change on<br>Apr to Jun<br>2017 |
|------------------|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Employed         | 32,386                | 42                              | 313                             |                      |                                 |                                 |
| Aged 16 to 64    | 31,154                | 7                               | 249                             | 75.6                 | 0.0                             | 0.4                             |
| Aged 65 and over | 1,231                 | 35                              | 64                              |                      |                                 |                                 |
| Unemployed       | 1,360                 | -65                             | -124                            | 4.0                  | -0.2                            | -0.4                            |
| Aged 16 to 64    | 1,343                 | -60                             | -122                            |                      |                                 |                                 |
| Aged 65 and over | 17                    | -5                              | -2                              |                      |                                 |                                 |
| Inactive         | 19,298                | 99                              | 115                             |                      |                                 |                                 |
| Aged 16 to 64    | 8,735                 | 77                              | -31                             | 21.2                 | 0.2                             | -0.1                            |
| Aged 65 and over | 10,564                | 22                              | 146                             |                      |                                 |                                 |

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 April to June 2018, seasonally adjusted**



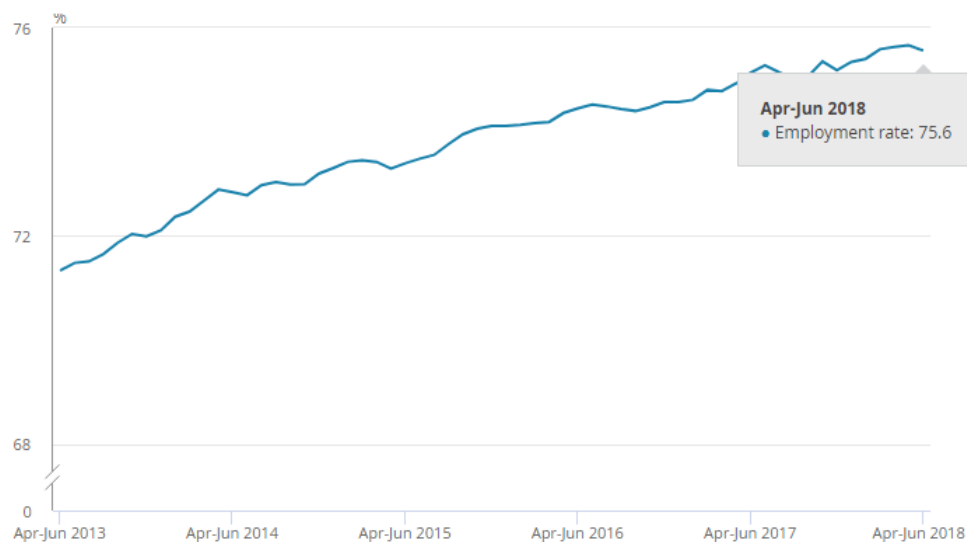
Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

## 1. TASA DE EMPLEO

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

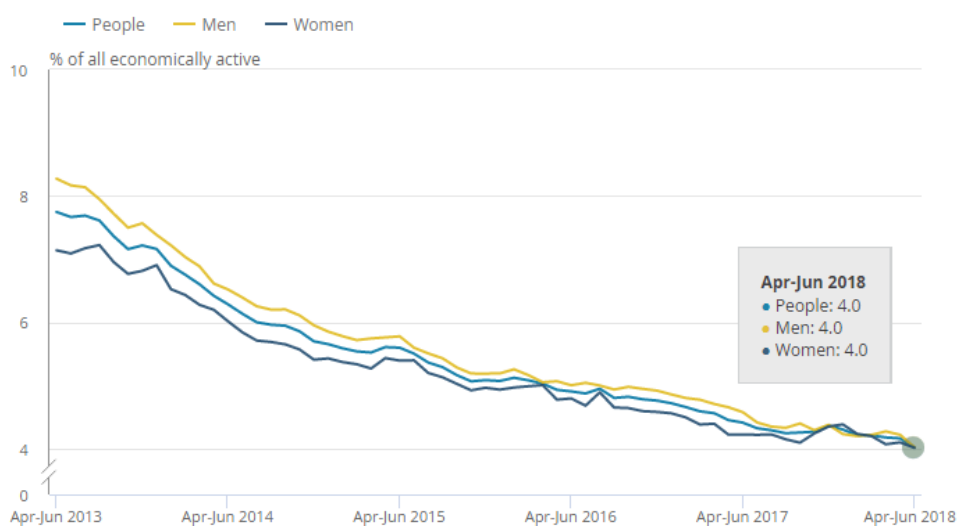
April to June 2013 to April to June 2018



## 2. TASA DE DESEMPLEO

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

April to June 2013 to April to June 2018



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

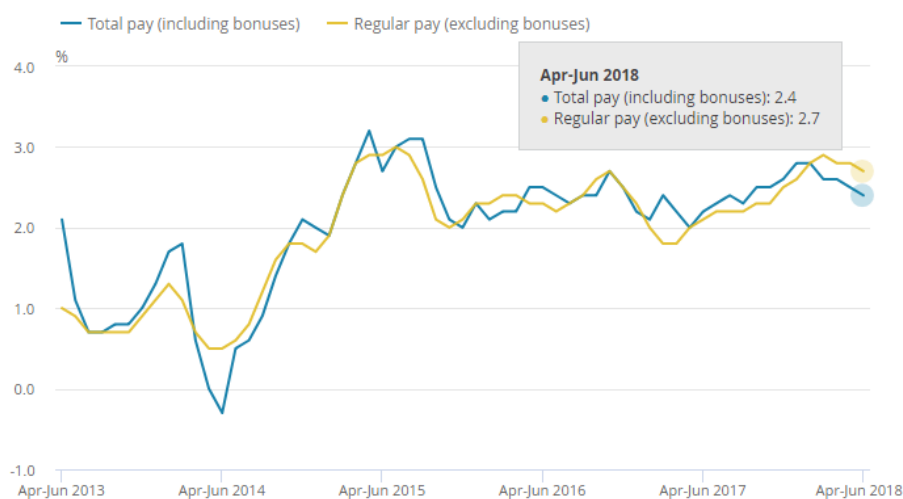
El salario semanal medio de Gran Bretaña en el mes de junio de 2018 en términos nominales (no ajustado por la inflación) fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 484 libras semanales brutas. En abril de 2017 fue de 474 libras.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 518 libras semanales brutas. Un año antes era de 507 libras.

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

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

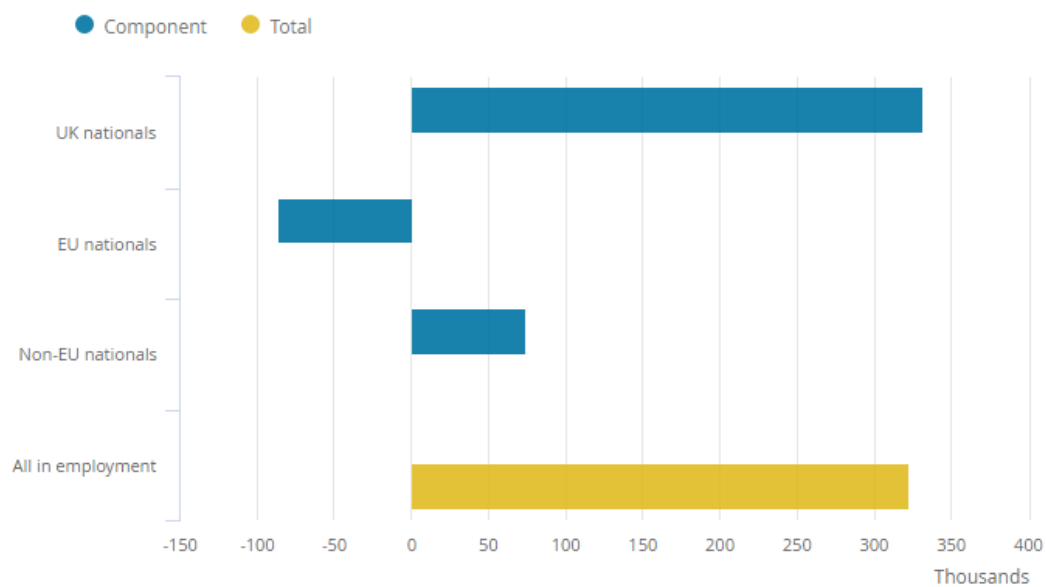
April to June 2013 to April to June 2018



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

Por último, las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen, de forma trimestral. Según los mismos, entre abril-junio de 2017 y abril-junio de 2018 **el número de trabajadores de la UE descendió en 86.000, hasta situarse en los 2,28 millones**. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE aumentó en 74.000, alcanzando los 1,27 millones.

**Figure 4a: Changes in people in employment by nationality in the UK between April to June 2017 and April to June 2018, not seasonally adjusted**



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

## RUMANÍA

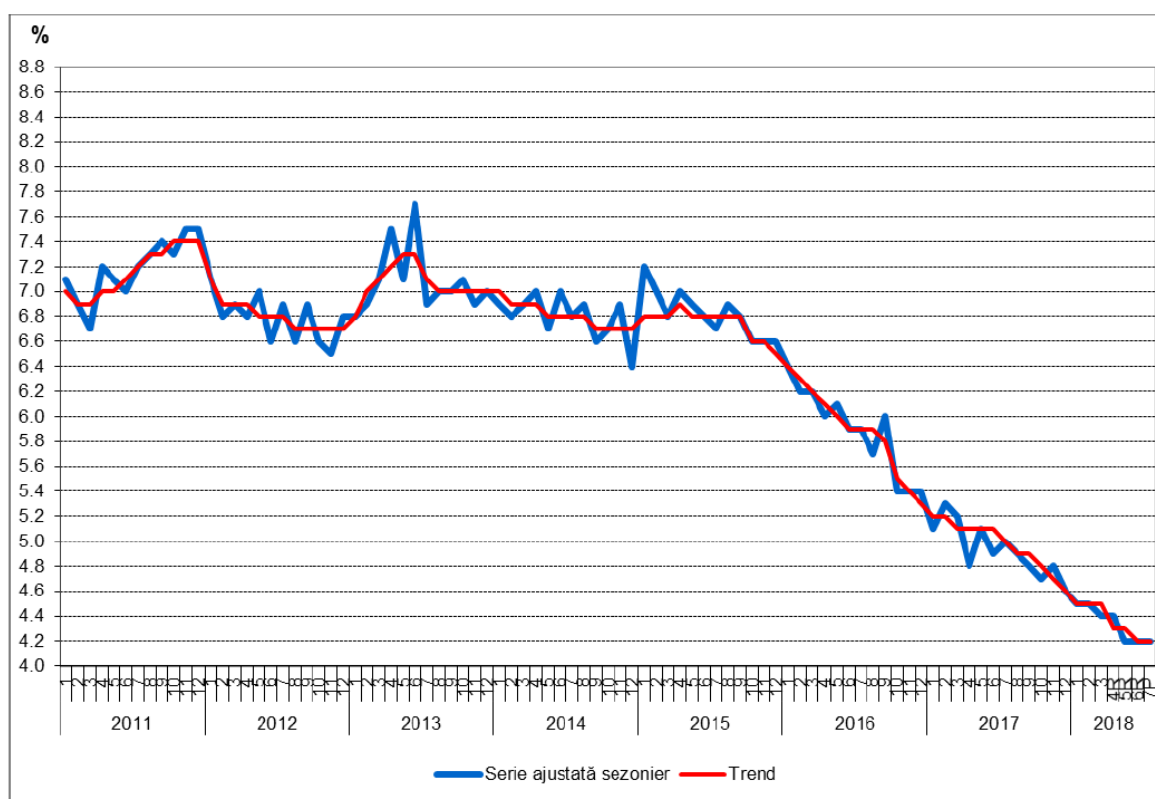
### DESEMPLEO EN JULIO

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

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

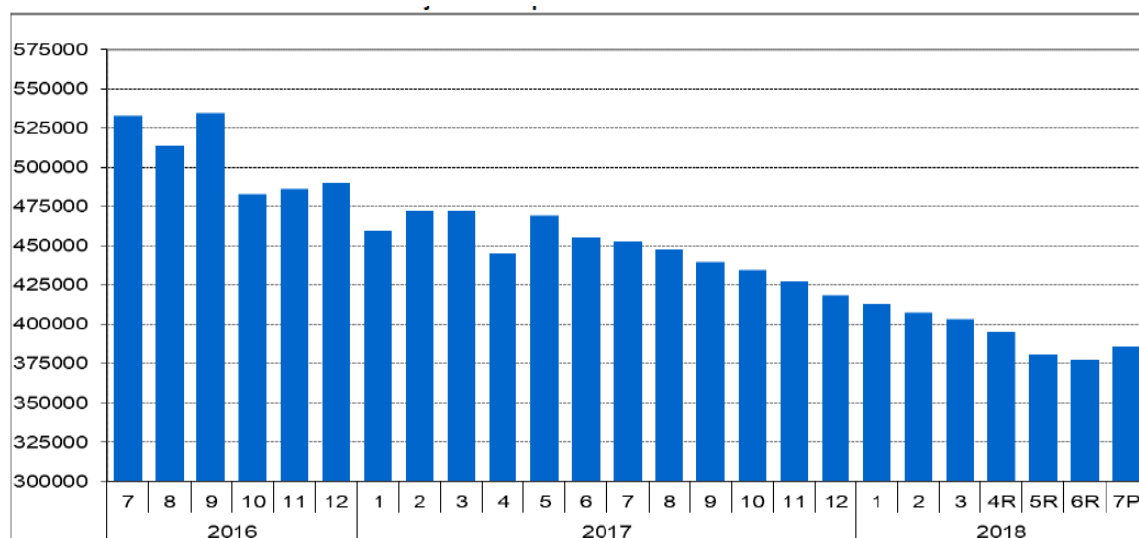
La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) en marzo de 2018 (último dato disponible), registra un 16,8%, siendo del 17% para los hombres y del 16,5% para las mujeres.

#### Evolución de la tasa de desempleo



*Los datos de abril, mayo y junio de 2018 han sido revisados; los de julio son provisionales*

### Número de desempleados de julio de 2016 a julio de 2018



Los datos de abril, mayo y junio de 2018 han sido revisados; los de julio son provisionales

### Tasa de desempleo por género (%)

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

**Nota:** Los datos de abril, mayo y junio de 2018 han sido revisados; los de julio son provisionales



## SUECIA

### HAY QUE CERRAR LOS SPE SUECOS<sup>44</sup>

El "viaje de renovación" de los Servicios Públicos de Empleo (*Arbetsförmedlingen*)<sup>45</sup> auspiciado por el Primer Ministro, *Stefan Löfven* se convirtió en una mala experiencia tanto para los contribuyentes como para los desempleados. La institución debería cerrarse este otoño, escribe *Siri Steijer*<sup>46</sup> del think tank *Timbro*<sup>47</sup> en un artículo de debate del periódico *Svenska Dagbladet*, el 17 de agosto de 2018.

Solamente 90 personas han empezado a estudiar como resultado del "deber de formación" impuesto por el gobierno, que entró en vigor a principios de año. Es una cifra risible, y una derrota de este calibre no es precisamente un acontecimiento único en la política laboral de Stefan Löfven. El "viaje de renovación" implementado tras la victoria electoral de 2014 debía convertir a esa autoridad en una "especialista del emparejamiento". Vistos sus resultados, el viaje puede resumirse como un paseo catastrófico.

Los Servicios Públicos de Empleo han empleado a miles de nuevos colaboradores, al mismo tiempo que las promesas de empleo del Gobierno han fracasado. Los 32.000 empleos *trainee*<sup>48</sup> fueron un fiasco, al igual que "el contrato de formación" y "la vía rápida". De todas las personas que consiguieron la subvención "modernos empleos preparatorios", casi la mitad han sido contratadas por los propios Servicios Públicos de Empleo.

El programa de la "garantía de 90 días para los jóvenes sin empleo" se ha cumplido, según el Gobierno, pero en realidad la reforma ha sido maquillada para conseguir alcanzar los objetivos. De acuerdo con un análisis del periódico de la Confederación de Trabajadores LO,<sup>49</sup> "*Arbetet*" ("El trabajo"), actualmente es suficiente que los SPE hagan una sola llamada telefónica al joven desempleado para que se considere que se ha cumplido la garantía.

El Gobierno también se vanagloria de los "servicios extra", que repentinamente han sufrido un alza importante. Recientemente, el programa de radio *Ekot* informaba que la mayoría de los empleos subvencionados al 100% no van a parar a las personas con baja

<sup>44</sup> Fuente: Svenska Dagbladet.

<sup>45</sup> Arbetsförmedlingen. <https://www.arbetsformedlingen.se/Globalmeny/Other-languages/Languages/Espanol-spanska.html>

<sup>46</sup> *Siri Steijer*, responsable del programa de temas laborales en *Timbro*.

<sup>47</sup> *Timbro*, think tank, grupo de reflexión. <https://timbro.se/in-english/>

<sup>48</sup> Empleos trainee = Empleos con aprendices haciendo prácticas.

<sup>49</sup> The Swedish Trade Union Confederation – LO. <http://www.lo.se/english/startpage>

formación (como estaba pensado), sino que se asignan a personas cualificadas que hubieran podido conseguir un auténtico empleo por sí solas. Hasta 2021 los servicios extra deberían haber costado la mareante suma de 30.000 millones de coronas,<sup>50</sup> pero ahora los SPE han anunciado que se necesitará todavía más dinero. Además, el Gobierno toma fondos del sistema de bienestar para financiar un sistema de premios, por el cual los municipios y las diputaciones, que anteriormente mostraron un gran desinterés por la reforma, son sobornados para que incluyan los servicios extra dentro de sus actividades.

Además, ciertas actividades de los SPE parecen alejarse de lo que es su cometido que es el mercado laboral. De acuerdo con la Agencia Nacional de Inspección de la Gestión Pública, los carísimos "cursos preparatorios" implican un sueldo futuro más bajo para los desempleados que participan en los mismos que para aquellos que no lo hacen. Muchos cursos de formación laboral también se han detenido durante largos periodos debido a problemas de licitación. Al mismo tiempo, 100.000 desempleados menos recibirán ayuda con actuaciones como puestos de prácticas porque en comparación con el año pasado el dinero de los SPE ya no es suficiente.

El nuevo sistema de emparejamiento de los SPE, "Job Skills"<sup>51</sup>, que ha costado 90 millones de coronas a los contribuyentes, constituyó un fracaso, debido a que en su misión no estaba incluido el poner en contacto al empresario con la persona que solicitaba el empleo (!). Además, el proyecto tuvo que ser detenido temporalmente tras las sospechas de espionaje contra los refugiados.

La capacidad de emparejamiento en sí ha sido también objeto de duras críticas por parte de la Inspección para el Seguro de Desempleo (IAF),<sup>52</sup> que afirma que los SPE no han asumido completamente su responsabilidad para que el solicitante de empleo encuentre un trabajo lo antes posible, algo que les cuesta mucho dinero a los contribuyentes. Los trabajadores de los SPE están también muy decepcionados con lo ocurrido, y parece que los contactos con los empresarios han empeorado, a pesar de que este aspecto se había señalado como uno de los más importantes a mejorar.

Para terminar de arreglarlo, la empresa consultora que debería haber ayudado en "el viaje de renovación" se ha hecho famosa por sus lujosas y caras conferencias, así como por sus muy dudosos ejercicios de terapia en los centros de conferencia de todo el país, lo que ha motivado el enfado de los trabajadores de los SPE.

<sup>50</sup> € = 10,4659 SEK. 20.09.2018. Banco Central de Suecia. Riksbanken. [www.riksbank.se](http://www.riksbank.se)

<sup>51</sup> "Job Skills" = Habilidades laborales.

<sup>52</sup> IAF. Swedish Unemployment Insurance Board. <https://www.iaf.se/about-iaf/>

Actualmente los SPE median en un 15% de los empleos, y solamente un bajo porcentaje consigue un trabajo a través de un mediador concreto de los SPE. Según una encuesta de *Kantar Sifo*, solamente un 1% de los suecos tienen confianza en la institución.

El programa del "especialista en emparejamiento" de los Socialdemócratas ha supuesto una factura de 80.000 millones de coronas.

A los SPE, en su forma actual, se les han dado tantas oportunidades que lo único que queda es desguazar el espectáculo. El proceso de desmantelamiento debería iniciarse inmediatamente tras las elecciones, independientemente del Gobierno que se forme.

**RELACIONES LABORALES Y  
CONDICIONES DE TRABAJO**

## RELACIONES LABORALES

### FINLANDIA

#### EL GOBIERNO NO TIENE NINGUNA INTENCIÓN DE DESECHAR UNA LEY MUY DISCUTIDA<sup>53</sup>

*Jari Lindström* (BR), el Ministro de Empleo, dice que se ha sentado con las organizaciones del mercado laboral para discutir un proyecto de ley que facilitaría el despido de las pequeñas empresas, pero enfatiza que el gobierno no tiene intención de abandonar el controvertido proyecto de ley. "Algunas de las respuestas han sido delineantes de que lo único impactante es retirar la factura, pero eso es algo que el gobierno no hará", dijo en el Parlamento el jueves, 13 de septiembre.

Ya mencioné anteriormente que el objetivo del Gobierno es reducir el umbral de contratación y reducir los riesgos de contratación de pequeñas empresas. No queremos pelear y estamos listos para hablar de cosas, pero si el punto de partida es que no hay compromiso, la situación es naturalmente difícil", dijo.

La Unión Industrial de Finlandia y la Unión Sindicalista (PRO) declararon un día antes que introducirán una prohibición de horas extras en protesta por el proyecto de ley, que permitiría a las empresas con no más de 20 empleados realizar despidos por motivos personales.

La prohibición de las horas extraordinarias comenzó el lunes 17 de septiembre.

La Confederación de Sindicatos de Personal Profesional y Gerencial en Finlandia (Akava) y la Confederación de Empleados Asalariados de Finlandia (STTK) también han expresado su oposición al proyecto de ley.<sup>54</sup>

#### Las enfermeras se unen a la protesta contra el proyecto de ley para facilitar el despido de las pequeñas empresas

La Unión de Profesionales de Salud y Asistencia Social (*Tehy*) y la Unión de Enfermeras Prácticas de Finlandia (*Súper*) anunciaron ayer que introducirán una prohibición de tres días para las horas extraordinarias y el intercambio comercial el miércoles 26 de septiembre de 2018.

<sup>53</sup> Fuente: Helsinki Times.

<sup>54</sup> <http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/politics/15820-government-not-intent-on-scraping-much-discussed-bill-says-lindstroem.ht> -14.09.2018

La prohibición es una respuesta a un proyecto de ley presentado por el Gobierno del primer ministro Juha Sipilä (Centro), que facilitaría el despido de las empresas con no más de 20 empleados.

"Esperamos que todos los empleados reciban el mismo trato, independientemente del tamaño de su empleador y exigimos que el Gobierno retire su propuesta", declaró en *Millariikka Rytönen*, presidenta de Tehy, un comunicado de prensa.

Ella argumentó que el asunto también es una cuestión de igualdad porque el proyecto de ley limitaría la protección contra la terminación unilateral, particularmente en los campos dominados por mujeres.

"La revisión tiene un efecto negativo en los sectores dominados por mujeres y erosiona aún más la posición del mercado laboral de las mujeres. Las disposiciones sobre protección contra la terminación unilateral a menudo se establecen en convenios colectivos en sectores dominados por hombres, a diferencia de los sectores dominados por mujeres, donde dicha protección es inexistente", dijo *Rytönen*.

Las primeras acciones industriales en protesta por el proyecto de ley tan discutido se lanzaron el día 17 de septiembre en las industrias de fabricación y transporte.<sup>55</sup>

### **El sindicato PAM lanzará una prohibición sindical de horas extras en protesta por la propuesta del Gobierno**

El sindicato, *Service Union United* (PAM) anunció el 18 de septiembre, que su junta ejecutiva ha decidido lanzar una prohibición de horas extra a nivel sindical.

"La prohibición de horas extras se aplicará a todos los sectores cubiertos por PAM. Ya nos estamos preparando para huelgas políticas y otras acciones industriales en cooperación con otros sindicatos", declaró *Ann Selin*, presidenta de PAM.

Las acciones industriales son un intento de obligar al Gobierno a abandonar su plan para permitir que las empresas con no más de 20 empleados realicen despidos por motivos personales.

"Se están preparando medidas en los lugares de trabajo para demostrarle al Gobierno, que los empleados del sector servicios no aprobarán ningún ajuste negativo a su protección contra la terminación unilateral", dijo *Selin*.

---

<sup>55</sup><http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/15824-nurses-join-protest-against-bill-to-ease-laying-off-for-small-businesses.html>

La prohibición de horas extras comenzará en una fecha aún por determinar.<sup>56</sup>

## **"SAK" REFLEXIONA SOBRE SU RESPUESTA AL COMPROBAR QUE EL GOBIERNO APOYA UNA PROPUESTA POLÉMICA**

El Sr. *Ilkka Kaukoranta*, economista jefe de la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK)<sup>57</sup>, dice que el gobierno todavía tiene tiempo para cambiar de opinión sobre una propuesta que haría más fácil que las pequeñas empresas despidan empleados.<sup>58</sup>

El gobierno finlandés decidió no descartar su propuesta de socavar la protección contra la terminación unilateral de empleados en pequeñas empresas en su sesión presupuestaria recién terminada a pesar de las demandas y amenazas de las confederaciones sindicales.

Su propuesta facilitaría que las empresas con no más de 20 empleados despidieran empleados por motivos personales.

La Organización Central de Sindicatos de Finlandia (SAK), la Confederación de Empleados Asalariados de Finlandia (STTK)<sup>59</sup> y la Confederación de Sindicatos de Personal Profesional y Gerencial de Finlandia (Akava)<sup>60</sup> han expresado su oposición a la propuesta. SAK declaró hace un par de semanas que introducirá medidas específicas para el lugar de trabajo a menos que el gobierno abandone la propuesta.

Ilkka Kaukoranta, el economista jefe de SAK, dijo al *Uusi Suomi* el 29 de agosto de 2018, que la organización central continuará "cabildeando" contra la propuesta y determinará su curso de acción en una reunión de su junta ejecutiva la próxima semana.

"Ahí es donde vamos a planificar nuestra respuesta a [la propuesta]", dijo. Kaukoranta confirmó que las medidas consideradas incluyen las huelgas, pero destacó que la respuesta puede variar desde un paro laboral de pocas horas hasta una huelga generalizada.

"Sí, [habrá huelgas] si el gobierno obstinadamente avanza con esto", afirmó.

<sup>56</sup><http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/15826-pam-to-launch-union-wide-overtime-ban-in-protest-of-government-proposal.html> - 19.08.2018.

<sup>57</sup>SAK. <https://www.sak.fi/en>

<sup>58</sup><http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/15784-sak-mulling-its-response-after-government-sticks-by-controversial-proposal.html> - 30.08.2018

<sup>59</sup> STTK. <https://www.sttk.fi/en/>

<sup>60</sup> Akava. [https://www.akava.fi/other\\_languages/akava\\_en\\_espanol](https://www.akava.fi/other_languages/akava_en_espanol)

El Consejo de Evaluación Legislativa está examinando los impactos de la propuesta. Kaukoranta cree que si el Consejo se ponía en contra de la propuesta, ofrecería al gobierno una oportunidad más para desechar la propuesta.

"Esa sería otra oportunidad para que el gobierno retroceda en su decisión". Todavía no se ha presentado ninguna propuesta al Parlamento. El gobierno todavía tiene tiempo para cambiar de opinión", dijo.

---



## FRANCIA

### **EL CONSEJO CONSTITUCIONAL VALIDA LA LEY QUE RATIFICA LOS DECRETOS LEYES QUE REFORMAN EL CÓDIGO DE TRABAJO<sup>61</sup>**

El Consejo constitucional válido esencialmente la ley que ratifica los decretos leyes que han reformado el Código de trabajo francés.

En su extensa decisión n° 2018-761 DC, con 116 apartados, de fecha del 21 de marzo de 2018, el Consejo constitucional ha validado las principales disposiciones de la ley que ratifica distintos decretos leyes adoptados a partir de la ley de habilitación n° 2017-1340 de 15 septiembre de 2017.

Esta última había sido objeto de un control de constitucionalidad en la decisión n° 2017-751 DC del 7 de septiembre de 2017, sin que el órgano constitucional pronunciase censura o reserva de interpretación. La presente decisión examina temas sensibles que han sido objeto de intensas críticas por parte de quienes se oponían a los decretos leyes. Sin embargo, el Consejo constitucional apenas ha innovado en su razonamiento, limitándose a aplicar distintas jurisprudencias probadas en materia de derecho al empleo, de participación, de libertad sindical, de seguridad jurídica o de derecho a la protección de la salud. Veremos sin embargo que la decisión del 21 de marzo de 2018 implica algunas contribuciones interesantes e innovadoras que merecen atención. Para dar cuenta de ello, y teniendo en cuenta la longitud de la decisión, en vez de realizar el comentario apartado por apartado, estos serán reagrupados en torno a los temas principales que los vinculan. En primer lugar, se abordarán la jurisprudencia relativa a los «delegados de los trabajadores» (I). Luego, el tema de la articulación de los distintos niveles de reglamentación (II). A continuación, se examinarán los apartados relativos al Comité económico y social (III) y los que se refieren derecho al empleo (IV). Finalmente, se analizarán las partes de la decisión relativa al derecho a la protección de la salud en el mundo del trabajo (V).

#### **El Consejo Constitucional y los «Delegados de los Trabajadores»**

Como es sabido, el párrafo 8 de la Constitución de 1946 prevé una participación de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo así como en la gestión de las empresas, «por medio de sus delegados». Desde hace mucho tiempo, el constitucional ha dado su interpretación de lo que eran estos delegados en los dos campos de la participación y ha precisado las garantías de las que deben beneficiarse en el ejercicio de sus funciones. En la presente decisión, el Consejo tuvo que

---

<sup>61</sup> Artículo publicado por Valérie Bernaud, en el número de junio de la revista «Droit Social», bajo el título «Le Conseil constitutionnel valide pour l'essentiel la loi portant ratification des ordonnances réformant le code du travail».

examinar varias quejas en relación con esa materia, confirmando globalmente sus líneas jurisprudenciales más antiguas. Así pues, recordó en dos ocasiones que si los sindicatos y sus representantes tienen una vocación natural en cuanto a negociación colectiva, no disponen sin embargo de un monopolio (A). A continuación, el Consejo se ha pronunciado sobre los miembros titulares de la delegación de personal del Comité social y económico (B), antes de responder a los argumentos relativos a la representación del personal en las redes de franquicia (C).

### Las aplicaciones de una jurisprudencia constitucional clásica: las organizaciones sindicales no disponen de un monopolio de negociación colectiva

¿La jurisprudencia constitucional podía constituir una defensa eficaz contra las nuevas normas de negociación colectiva establecidas por los decretos leyes en el ámbito de las empresas pequeñas? Nadie podría pretenderlo con seriedad, ya que la misma ha respaldado mediante retrocesos y flexibilizaciones en la materia en el curso de los últimos veinte años, pero los diputados que han elaborado la demanda han querido probar suerte ante el Consejo constitucional pidiéndole la censura de muchas disposiciones que pasarían por alto, según ellos, los principios de participación y de libertad sindical, tal y como resultan de los párrafos seis y ocho del preámbulo de la Constitución de 1946.

Más exactamente, ante todo se criticaban los artículos L. 2232-21 y L. 2232-23 del Código de trabajo, en la redacción que resulta del artículo 2 de la ley de habilitación, en tanto que permiten al empresario, en una empresa con menos de 20 asalariados, someter a la consulta directa de los asalariados, bajo determinadas condiciones, un proyecto de acuerdo o una cláusula adicional de revisión referente a temas abiertos a la negociación colectiva de la empresa. El diputados alegaban la decisión nº 96-383 CD del 6 de noviembre de 1996 –convertida en decisión de principio en la materia–, en la cual el Consejo constitucional había juzgado que si los párrafo 6 y 8 «confieren a las organizaciones sindicales una vocación natural que debe garantizarse, en particular, por la vía de la negociación colectiva, la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, no asignan sin embargo a aquéllas un monopolio de la representación de los asalariados en materia de negociación colectiva». Por lo tanto, «los asalariados designados por medio de la elección o los titulares de un mandato por el que se garantiza su representatividad, también pueden participar en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo en cuanto su intervención no tenga por objeto ni por efecto obstaculizar la de las organizaciones sindicales representativas». Era evidente que, a pesar de sus esfuerzos de reinterpretación de la decisión en cuestión, el argumento no estaba bien elegido. El Consejo constitucional no ha tenido, por lo tanto, ninguna dificultad para quitarles

la razón sobre este punto y para hacer suyos los argumentos del Gobierno que, en sus observaciones, destacaba que en el contexto francés de una presencia muy muy escasa de los delegados sindicales en las empresas pequeñas y de un escaso recurso al procedimiento del mandato, las disposiciones criticadas se limitaban a abrir un espacio a la negociación en la empresa, allí donde antes esta última era imposible. Por lo tanto, el juez consideró que los artículos L. 2232-21, L. 2232-22 y L. 2232-23 del Código de trabajo eran conformes a la Constitución. En efecto, estos artículos satisfacen las exigencias que se derivan de los párrafos 6 y 8 de la Constitución, en la medida en que «no prevén para el empleador la posibilidad de presentar a la consulta del personal un proyecto de acuerdo colectivo salvo si la empresa carece de delegado sindical y, en las empresas de once a veinte asalariados, en la ausencia, además, de miembro elegido de la delegación del personal del Comité social y económico» (§ 8). Además aportan a los párrafos constitucionales las garantías legales suficientes puesto que, según el artículo L. 2232-22 del Código de trabajo, «el proyecto de acuerdo debe ser comunicado por el empresario a cada asalariado y un plazo mínimo de quince días debe transcurrir entre esta comunicación y la organización de la consulta. Además el proyecto de acuerdo sólo se valida si alcanza una mayoría de dos tercios del personal. Finalmente, las modalidades de organización de la consulta deben en cualquier caso respetar los principios generales del derecho electoral» (§ 9).

Una argumentación similar contemplaba el artículo L. 2232-23-1 del Código de trabajo, en su redacción que resulta del artículo 2 de la ley de habilitación, que prevé que, en las empresas cuyos efectivos estén incluidos entre 11 y 49 asalariados y en que no haya delegado sindical, los acuerdos pueden negociarse, ser concluido y revisados por los asalariados mandatados por las organizaciones sindicales representativas de la rama o, en su defecto, por las organizaciones sindicales representativas a nivel nacional e interprofesional, o por los miembros titulares de la delegación del personal del Comité social y económico (CSE). Para para ser válido, el acuerdo negociado con los miembros de la delegación del personal, estén o no mandatados, debe firmarse por los miembros del CSE que representen la mayoría de los sufragios expresados durante las últimas elecciones profesionales. Si se negoció por asalariados mandatados que no son miembros de la delegación del personal del CSE, el acuerdo debe ser aprobado por los asalariados por mayoría de los sufragios expresados. De manera más precisa, los diputados se quejaban de que este artículo no estableciese ninguna prioridad en favor de los asalariados designados por una organización sindical (a diferencia de las normas relativas a las empresas con al menos 50 asalariados) y de que así se dejase al empresario la elección unilateral de su interlocutor para negociar un acuerdo de empresa. Una vez más, estaba claro que la argumentación no podía prosperar. Por un lado, ya que la disposición controvertida quedaba

circunscrita tan sólo a las empresas de 11 a 49 asalariados que carezcan delegado sindical. Por otra parte, ya que deja al empresario la elección de negociar bien sea con los asalariados mandatados, bien con miembros titulares de la delegación del personal del CSE. Ahora bien, como destaca el Consejo constitucional, las normas así fijadas no establecen una jerarquía desfavorable en detrimento de los asalariados designados por una organización sindical y no suponen pues un obstáculo a su intervención en la determinación colectiva de los condiciones de trabajo (§ 14-15). No existía por lo tanto ninguna razón para censurar la disposición en cuestión, y tanto menos en tanto que la brecha en el monopolio de la negociación colectiva de las organizaciones sindicales aprobada por la decisión nº 96-383 CD de 1996 se ha convertido, al filo de los años, en un gran agujero poco susceptible de suponer un obstáculo a las reformas legislativas en la materia.

### Los miembros titulares de la delegación del personal del comité social y económico

Una de las principales novedades de los decretos leyes de 2017 consistía en establecer un CSE en las empresas con al menos 11 asalariados. Para los diputados, la ley sometida ocultaba una serie de contradicciones internas, entre las cuales la búsqueda de reforzar la negociación colectiva parecía disminuir los medios de los representantes de los trabajadores. En particular, se denunciaba la reducción del número de horas de delegación y sus modalidades de pago. Como lo destacaban con mucha razón los autores de la consulta, le corresponde al legislador que regula el ejercicio del principio de participación, o incluso de la libertad sindical, no solamente no menoscabar los párrafos 6 y 8 del preámbulo que los consagran, sino también de no privarlos de garantías legales. Ahora bien, entre estas últimas figura el hecho de conferir a los representantes de los trabajadores una serie de medios para el ejercicio de sus misiones. Se trata de una jurisprudencia constitucional bien establecida desde la decisión nº 88-244 CD del 20 de julio de 1988, en la cual el Consejo constitucional había juzgado -en un contexto de ley de amnistía susceptible de afectar a los representantes sindicales- que no le estaba vedado al legislador «tener en cuenta las dificultades que presenta el ejercicio de las funciones de los representantes elegidos del personal y de los responsables sindicales de las que se deriva la protección de exigencias constitucionales». En 2018, el juez confirmó esta jurisprudencia, que se ha convertido en clásica, recordando claramente que «el respeto del octavo párrafo del preámbulo de la Constitución de 1946 impone que los representantes de los asalariados se beneficien de los medios necesarios para que esté garantizada la participación del personal en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo y en la gestión de la empresa» (§ 52).

El Consejo constitucional no ha dado la razón a los recurrentes, al considerar que el legislador había aportado las garantías necesarias «para garantizar el respeto del principio de participación». En efecto, destacó que resulta del artículo L. 2315-7 del Código de trabajo que, a pesar de la remisión a un decreto del Consejo de Estado de la tarea de precisar el número de horas de delegación de los representantes del personal, el legislador previó, por una parte, que «este número debe fijarse en función del personal de la empresa y del número de miembros de la delegación del personal del Comité social y económico», por otra parte, «que el número de horas de delegación fijado por el poder reglamentario no puede ser inferior a diez horas al mes en las empresas con menos de cincuenta asalariados y a dieciséis horas en las demás». Además el Consejo constitucional observa que «el artículo L. 2315-8 permite a los miembros del CSE aplazar de un mes a otro las horas de delegación de las que disponen, según las modalidades precisadas por vía reglamentaria» y que, por fin, «el artículo L. 2315-9 prevé que, en las condiciones determinadas por un decreto del Consejo de Estado, los miembros titulares de la delegación del personal del CSE pueden, cada mes, distribuir entre ellos y con los miembros suplentes el crédito de horas de delegación del que disponen» (§ 53).

Por último, con respecto al nuevo artículo L. 2315-11 del Código de trabajo, el Consejo constitucional creyó necesario precisar que el tiempo pasado por los miembros de la delegación del personal del CSE, «buscando medidas preventivas en toda situación urgente y de gravedad» y «en las investigaciones realizadas después de un accidente laboral grave o de los incidentes repetidos que revelen un riesgo grave o una enfermedad profesional o una naturaleza profesional grave» se considerara como tiempo de trabajo efectivo y no debe deducirse de la cuota de horas de delegación de los miembros titulares; añadiendo que «lo mismo sucede con el tiempo pasado en las reuniones del Comité social y económico y sus comisiones» (§ 54). Contrariamente a lo que mantenían los diputados, concluye tener si «el [apartado] 2º del artículo L. 2315-11 fija un límite a este principio, en forma de un tope máximo de horas más allá del cual el tiempo pasado en estas reuniones se deduce de las horas de delegación, estas disposiciones no privan a los representantes del personal de los medios necesarios para el ejercicio de su misión», negando cualquier *incompetencia* negativa por parte del legislador.

### [La representación del personal en las redes de franquicia](#)

El artículo 64 de la ley del 8 de agosto de 2016 había elegido establecer en las redes de operadores con al menos 300 asalariados, vinculados por un contrato de franquicia, una instancia de diálogo social común al conjunto de la red. En su tiempo, este artículo se había criticado ante el

Consejo constitucional que, en la decisión nº 2016-736 CD, del 4 de agosto de 2016, había declarado su constitucionalidad. Más exactamente, a los senadores que habían denunciado un potencial ataque al principio de igualdad entre las redes de franquicia y los otros comercios organizados en la red, el Consejo constitucional había opuesto que existía una diferencia de situación entre unos y otros, en tanto que «las características de los contratos de franquicia conducen a que el encuadramiento de las modalidades de organización y funcionamiento de las empresas franquiciadas pueda tener un impacto en las condiciones de trabajo de sus asalariados». Por ello consideraba que la diferencia de tratamiento instituida estaba en relación con el objeto de la ley que «tendía a tener en cuenta, por la creación de una instancia de diálogo social, la existencia de una comunidad de interés de los asalariados de las redes de franquicia», negándose a declarar inconstitucional su artículo 64.

Sería casi risible, si ello no afectara de manera suplementaria a la estabilidad del derecho del trabajo, constatar que, unos pocos meses más tarde, el artículo 7 de la ley de ratificación de las decretos leyes decidiera derogar pura y simplemente el artículo 64 de la ley de 2016 y, en consecuencia, suprimir a la instancia de diálogo social entonces establecida. Ciertamente, el motivo alegado por el Gobierno no carecía de coherencia, puesto que hacía valer en sus observaciones que esta supresión se inscribía en el objetivo de simplificación del funcionamiento de las instancias representativas del personal, perseguido más generalmente por la reforma de 2017/2018. Pero, en 2018, para los diputados recurrentes, la derogación merecía ciertamente una censura. En cualquier caso, para los autores de la consulta de 2018, la supresión de la instancia de diálogo social en las redes de franquicia -en tanto que este última permitía a los representantes asalariados de los empresarios franquiciados informarse de las decisiones del franquiciador «que pudieran afectar el volumen o a la estructura del personal, la duración del trabajo o las condiciones de empleo, trabajo y formación profesional de los asalariados de los franquiciados» y formular propuestas- atentaba de forma injustificada al principio de participación.

¿Qué iba a resolver el Consejo constitucional, que había declarado esta instancia conforme a la Constitución, en la decisión del 4 de agosto de 2016? Realmente, su decisión venía era dictada por dos decisiones previas. La primera era la del 7 de agosto de 2008, en la cual el juez, realizando entonces el control de la ley que llevaba adelante la renovación de la democracia social, había fijado en un considerando de principio, con respecto al ejercicio del derecho de voto y admisibilidad de los asalariados puestos a disposición que «el derecho a participar por medio de sus delegados en *la determinación colectiva de las condiciones de trabajo así como en la gestión de las empresas* tiene por beneficiarios, si no la totalidad de los trabajadores empleados en un momento dado en una

empresa, al menos todos los que se integran de manera y permanente estrecha en la comunidad de trabajo que ella constituye, incluso si no son asalariados». La segunda decisión era precisamente la del 4 de agosto de 2016, en la cual el Consejo constitucional había tenido cuidado de afirmar que la instancia de diálogo social recientemente creada permitía poner en valor y concretar «la existencia de una comunidad de interés de los asalariados de las redes de franquicia» y no (in fine) la «de una comunidad de trabajo». Es pues lógico que el Consejo constitucional halla juzgado en la decisión del 21 de marzo de 2018 que «la supresión de una instancia de diálogo social en una red de franquicia, la cual no constituye una comunidad de trabajo, no afecta a las modalidades de derecho común de la representación del personal en los franquiciados y el en franquiciador, en todo caso, el principio de participación de los trabajadores» (§ 76). En efecto, esta instancia no hacía más que añadirse a las de derecho común ya que existían, no permitiendo demostrar que su supresión constituiría un ataque al principio de participación o una privación de garantías legales.

### **La articulación de los distintos niveles de reglamentación**

La articulación de los distintos niveles de reglamentación en derecho del trabajo, a lo largo del tiempo, ha dado lugar a una jurisprudencia constitucional abundante. En la presente decisión, el Consejo constitucional debía no sólo preguntarse sobre el papel de la ley y la articulación de los convenios de las ramas profesionales y de los acuerdos de empresas (A), sobre la calidad intrínseca d estos últimos (B), sino también sobre el asunto de los recursos de anulación contra los acuerdos colectivos (C).

### **El legislador y el respeto de la economía de los contratos**

Una gran parte de la argumentación de los diputados recurrentes giraba alrededor de los nuevos artículos L. 2253-1 y siguientes del Código de trabajo, que definen la naturaleza de las relaciones entre los convenios de rama y los acuerdos de empresa, en función de los ámbitos en cuestión. Se trataba de uno de los puntos clave y de uno de los más polémicos de la reforma.

Para decirlo de manera sencilla, el artículo L. 2253-1 del Código de trabajo fija, en adelante, la lista de las materias sujetas a la negociación colectiva para las cuales las disposiciones de los acuerdos de rama o los convenios de un nivel superior prevalecen sobre los de los convenios de empresa, salvo si estos últimos recojan garantías equivalentes. El artículo L. 2253-2 fija, la lista de las materias para las cuales este predominio sólo vale respecto a los convenios de empresa celebrados posteriormente al acuerdo de rama o al convenio de nivel superior. Finalmente, el artículo L. 2253-3 prevé que, fuera de estas materias, las cláusulas del convenio de empresa

prevalecen, cualquiera que sea el momento en que se concluyeron. Por otra parte, el artículo 16 del decreto ley del 22 de septiembre de 2017 determina las modalidades según las cuales estas nuevas normas se imponen a los acuerdos y convenios en vigor y cuestionan, en su caso, las cláusulas que les son contrarias. Así pues, para las materias incluidas en el artículo L. 2253-2, pueden mantenerse las cláusulas previas de los acuerdos de rama o los convenios de un nivel superior, que prohibían a los convenios de empresa que las derogasen, a condición que se concluya, antes de enero de 2019, una cláusula adicional en este sentido. El apartado IV del artículo 16 prevé que, fuera de estas materias, los acuerdos de rama dejan de producir sus efectos respecto a los convenios de empresa, a partir del 1 de enero de 2018, cualquiera que sea su fecha de conclusión.

Los diputados dirigían una serie de reproches el artículo 16 del decreto ley, lamentando que menoscabase la libertad contractual y el derecho al mantenimiento de los contratos legalmente concluidos que se derivan del artículo 4 de la Declaración de 1789, así como al principio de participación y al objetivo de valor constitucional de accesibilidad de la ley.

El Consejo constitucional, que funda su decisión sobre el considerando de principio en virtud del cual «está permitido al legislador aportar a la libertad contractual, que se deriva del artículo 4 de la Declaración de 1789, las limitaciones vinculadas a exigencias constitucionales o justificadas por el interés general, con la condición de que no resulten ataques desproporcionados respecto al objetivo perseguido. El legislador no podría atacar los contratos concluidos sí no lo justificaba mediante un motivo de interés general suficiente sin desatender las exigencias que resultan de los artículos 4 y 16 de la Declaración de 1789, y, tratándose de la participación de los trabajadores en la determinación colectiva de sus condiciones de trabajo, del párrafo octavo del Preámbulo de 1946» (§ 19), quitó sin embargo la razón a los recurrentes. En efecto, considera que el artículo controvertido debía leerse de una otra manera muy distinta. Por ello en primer lugar consideró que al prever el artículo 16 de la decreto ley que las nuevas normas de predominio entre acuerdos colectivos se aplicarían a los acuerdos y convenios en curso, el legislador había entendido, por el contrario, garantizar la seguridad jurídica de las normas convencionales en derecho laboral, evitando la coexistencia de normas de predominio diferente según la fecha de celebración de estos acuerdos y convenios, antes de concluir que «tal motivo de interés general puede justificar el perjuicio causado a los acuerdos y convenios vigentes». Por otra parte, ha considerado que, respecto a las materias enumeradas en el artículo L. 2253-2 del Código de trabajo, el legislador había permitido a los interlocutores sociales mantener de manera válida, mediante una disposición adicional, las cláusulas de predominio anteriormente previstas por los acuerdos de rama profesional o por los



convenios de un nivel superior. En consecuencia, la reclamación relativa a las exigencias que resultan de los artículos 4 y 16 de la Declaración de 1789 y del párrafo octavo del Preámbulo de 1946 debía rechazarse.

### Modo de empleo de la inteligibilidad y la accesibilidad de las leyes

No es un secreto para nadie que el derecho del trabajo, desde hace demasiado muchos años, se ha convertido en un derecho para especialistas, incomprensible para el ciudadano medio y casi ininteligible para las personas a las cuales va dirigido. Muy regularmente las consultas y remisiones denunciaron esta dificultad sin inevitablemente conmovier el juez constitucional. De esta manera, en el año 2004, se había reprochado a algunas disposiciones de la ley relativa a la formación profesional a lo largo de la vida y al diálogo social de «establecer una nueva arquitectura convencional [que] no tendría en cuenta por su complejidad la exigencia constitucional de claridad e inteligibilidad de la ley». A lo que el juez había opuesto que, «si las disposiciones criticadas vuelven más compleja la articulación entre los distintos acuerdos colectivos, definen de manera precisa las relaciones entre los distintos niveles de negociación; que así el legislador, que creído referirse a la posición común adoptada por los interlocutores sociales el 16 de julio de 2001, no ha hecho caso omiso de las exigencias de inteligibilidad y claridad de la ley». En 2018, algunas disposiciones de los decretos leyes controvertidos, presentaban la misma clase de críticas. En efecto, las disposiciones por las que se completan o se modifican los artículos L. 2253-2 o L. 2253-3 reorganizaban en parte las relaciones entre los acuerdos colectivos de empresa y los de las ramas. Los diputados denunciaban –a justo título- la complejidad y el carácter hermético del nuevo dispositivo establecido.

Ahora bien, en cuanto a control de la calidad de la legislación, el Consejo constitucional y los autores de las consultas se refieren desde el principio de los años 2000 a este objetivo de valor constitucional que constituyen «la inteligibilidad y la accesibilidad de la ley», objetivo «débil», no teniendo más que un escaso alcance vinculante. Los demandantes, ¿iban a convencer en esta ocasión al Consejo constitucional? Todo permitía creerlo, al menos desde el punto de vista de sentido común. No obstante, el Consejo decidió lo contrario en un apartado bastante sorprendente. Así pues, después de haber considerado que ni las normas definidas en los artículos L. 2253-1 a L. 2253-3 del Código de trabajo, ni el concepto de «garantías equivalentes» no eran ininteligible, creyó oportuno añadir que «el objetivo de valor constitucional de accesibilidad e inteligibilidad de la ley no impone al legislador, cuando establece normas definiendo la forma en que se articulan distintas normas, el prever, al mismo tiempo, un dispositivo de información destinado a precisar, para cada norma en cuestión, qué disposiciones prevalecen habida cuenta de las otras normas aplicables». En consecuencia de lo cual, «la queja extraída de la

ignorancia del objetivo de valor constitucional de accesibilidad e inteligibilidad de la ley» no podía sino descartarse. Una vez más, es posible preguntarse sobre la eficacia y la utilidad de este objetivo de valor constitucional. Ya sabíamos que una ley puede ser compleja sin ser ininteligible, ya que dicha complejidad debe apreciarse en función de los destinatarios de la norma. Es, por lo demás, lo que había conducido al Consejo constitucional a declarar conforme a la Constitución las disposiciones de la ley de 2004, que podían ser consideradas contrarias a este objetivo de inteligibilidad; su secretario general de entonces, J.-E. Schoerri, alegando que las nuevas normas entonces establecidas no excedían «el nivel de comprensión de los interlocutores sociales curtidos en los ejercicios contractuales aún más sofisticados» En la decisión de 2018, el Consejo constitucional se inscribe pues en un planteamiento comparable que consiste en minimizar la complejidad y el carácter ininteligible de las disposiciones criticadas y que recurre incluso a la ironía de destacar que una ley no tiene que proporcionar su modo de empleo. Lo que vuelve de nuevo, finalmente, a reconocer in fine la ausencia de calidad de la legislación en derecho laboral. Los años pasan, pero los defectos permanecen.

### [El problema de los recursos en anulación contra los acuerdos colectivos](#)

Mientras que desde 2008 se fijaba en cinco años el plazo de derecho común de conflicto de los acuerdos colectivos, el decreto ley del 20 de diciembre de 2017, modificando el artículo L. 2262-14 del Código de trabajo, redujo este último a dos meses, tal como ocurre con los recursos de anulación dirigidos a los actos administrativos. Mientras que el Gobierno hacía valer en sus observaciones que se trataba de una medida pertinente para garantizar la seguridad jurídica y la estabilidad de la regla de derecho, los diputados recurrentes consideraban por su parte que afectaba al derecho a un recurso jurisdiccional efectivo, a la libertad sindical -«al permitir que este plazo empiece a correr respecto a algunas partes sin que estos últimos hayan podido tener conocimiento del convenio o el acuerdo en cuestión»-, a la libertad de emprender y al principio de participación.

El derecho al recurso jurisdiccional efectivo fue consagrado a final de los años noventa por el Consejo constitucional. Basado en el artículo 16 de la Declaración de 1789, conoció una determinada evolución desde su consagración, en el sentido de una ampliación constante de su ámbito de aplicación. En la actualidad, el principio del derecho al recurso efectivo engloba así todos los contenciosos que se desarrollan ante una jurisdicción (civil, penal o administrativa, se habla entonces del «derecho a un recurso jurisdiccional efectivo»), así como también todos aquéllos que no se desarrollan ante ninguna de ellas. El juez constitucional se muestra

generalmente vigilante cuando se alega un ataque a este derecho, teniendo cuidado de censurar todas las violaciones sustanciales al mismo.

En la decisión 2018-761 CD, los argumentos de los diputados, alegando un ataque al derecho al recurso jurisdiccional efectivo con ataques indirectos a otros derechos fundamentales, corrían el riesgo de chocarse con otra lógica, a saber los del respeto a la seguridad jurídica. El Consejo constitucional, después de haber recordado su considerando de principio clásico en la materia -en virtud del cual «se garantiza [por el artículo 16 de la Declaración de 1789] el derecho de las personas interesadas a ejercer un recurso jurisdiccional efectivo»-, lo ha recordado por otra parte inmediatamente destacando que «al fijar en dos meses el plazo de recurso de la acción en nulidad contra un convenio o un acuerdo colectivo, el legislador entiende garantizar su seguridad jurídica evitando que puedan impugnarse mucho tiempo después de su conclusión» (§ 33). Habida cuenta de ello, le incumbía no obstante controlar en qué medida las organizaciones sindicales y los asalariados interesados estaban en condiciones de ejercer la solicitud de nulidad contra los acuerdos colectivos. Realizando una explicación de la ley, el Consejo constitucional en primer lugar destacó que «el [párrafo] primero del artículo L. 2262-14 del Código de trabajo prevé que, para las organizaciones que dispongan de una sección sindical en la empresa, el plazo de recurso contra un acuerdo de empresa corre a partir de su notificación efectuada con arreglo al artículo L. 2231-5 del mismo código. Este último artículo prevé que esta notificación se produzca por iniciativa de la organización signataria más diligente y vaya dirigida tan solo a las organizaciones representativas. De ello se desprende que el inicio del cómputo de este plazo de recurso no le es oponible a las organizaciones sindicales no representativas, aunque dispongan por otra parte de una sección sindical en la empresa». La lectura combinada del segundo párrafo del artículo L. 2262-14 -que prevé que, en todos los demás casos, el plazo sólo comienza a correr a partir de la publicación del acuerdo colectivo en una base de datos nacional- y del segundo párrafo del artículo L. 2231-5-1 del Código de trabajo, en virtud del cual los signatarios del acuerdo pueden decidir que una parte del mismo no será objeto de esta publicación, parecía en cambio más problemática. Para evitar pronunciar una censura por desconocimiento del derecho al recurso jurisdiccional efectivo, el juez constitucional eligió enunciar una reserva de interpretación añadiendo que en ese caso concreto «el plazo para recurrir contra estas partes de acuerdo no publicadas sólo podría iniciarse en contra de las otras personas sino a partir del momento en que ellas tuvieran tenido un conocimiento válido» (§ 35). Finalmente, y sin ninguna explicación, el Consejo consideró que «el artículo L. 2262-14 no priva a los asalariados de la posibilidad de impugnar, sin condición de plazo, por vía de la excepción, la ilegalidad de una cláusula de convenio o acuerdo colectivo, con ocasión de un litigio individual que la pone en aplicación» (§ 36). Retomaba de esta manera la

argumentación del Gobierno que, en sus observaciones, había hecho valer, con mucha razón, que el plazo en cuestión no se aplicaba más que a las acciones directas de nulidad con efecto erga omnes, sin sufrir de ninguna manera la posibilidad para un asalariado de alegar en todo momento una excepción de nulidad (cuyo carácter perpetuo ha sido reconocido por el Tribunal de casación) para descartar la aplicación de una cláusula convencional en sus relaciones contractuales con el empleador.

### **La constitucionalidad del Comité Social Económico examinada cuidadosamente**

Nuevo órgano creado por los decretos leyes, el CSE sustituirá en las empresas con al menos 50 asalariados, al comité de empresa, a los delegados del personal y al comité de higiene y seguridad y de las condiciones de trabajo (CHSCT), a más tardar el 31 de diciembre de 2019. En la consulta, se formulaban varias quejas contra esta novedad. Las primeras sugerían que la supresión del CHSCT afectara al derecho a la protección de la salud (A). Las segundas denunciaban las normas relativas a la organización de las elecciones profesionales (B). Los últimas apuntaban «al peritaje de salud y seguridad» del CSE (C).

#### **La supresión del CHSCT ¿Atenta al derecho a la protección de la salud?**

Para los diputados, la instauración del CSE presentaba por lo tanto distintos problemas. Entre ellos, el hecho de que los representantes del CSE sean conducidos en el futuro a ejercer múltiples competencias, como la defensa diaria de los asalariados (hasta ahora atribuida a los delegados del personal), la gestión y emisión de dictamen sobre las cuestiones económicas (hasta entonces atribuidas a los comités de empresa) y la alerta y peritaje sobre la salud y la seguridad (que correspondía al CHSCT). Temían, además que la creación del CSE y la supresión del CHSCT constituyeran un ataque al derecho a la protección de la salud «en la medida en que [contribuyen] a reducir la prevención, la alerta y la consideración en el sentido extenso de las cuestiones sanitarias en las empresas». En efecto, los reclamantes lamentaban que una confusión entre las competencias económicas y de gestión, por una parte, y las competencias y especialidades de salud y seguridad, por la otra, se realicen en adelante en el CSE. Para ellos, el riesgo de que en el futuro se produjese una subordinación de los problemas sanitarios a los imperativos económicos era grande. Por su parte, el Gobierno, en sus observaciones, defendía exactamente lo contrario haciendo valer «que la integración del CHSCT en la única instancia de representación del personal permite [al contrario], una articulación asegurada mejor con los demás retos de la empresa y de las instancias de toma de decisiones y por el acceso a un presupuesto ordinario del que hasta entonces no se beneficiaba, una

mejor consideración de la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo».

El Consejo constitucional, por su parte, ya había habilitado al legislador a autorizar al Gobierno a fusionar varias instancias representativas del personal, entre ellas el CHSCT, en la decisión nº 2017-751 CD antes citada. Continuando en la misma lógica, se ha limitado a constatar en el apartado 74 de la decisión nº 2018-761 CD que la ausencia, en las empresas, de una instancia representativa del personal específicamente dedicada a las cuestiones de higiene y seguridad no vulnera el derecho a la protección de la salud tal como se deriva del párrafo 11 del Preámbulo. Ninguna violación constitucional podía pues constatarse sobre este punto.

### [Las normas relativas a la organización de las elecciones profesionales parcialmente censuradas](#)

En el recurso, se impugnaban las reglas relacionadas con las elecciones profesionales bajo dos ángulos.

Los diputados criticaban en primer lugar el artículo L. 2314-5 del Código de trabajo, tal como lo reescribe el artículo 1 del decreto ley nº 2017-1386, del 22 de septiembre de 2017, que precisa las condiciones en las cuales son elaborados los protocolos electorales para las elecciones al CSE. Para las empresas cuyo personal queda comprendido entre 11 y 20 asalariados, este prevé con carácter excepcional, en su penúltimo párrafo, que las organizaciones sindicales sólo estén invitadas a negociar un protocolo electoral a condición de que al menos un asalariado haya presentado su candidatura a las elecciones en el plazo de treinta días a contar a partir de la información prevista en el artículo L. 2314-4. En su contra, los recurrentes mantenían que, al dispensar al empresario de aplicar el proceso electoral y negociar un protocolo de acuerdo preelectoral cuando ningún asalariado se declara candidato, estas disposiciones atacan el principio de participación de los trabajadores. Pero el Consejo constitucional juzgó de manera diferente, constatando que el legislador había querido evitar que, en las empresas más pequeñas, el empresario deba abrir la negociación de un protocolo preelectoral que, en ausencia de candidatura de un asalariado declarada en los treinta días del anuncio de la elección, podría resultar sin objeto. Se unía en eso al Gobierno que había indicado que la disposición controvertida no tenía por objeto limitar el depósito de las candidaturas, sino preservar el límite máximo de instauración del CSE tomando al mismo tiempo nota de situaciones de hecho frecuentemente observadas, liberando a las empresas de la carga de negociar un protocolo electoral que quedaría sin objeto en ausencia de candidaturas a la institución representativa del personal. El juzgador consideró por lo tanto que no se había producido un ataque al principio de participación (§ 49).

Mucho más interesante era la crítica formulada contra el apartado 9 del artículo 6 de la ley sometida. Este último modifica el artículo L. 2314-10 del Código de trabajo que define las condiciones en las cuales algunas elecciones parciales deben ser organizadas por el empresario con el fin de proporcionar los escaños vacantes en la delegación del personal del CSE. En su redacción resultante del decreto ley nº 2017-1386, del 22 de septiembre de 2017, el primer párrafo de este artículo impone la celebración de tales elecciones si un colegio electoral en el Comité ya no queda representado o si el número de los miembros titulares de la delegación del personal se reduce al menos a una mitad, salvo si estos acontecimientos se producen menos de seis meses antes del final del mandato. Las disposiciones del apartado 9 del artículo 6 de la ley sometida establecen una excepción a estas normas. Dispensan al empleador de la obligación de organizar elecciones parciales cuando la ausencia de representación de un colegio electoral o la vacante al menos de la mitad de los escaños en el CSE son consecuencia de la anulación de la elección de miembros de este Comité pronunciada por un juez en aplicación del tercero y antepenúltimo párrafos del artículo L. 2314-32, es decir, en el caso de incumplimiento de las reglas por las que se tiende a una representación equilibrada de mujeres y hombres.

En su consulta, los diputados señalaban con pertinencia que estas disposiciones tenían finalmente por consecuencia la de privar de forma duradera de sus puestos en el CSE a las organizaciones sindicales que no respetaban las reglas destinadas a garantizar la «norma de la proporcionalidad mixta» (es decir, la representación equilibrada de hombres y mujeres) dentro de la delegación del personal. Lamentaban, sobre todo, el hecho de que pudieran implicar la disminución del número de los representantes de los asalariados durante toda la duración del mandato que pudiera quedar por cumplir. Mantenían, en consecuencia, que al no prever que los escaños que se han convertido así en vacantes se cubran por elecciones parciales, el legislador había desconocido el alcance de su competencia y había vulnerado el principio de participación de los trabajadores.

El debate era interesante ya que oponía varios principios constitucionales, entre los cuales se inscribe el artículo 1 de la Constitución en virtud del cual «la ley favorece el acceso igual de las mujeres y hombres a los mandatos electorales y funciones electivas, así como a las responsabilidades profesionales y sociales». En la decisión nº 2015-465 QPC, el Consejo constitucional había considerado «que resulta de estas disposiciones que el constituyente se propuso permitir al legislador instaurar todo dispositivo que tendiera a volver efectivo el igual acceso de las mujeres y hombres a los mandatos electorales y funciones electivas, así como a las responsabilidades profesionales y sociales; que, con este

fin, está permitido al legislador adoptar disposiciones que revisten o un carácter incitativo, o un carácter vinculante; que le corresponde no obstante garantizar la conciliación entre este objetivo y otras normas y principios de valor constitucional cuyo poder constitutivo no se propuso derogar». Esta disposición constitucional ha servido, además, de fundamento a la reciente decisión nº 2017-686 QPC, del 19 de enero de 2018, en la cual éste debía pronunciarse sobre la proporción de hombres y mujeres en las listas de candidatos a las elecciones del comité de empresa. Más exactamente, se cuestionaba aquí la norma de redondeo a aplicar cuando la proporción de mujeres y hombres en el electorado no permite lograr un número entero de candidatos que deben designarse para cada sexo. En esta ocasión, el Consejo ha reconocido que la norma de representación proporcional sexuada no era, en sí misma, contraria a la Constitución y en consecuencia que el legislador podía favorecer el igual acceso de las mujeres y hombres a las responsabilidades profesionales o sociales por otro mecanismo distinto al de la simple norma de paridad. No obstante, emitiendo una reserva de interpretación, había precisado también que la aplicación de la norma de redondeo prevista por las disposiciones en cuestión «no podrían, sin atentar de manera manifiestamente desproporcionada al derecho de elegibilidad a las instituciones representativas del personal resultante del principio de participación, suponer un obstáculo para que las listas de candidatos puedan contener un candidato del sexo sub-representado en el colegio electoral».

¿Qué había en la decisión nº 2018-761 CD? Para juzgar del problema alegado, el Consejo constitucional debía comprobar en qué medida el legislador reconciliaba válidamente el principio de participación tal como se deriva del párrafo 8 del Preámbulo y el principio de la representación equilibrada de los hombres y de las mujeres en las responsabilidades profesionales y sociales. Hay que tener en cuenta que desde principios del año 2018, el juez constitucional se mostró más atento que generalmente a la protección del principio de participación. Así en la decisión del 19 de enero antes citada, creyó necesario de precisar oficialmente que este principio incluye «el derecho de elegibilidad a las instituciones representativas del personal», conclusión que hasta entonces no podía deducirse sino implícitamente de sus decisiones. En la decisión del 21 de marzo, el juez fue aún más lejos, censurando la disposición de ley criticada para violación del párrafo 8 del Preámbulo.

En efecto, en primer lugar destacó que al «adoptar las disposiciones controvertidas, el legislador se propuso, por una parte, evitar que el empresario estuviera obligado a organizar nuevas elecciones profesionales mientras que el establecimiento de las listas de candidatos compete a las organizaciones sindicales y, por otra parte, estimular a estas últimas a respetar las normas que contribuyen a la representación equilibrada de

mujeres y de hombres en el Comité social y económico». Pero, habida cuenta de estas consideraciones, el juez precisó que estas disposiciones corrían, sin embargo, el riesgo de llevar a un problema no deseable, a saber, «a que varios puestos permanezcan vacantes en la delegación del personal del Comité social y económico, por un período que pudiera durar hasta cuatro años, incluso en el caso de que un colegio electoral ya no estuviera representado en este Comité o cuando el número de los cargos electos titulares se hubiera reducido a la mitad o más aún». Estas disposiciones que podían conducir a que el funcionamiento normal del CSE quedase afectado en condiciones que ponen en entredicho el principio de participación de los trabajadores, el juez las declaró inconstitucional (§ 62). Se retendrá pues de esta decisión que si algunas disposiciones legales están autorizadas constitucionalmente para garantizar, entre los miembros elegidos, una representación equilibrada de las mujeres y hombres a las responsabilidades profesionales y sociales, este objetivo no podría prevalecer «por principio» sobre otros derechos y libertades de valor constitucional. En este caso, el Consejo constitucional ha hecho primar, por lo tanto, el respeto del principio de participación.

### El peritaje en salud y seguridad

Una última queja contemplaba la creación de los CSE o más exactamente la nueva redacción del artículo L. 2315-80 del Código de trabajo, que establece las normas de financiación del peritaje al cual los CSE pueden recurrir en las empresas con al menos 50 asalariados. Éste enumera los casos en los cuales el empresario corre íntegramente con los gastos de peritaje y aquellos en que el peritaje es cofinanciado, al nivel del 20%, por el presupuesto ordinario del CSE. Sobre este punto, un debate oponía a los diputados autores de la consulta al Gobierno. Los primeros se proponían, en efecto, basarse en una interpretación de la decisión constitucional nº 2015-500 QPC, del 27 de noviembre de 2015, para argumentar la inconstitucionalidad de la disposición en cuestión, mientras que el segundo contra-argumentaba dando otra interpretación a esta misma decisión. Así pues, para los recurrentes, la decisión de 2015 había consagrado la obligación patronal de financiación como una condición necesaria de la efectividad de los párrafos 8 y 11 del Preámbulo. Por su parte, el Gobierno mantenía «que si las disposiciones previas del antiguo artículo L. 4614-12 del Código de trabajo, previendo que el empresario aceptara los gastos de algunos peritajes decididos por el CHSCT, aplicaban las exigencias constitucionales de participación de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo así como de protección de la salud de los trabajadores, lo era en relación con distintos peritajes comprendidos globalmente, incluidos aquéllos vinculados a los riesgos graves, definidos y actuales constatados en el establecimiento que no están en el campo de la medida criticada y de un CHSCT que,



contrariamente al CSE que toma sus atribuciones, no tenía presupuesto ordinario de funcionamiento».

El Consejo constitucional ha quitado la razón a los diputados. Sin pronunciarse sobre el alcance de la decisión de 2015, ha considerado que el hecho de prever que algunos de los peritajes encargados estuvieran financiadas hasta un máximo del 20 % por el CSE (el resto es a cargo del empresario) sólo mostraba la voluntad del legislador «de subrayar la responsabilidad del Comité social y económico en cuanto al peritaje» (§ 65). Rechazó a continuación que existiera un ataque a los párrafos 8 y 11 de la Constitución. En primer lugar, el principio de la cofinanciación por el CSE no se aplica a los peritajes mencionados en el apartado 1 del artículo L. 2315-80, de los cuales el empresario se hace cargo íntegramente de los gastos. A continuación, «ya que incluso en los caos en que se exija por principio una cofinanciación por el Comité social y económico, el [apartado] 3 del artículo L. 2315-80 prevé una asunción íntegra por el empresario si el presupuesto ordinario del Comité, en el momento en que decide recurrir el peritaje, resulta insuficiente para cubrir el coste del peritaje, a condición de que ningún excedente anual se hubiera transferido al presupuesto destinado a las actividades sociales y culturales durante los tres años anteriores» (§ 67).

### **¿Justifican cualquier reforma legislativa la conservación y el desarrollo del empleo?**

Varios apartados de la decisión nº 2018-671 CD cuestionaban medidas legislativas que potencialmente reconciliaban mal las exigencias que se derivaban del párrafo 5 del Preámbulo de la Constitución y el artículo 4 de la Declaración de 1789, en lo referente a la protección de la libertad de emprender. La cuestión recurrente, desde hace varios años, es finalmente la de saber si el derecho al empleo tal como se deriva del párrafo 5 constituye un fundamento constitucional con miras a justificar cualquier reforma legislativa que tenga por finalidad (incluso de la manera más indirecta) luchar contra el desempleo, tal como se derivaría de las consecuencias de la crisis económica y la globalización o si, al contrario, constituye un fundamento jurídico oponible a lógicas liberales muy favorables a la libertad de emprender.

Uno de los puntos de la reforma más debatidos se refería a los acuerdos de resultados colectivos. Los diputados impugnaban pues el artículo 3 del decreto ley nº 2017-1385, del 22 de septiembre de 2017, relativo al refuerzo de la negociación colectiva en tanto que instaura un nuevo régimen jurídico unificado para los acuerdos de «competitividad». En efecto, éste refunde las normas aplicables a distintos tipos de acuerdos que primaban el contrato de trabajo: los acuerdos de reducción del tiempo de trabajo, los acuerdos de movilidad interna, los acuerdos de

conservación y desarrollo del empleo, y los acuerdos de mantenimiento del empleo. Este nuevo tipo de acuerdo, cuyo objetivo es «responder a las necesidades vinculadas al funcionamiento de la empresa o con el fin de que preserven o de desarrollar el empleo» tiene la particularidad de «substituirse automáticamente a las cláusulas contrarias e incompatibles de los contratos de trabajo» de los asalariados afectados. Estos últimos pueden ser despedidos, en caso de negarse a la modificación de su contrato de trabajo (en el plazo de un mes), el despido entonces se basaría «en un motivo específico que constituye una causa real y seria».

Una vez más, había pocas oportunidades de que el Consejo constitucional diera la razón a los demandantes. En varias decisiones anteriores, entre ellas la n<sup>o</sup> 2017-751 CD que controlaba la ley de habilitación de los decretos leyes, este tipo de sustitución de pleno derecho había sido declarada conforme a la Constitución. Eso no desalentó, sin embargo, a los diputados que de nuevo alegaron que las disposiciones en cuestión adolecían de incompetencia negativa, hacían caso omiso de la libertad contractual «en tanto que autorizarían la modificación irrevocable del contrato de trabajo, so pena de despido», «para responder a las necesidades vinculadas al funcionamiento de la empresa», no proseguían un motivo de interés general y violaban el derecho al empleo «en cuanto el asalariado despedido que se opuso a la modificación de su contrato de trabajo no podría ni impugnar su despido, en la medida en que este último se basa en un motivo específico, previsto por la ley, ni obtener la anulación del acuerdo de resultado colectivo, habida cuenta de la imprecisión de los motivos susceptibles de justificar este acuerdo».

Para realizar su juicio, el Consejo constitucional retomó un razonamiento probado, basado en su tradicional considerando de principio, en virtud del cual «incumbe al legislador establecer reglas susceptibles de garantizar el derecho para cada uno a obtener un empleo permitiendo al mismo tiempo el ejercicio de este derecho por el mayor número [de trabajadores]. Le incumbe también garantizar la aplicación de este derecho reconciliándolo al mismo tiempo con las libertades constitucionalmente garantizadas, entre las que figura la libertad de emprender que se deriva del artículo 4 de la Declaración de 1789». Tomando palabra por palabra la fórmula empleada en la decisión 2017-665 QPC, en primer lugar avanzó que el legislador se había propuesto permitir a las empresas ajustar su organización colectiva con el fin de garantizar su continuidad y su desarrollo. A continuación –y como es costumbre– se corrigió añadiendo que «no dispone de un poder general de valoración y decisión de la misma naturaleza que el del Parlamento [y que] no podría investigar si los objetivos que se asigna el legislador podrían ser logrados por otras vías, en cuanto las modalidades elegidas por la ley no son manifiestamente inadecuadas el objetivo contemplado»; añadiendo por otro lado como argumento último «que corresponde a los interlocutores sociales

determinar, en la negociación del acuerdo, los motivos relacionados con el funcionamiento de la empresa justificando su recurso a los mismos, es decir, asegurar su legitimidad y la de su necesidad» (§ 27). Y como la legitimidad de estos últimos habría podido prestarse a conflicto, el juez acaba su razonamiento recordando que en virtud «del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo, el acuerdo, para ser adoptado, debe o bien ser firmado por organizaciones sindicales representativas mayoritarias, o bien ser aprobado por los asalariados mediante la mayoría de los sufragios expresados si sólo fue firmado por organizaciones sindicales representativas minoritarias que recogían más de un 30 % de los votos en la primer vuelta de las últimas elecciones de los miembros titulares del Comité social y económico [y, que por fin] la pertinencia de los motivos que justificaban el acuerdo pueda ser impugnada ante el juez».

En relación con el problema del despido, si bien los sindicatos se movilizaron contra esta nueva posibilidad de despedir un asalariado, el Consejo constitucional no se inmutó ante los argumentos formulados contra ella. En efecto, el juez consideró que el principio mismo del despido de un asalariado que se oponía a la modificación de su contrato de trabajo por un acuerdo de resultado colectivo no era en ningún caso problemático, justificando su decisión por el hecho de que el legislador lo había combinado con las mismas garantías que el previsto para el despido por motivo personal, en cuanto a la entrevista previa, la notificación, el preaviso y las indemnizaciones y en que el asalariado pudiera impugnarlo ante un juez.

Haciendo enteramente suyas las observaciones del Gobierno, que se refería a las jurisprudencias constitucionales previas, el juez concluyó por lo tanto que «adoptando las disposiciones controvertidas, el legislador operó una conciliación que no se desequilibra manifiestamente entre, por una parte, las exigencias constitucionales que se derivan de la libertad contractual así como del derecho a obtener un empleo y, por otra parte, la libertad de emprendimiento. Las quejas referentes a la no aplicación de estas dos primeras exigencias constitucionales deben pues descartarse» (§ 29).

Sobre fundamentos constitucionales comparables, el Consejo consideró a continuación otros problemas vinculados a los despidos. Así pues, se impugnaba la constitucionalidad de la nueva redacción del artículo L. 1233-3 del Código de trabajo en lo referente a la nueva definición del ámbito de apreciación de las dificultades económicas, de los cambios tecnológicos o de la necesidad de salvaguardar la competitividad de la empresa, susceptibles de justificar un despido por motivo económico. Así pues, los decretos leyes precisan que las dificultades económicas deben apreciarse en el perímetro nacional cuando la empresa pertenece a un grupo. El perímetro nacional puede, no obstante, descartarse en caso de

fraude. De nuevo, el cambio introducido era de primer orden, ya que ponía un término a una jurisprudencia bien establecida del Tribunal de casación en virtud del cual las dificultades económicas alegadas en apoyo de un despido por motivo económico deben apreciarse en el grupo o en el sector de actividad del grupo al cual pertenece la empresa, sin que proceda reducir el grupo a las sociedades o a las empresas situadas en el territorio nacional». La idea subyacente de esta redefinición del ámbito de valoración de las dificultades económicas era, según el Gobierno, aumentar «el poder de atracción del territorio francés para las inversiones internacionales, lo que tendrá un impacto beneficioso en el empleo sobre nuestro suelo», poniendo fin a una jurisprudencia que «obstruiría la reorganización necesaria de empresas que conocen en Francia verdaderas dificultades económicas». En su consulta, los diputados denunciaban un ataque al derecho al empleo tal como se desprende del párrafo 5 del Preámbulo, alegando que la nueva disposición «iba a tener un efecto incitador para la deslocalización de empleos fuera de Francia». Destacaban por otro lado un ataque al principio de igualdad destacando que una «empresa francesa, filial de un grupo establecido a escala mundial, podrá en adelante proceder a despidos por razones económicas, aunque el grupo al cual pertenece tenga beneficios a escala mundial. La salud económica y financiera de una sociedad se apreciará pues solamente a nivel nacional, prescindiendo de la salud económica y financiera de las otras filiales situadas en el extranjero». Aunque la argumentación no estuviera desprovista de pertinencia, las probabilidades de convencer el Consejo constitucional eran nulas. En efecto, esta cuestión ya fue planteada por la consulta relativa a la ley de habilitación y el juez había quitado la razón a los recurrentes en la decisión nº 2017-751 CD, del 7 de septiembre de 2017. En 2018, el Consejo constitucional ha dado razón al Gobierno que, en sus observaciones, hacía hincapié en el hecho de que la medida tenía la vocación de favorecer las inversiones en Francia, y en consecuencia el nivel de empleo, y que, además se completaba en la ley de ratificación por una reserva expresa de fraude. El Consejo constitucional, pronunciándose sobre el fundamento de un párrafo 5 del Preámbulo susceptible de justificar cualquier política en favor del empleo, se limitó a hacer suyos los argumentos del Gobierno sin insistir más (§ 75-76).

Zanjado este punto, le quedaba al juez constitucional ocuparse del problema de los baremos de indemnización de los despidos. Se trataba de un punto de crispación en la medida en que el artículo L. 1235-3 (y demás) del Código de trabajo instaura, en adelante, importes mínimos y máximos de indemnización -dependiendo de la antigüedad del asalariado y del tamaño de la empresa- cuando el despido pronunciado se considera sin causa real y seria. En su contra, los diputados hacían valer toda una serie de quejas llamadas a no ser aceptadas, en la medida en que el Consejo constitucional ya había tomado posición desfavorablemente sobre

esta cuestión en la decisión nº 2017-751 CD en el control de la ley de habilitación. A pesar de todo, los recurrentes alegaban que estas disposiciones contravenían a la garantía de los derechos «en cuanto la debilidad de los límites máximos de indemnización previstos no sería suficientemente disuasiva y que permitiría, en consecuencia, a un empresario despedir a un asalariado de manera injustificada». Consideraban, a continuación, que se desatendía «el principio de igualdad ante la ley en la medida en que el baremo fijado por el legislador tiene en cuenta, por lo que se refiere al asalariado, el único criterio de la antigüedad con exclusión de otros criterios como la edad, el sexo o las calificaciones, caracterizando su perjuicio». Por fin, destacaban que «estas disposiciones atacaban de manera desproporcionada el derecho a ser indemnizado por un perjuicio, garantizado por el artículo 4 de la Declaración de 1789», en la medida en que los límites máximos fijados podían conducir, cuando la antigüedad del asalariado es escasa, a una indemnización ridícula respecto a la realidad de su perjuicio. Ahora bien, en la decisión nº 2017-751 CD, el Consejo constitucional había recordado que la facultad de actuar en responsabilidad aplica la exigencia constitucional que quiere que cualquier actuación del hombre que causa a otros un daño le obliga, por la falta que haya cometido, a la reparación, pero que esta exigencia no supone un obstáculo para que el legislador adapte, por un motivo de interés general, las condiciones en las cuales se puede exigir la responsabilidad. En este caso, había reconocido el carácter de interés general del motivo extraído del refuerzo de la previsión de las consecuencias que se ligan la ruptura del contrato de trabajo. Por otra parte, había considerado que el principio de la separación de poderes que se derivan del artículo 16 de la Declaración de 1789 no implica que el legislador se abstenga de fijar un baremo obligatorio para la reparación de un perjuicio causado por una falta civil. El Consejo constitucional validó las disposiciones legales criticadas en la decisión nº 2018-761 CD. En efecto, en primer lugar ha destacado que, «al fijar un referencial obligatorio para los daños y perjuicios asignados por el juez en caso de despido sin causa real y seria, el legislador se propuso reforzar la previsión de las consecuencias que se desprenden de la ruptura del contrato de trabajo [y que él] persiguió así un objetivo de interés general», antes de concluir que «la derogación del derecho común de la responsabilidad culposa, resultante de los máximos previstos por las disposiciones controvertidas, no instituye restricciones desproporcionadas con relación al objetivo de interés general perseguido» (§ 87). En cuanto a la supuesta violación del principio de igualdad, el juez también la rechazó, alegando que el legislador podía, sin atentar contra el principio de igualdad, modular la indemnización máxima debida al asalariado despedido sin causa real y seria en cuanto mantiene, para esta gradación, criterios que presentan una relación con el perjuicio sufrido. Como era el caso del criterio de la antigüedad. Por fin, distinguiendo entre el legislador y los jueces, el Consejo precisó que si el primero no estaba obligado a fijar un baremo

que tuviera en cuenta el conjunto de los criterios que determinaban el perjuicio sufrido por el asalariado despedido, los segundos, por contra, debían tener en cuenta todos los elementos que determinaban el perjuicio sufrido por el asalariado despedido cuando fijan el importe de la indemnización debida por el empresario, en los límites de este baremo (S 89).

### **El escaso alcance del derecho a la protección de la salud en las empresas**

La cuestión del trabajo de noche y su compatibilidad con el derecho a la protección de la salud no es un tema desconocido para Consejo constitucional que ya debió tratar sobre el mismo en distintas decisiones, entre ellas, la del 4 de abril de 2014. En la decisión nº 2018-761 DC, el Consejo constitucional de nuevo se enfrentó a la misma, sin dar la razón a los argumentos de la consulta. En efecto, los recurrentes pedían la anulación de algunas disposiciones del artículo L. 3122-15 del Código de trabajo (en su nueva redacción) en tanto que permiten, por una parte, a los acuerdos colectivos establecer o extender el trabajo de noche en una empresa y, por otra parte, instituir, en favor del convenio o el acuerdo colectivo, una presunción de conformidad a las condiciones en que puede recurrirse el trabajo de noche. Para estos últimos, esta presunción no se ajustaba a la Constitución, al dificultar la impugnación de los acuerdos colectivos en cuanto al trabajo de noche, pasando por alto el derecho a la protección de la salud. Pero el Consejo constitucional juzgó lacónicamente que no se había producido ataque alguno al párrafo 11 del Preámbulo. Por una parte, ya que «las disposiciones controvertidas se limitan a establecer una presunción simple, que puede ser refutada». Por otra parte, ya que «no modifican las condiciones de recurso al trabajo de noche impuestas por el artículo L. 3122-1 del Código de trabajo, ni eximen a los acuerdos colectivos del cumplimiento de estas condiciones» (§ 99).

Por otra parte, se impugnaban, sobre el fundamento del párrafo 11 del Preámbulo, algunas disposiciones del artículo L. 4163-5 del Código de trabajo, en su redacción resultante del decreto ley nº 2017-1389, del 22 de septiembre de 2017, que se relaciona con la cuenta profesional de prevención de los asalariados. Éste substituye a la «cuenta personal de prevención de la penosidad» establecida en 2015, que permitía a los asalariados expuestos a los factores de riesgo acumular puntos que daban derecho a la formación, el tiempo parcial y un paso anticipado a la jubilación. Ahora bien, la cuenta profesional de prevención plantea nuevas condiciones para la consideración de cuatro riesgos: la manipulación manual de cargas pesadas, las posturas penosas, la exposición a vibraciones mecánicas y la exposición a agentes químicos peligrosos, ya no pueden dar lugar a un paso anticipado a la jubilación, sino a condición de justificar un porcentaje de incapacidad permanente del 10 %

reconocido, de conformidad con una enfermedad profesional o un accidente laboral. Para los diputados, el número de personas expuestas no justificaba en absoluto la limitación de que estos cuatro factores eran objeto, y tanto menos cuando éstos tienen consecuencias incuestionables y a menudo dramáticas sobre la salud de los trabajadores expuestos a los mismos.

En efecto, resulta del segundo párrafo de dicho artículo, combinado con el párrafo I del artículo L. 4163-1 del mismo código, que la manipulación manual de cargas, las posturas penosas, las vibraciones mecánicas y los agentes químicos peligrosos, mencionados en los apartados 1 y 2 del 20 artículo L. 4161-1 del mismo código, quedan excluidos de los riesgos profesionales que dan derecho a la adquisición de puntos en la cuenta profesional de prevención. Siendo el tema serio y candente, el Consejo constitucional se negó a pronunciarse sobre el mismo, recurriendo a su famosa fórmula que le permite si es preciso huir de los temas sociales, en virtud de la cual «no dispone de un poder general de valoración y decisión de la misma naturaleza que el del Parlamento». Por lo tanto, siguió alegando que «no le corresponde volver a plantearse la apreciación por el legislador de los factores de riesgos profesionales en el marco de un dispositivo de prevención de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales, así como sobre las modalidades de esta consideración, en cuanto éstos no sean manifiestamente inadecuados al objetivo contemplado», antes de concluir, sin otra explicación: «por lo tanto, la queja extraída del desconocimiento del derecho a la protección de la salud debe descartarse» (§ 104). El Consejo constitucional no participará pues en el debate sobre la penosidad.

Finalmente, el Consejo constitucional debió examinar algunas disposiciones del artículo L. 4163-21 del Código de trabajo en la redacción resultante del decreto ley nº 2017-1389, del 22 de septiembre de 2017, las cuales prevén que los gastos generados por la cuenta profesional de prevención y por su gestión estén cubiertos por la rama «accidentes laborales y enfermedades profesionales» de la Seguridad social. En su contra, los recurrentes mantenían que el legislador habría reducido el incentivo de estos últimos a limitar la exposición de los asalariados a los factores de riesgos profesionales. De ello resultaría un desconocimiento del derecho a la protección de la salud. Para juzgar, el Consejo destacó simplemente que el derecho a la protección del derecho de la salud no impone que la financiación de la cuenta profesional de prevención se base en un mecanismo incitador y que no se atentaba contra el párrafo 11 del Preámbulo.

En definitiva, al término de 116 apartados, el Consejo constitucional validó globalmente la ley que ratificaba los decretos leyes que reforman la legislación laboral, limitándose a formular una reserva de interpretación y

a pronunciar una censura sobre el fondo. Que el artículo 9 (que prevé que dos diputados y dos senadores participen en el consejo de orientación de la participación, la participación en los beneficios, el ahorro salarial y el accionariado asalariado), el artículo 12 (que adecua las normas relativas a las primas percibidas por quienes asumen riesgos trabajando en un establecimiento financiero y al cálculo de sus indemnizaciones en caso de despido irregular), el artículo 14 (que lleva hasta los 73 años el límite de edad de los médicos contratados por la Oficina francesa de inmigración e integración) y el artículo 20 (que asigna a la Unión nacional de profesiones liberales los créditos del Fondo paritario de financiación del diálogo social) también han sido censurados por haber sido adoptados según un procedimiento contrario a la Constitución.

---



## PAÍSES BAJOS

### LOS EMPRESARIOS DEBEN OFRECER A LAS MUJERES TRABAJOS A TIEMPO PARCIAL DE MÁS HORAS CON MEJORES CONDICIONES <sup>62</sup>

Si las mujeres holandesas trabajaran tanto como las mujeres en los países vecinos, la economía recibiría un impulso de 114.000 millones de euros. Esto es lo que el periódico *Het Financieele Dagblad* escribe sobre la base de un estudio de la consultora McKinsey. Si las mujeres trabajaran tanto como los hombres, todos los holandeses serían 221.000 millones de euros más ricos, un 32% más.

En los últimos años ha habido un aumento del número de mujeres con trabajos a tiempo parcial de más horas; al mismo tiempo, el número de mujeres con trabajos a tiempo parcial de menos horas ha disminuido. Las mujeres en los Países Bajos trabajan en su mayoría en los sectores de educación y cuidados sociales y sanitarios, sectores con muchos empleos a tiempo parcial y con una contribución al PIB relativamente baja. Al mismo tiempo, las mujeres también asumen tareas desproporcionadas de cuidado del hogar no remunerado. Es por eso que el trabajo debería ser más atractivo.

Los empleadores que sufren escasez de personal pueden hacer algo al respecto, intentando que las mujeres con un trabajo a tiempo parcial, trabajen más horas por semana; para ello deben mejorar estos empleos y las condiciones de trabajo especialmente para las mujeres jóvenes, con una semana laboral de más de veinte horas.

Eso es lo que defiende también el jefe de información y asesoramiento del mercado laboral de la Agencia de los Seguros Sociales y el Empleo (UWV). La agencia UWV anunció a principios de este año que iban a surgir un millón de vacantes este año, de las cuales una proporción cada vez mayor iba a ser imposible cubrir. En la actualidad los empleadores ya no encuentran candidatos adecuados para cuatro de cada diez empleos vacantes. Pero al mismo tiempo, Países Bajos sigue siendo campeón de Europa en trabajo a tiempo parcial y son principalmente las mujeres quienes se ganan la vida trabajando a tiempo parcial.

Los trabajos a tiempo parcial contribuyen a que las mujeres, con mucha menos frecuencia que los hombres, consigan escalar a puestos más altos y a que sean menos independientes económicamente.

---

<sup>62</sup> Fuente: *Diario Het Financieele Dagblad*, agosto 2018

A fines de julio, había un número récord de 251,000 puestos de trabajo vacantes en Países Bajos, según estimaciones de la Oficina Central de Estadísticas. En términos numéricos, ese número de vacantes sin cubrir corresponde al número de mujeres que trabajan y desean tener más horas de trabajo, pero a las que el empresario no les da esa oportunidad.

De las cuatro millones de mujeres que trabajan, tres millones lo hacen a tiempo parcial. En el caso de los hombres, este dato es solo de 1,3 millones de 4,7 millones. La tensión en el mercado de trabajo por falta de personal solo disminuiría realmente si el trabajo a tiempo completo para las mujeres se volviera tan común como lo es para los hombres.

Hace aproximadamente 25 años, alrededor del 10% de los hombres que trabajaban lo hacían a tiempo parcial y el 68% de las mujeres que trabajaban. En 2007, el 22% de los hombres y el 75% de las mujeres trabajaban a tiempo parcial. En 2017, esto había aumentado a 27% y 76%, respectivamente. Incluso las mujeres jóvenes sin hijos, trabajan a tiempo parcial más a menudo que sus compañeros varones, concluyó a principios de este año La Oficina Neerlandesa de Planificación Social y Cultural.

Este patrón se originó en los años sesenta del siglo pasado, cuando los empleadores, en un período de casi pleno empleo, se vieron obligados a acceder a este segmento del mercado laboral prácticamente no utilizado hasta entonces.

No está muy claro porqué los Países Bajos se apartan a este respecto de países como Francia y Bélgica, donde es mucho más común que las mujeres tengan un trabajo a tiempo completo.

**MIGRACIONES**

## FINLANDIA

### PERMISOS DE RESIDENCIA PARA ESTUDIANTES E INVESTIGADORES DE FUERA DE LA UE<sup>63</sup>

Se ampliarán los permisos de residencia para investigadores y estudiantes de fuera de la UE y se fomentará la búsqueda de empleo y el espíritu empresarial a través de un permiso de residencia concedido para estos fines. El Gobierno presentó los proyectos de ley correspondientes para su aprobación el 9 de agosto de 2018. El Presidente de la República aprobó los proyectos de ley el 10 de agosto y **entrarán en vigor el 1 de septiembre de 2018.**<sup>64</sup>

El objetivo de la nueva ley, que **implementa la Directiva de la UE** sobre estudiantes e investigadores, es que la mayoría de los estudiantes que completen sus títulos en países de la UE se quedarían y trabajarían en la Unión. Con la ley, todos los investigadores recibirán un permiso de residencia de investigador, independientemente de si están en una relación laboral o, por ejemplo, reciben una ayuda o prestación. Este permiso de residencia será un permiso de residencia continuo, que se otorga por un máximo de dos años. El permiso de residencia extendido se emitirá por un máximo de cuatro años.

A todos los estudiantes se les otorgará un permiso de residencia temporal, pero por regla general, se otorgará por dos años en lugar de un año si se cumplen las condiciones para otorgar el permiso de residencia durante la estadía. El permiso extendido también se emitirá por hasta dos años a la vez.

La nueva ley permitirá a los investigadores y estudiantes de educación superior a los que se haya expedido un permiso de residencia en otro Estado miembro llegar a Finlandia para llevar a cabo investigaciones y estudiar durante un período determinado sin obligación de solicitar un permiso de residencia en Finlandia. Sin embargo, deben enviar una notificación, que luego debe ser aprobada por las autoridades. Del mismo modo, los investigadores nacionales de terceros países o estudiantes de educación superior a los que se haya concedido un permiso de residencia en Finlandia pueden trasladarse a otro Estado miembro, pero primero deben averiguar cuáles son las condiciones para trasladarse al Estado miembro de que se trate.

<sup>63</sup> **Fuente:** Gobierno de Finlandia.

<sup>64</sup> [https://valtioneuvosto.fi/en/article/-/asset\\_publisher/1410869/eu-n-ulkopuolelta-tulevien-opiskelijoiden-ja-tutkijoiden-oleskelulupia-pidennetaan-ja-tyonhakuun-kannustetaan - 10-08-2018.](https://valtioneuvosto.fi/en/article/-/asset_publisher/1410869/eu-n-ulkopuolelta-tulevien-opiskelijoiden-ja-tutkijoiden-oleskelulupia-pidennetaan-ja-tyonhakuun-kannustetaan - 10-08-2018)

Mediante la Directiva, tanto los estudiantes como los investigadores pueden obtener un permiso de residencia para buscar trabajo e iniciar una actividad comercial, una vez que hayan completado sus estudios o investigación. Este permiso de residencia continuará otorgándose por un año.

### **La nueva ley también se aplica a la capacitación y al servicio voluntario**

La implementación de la Directiva se aplica únicamente a la formación dentro de una relación de trabajo. La nueva ley reunirá disposiciones sobre capacitación relacionada con el trabajo. La Directiva cubre a los solicitantes que hayan completado un grado de educación superior dentro de los dos años anteriores a la fecha de la solicitud, o que estén cursando un curso de estudios que conduzca a un título de educación superior. La pasantía no debe reemplazar un trabajo.

La nueva ley se aplicará únicamente al servicio voluntario dentro del ámbito de los programas voluntarios de la UE, no a ningún tipo de trabajo voluntario.

Además, se agregará a la Ley de extranjería una disposición sobre un permiso de residencia otorgado sobre la base de una colocación au pair.

## FRANCIA

### **PARA UNA INMIGRACIÓN CONTROLADA, UN DERECHO DE ASILO EFECTIVO Y UNA INTEGRACIÓN LOGRADA<sup>65</sup>**

Tras su aprobación definitiva el 1 de agosto pasado por la Asamblea nacional, el texto que no ha tenido tiempo de verse publicado en el Diario oficial, ya ha sido objeto de una consulta ante el Consejo constitucional, presentada el 6 de agosto por más de sesenta diputados, en aplicación del párrafo 2 del artículo 61 de la Constitución.

El Ministerio del interior ha procedido a presentar la nueva ley, dentro de su contexto. Mientras que en Europa, el pico de la crisis migratoria comenzada en 2015 parece haberse alcanzado, Francia sigue haciendo frente a flujos de un nivel desconocido. De esta manera, cuando las solicitudes de en el continente se reducían a una mitad en 2017, pasando de 1,2 millón de solicitudes a 600 000, su número seguía creciendo en Francia, superando las 100 000, una cifra que supone un aumento del 17% con relación a 2016. Las consecuencias de esta tendencia son claras: el dispositivo nacional de recepción se satura, los lugares de alojamiento urgente se quedan muy escasas para hacer frente a la demanda, y en el centro de las ciudades, se constituyen campamentos que no son dignos de la tradición de acogida de Francia.

Considerando que esta situación no es satisfactoria para nadie -ni para los solicitantes de asilo, ni para la población de Francia-, el Gobierno lleva desde hace más de un año actuando con energía. A nivel internacional, dialogando con los países africanos, con el fin de luchar contra las redes de pasadores de fronteras y de apoyar el desarrollo económico de este continente. A nivel europeo, tratando de limitar el recurso a la petición de asilo por parte de nacionales provenientes de países de origen seguro y exentos de obtener visados (como es el caso de Albania y Georgia). A nivel nacional, se han adoptado las primeras medidas para informar con mayor rapidez del derecho de asilo -creación de Centros de acogida y de Examen de las Situaciones (CAES), refuerzo de los medios de los servicios de extranjería de las prefecturas- y para aplicar más eficazmente las resoluciones de alejamiento tomadas en relación con los extranjeros en situación irregular.

Sin embargo, el voluntarismo del Gobierno venía chocando con distintos obstáculos en cuanto a la regulación normativa. Para reducir, como se había comprometido el candidato Emmanuel Macron durante la campaña electoral, el período de la instrucción del derecho de asilo a seis meses por término medio, era necesario pasar por la ley.

---

<sup>65</sup> Documento del Ministerio del interior, resumiendo las novedades introducidas por la ley.

Este texto sobre la inmigración controlada, el derecho de asilo efectivo y la integración lograda es el fruto de una coproducción legislativa totalmente inédita. El ministro del Interior –Gérard Collomb- afirma que su método, en cada etapa de la elaboración de la ley, ha sido el de la escucha, la apertura y el diálogo. Escucha, a través de decenas de encuentros con centenares de parlamentarios, a veces incluso antes de que el texto se presentase en el Consejo de Ministros. Apertura con los miembros de la Comisión de las leyes que, sobre puntos como la duración de retención, la protección de los solicitantes de asilo homosexuales o también los desplazados por motivos *climáticos*, permitieron enriquecer el texto. Diálogo por fin, en sesión pública, con los diputados del conjunto de las sensibilidades políticas, que pudieron hacer valer su opinión durante varias decenas de horas sobre un proyecto de ley de importancia, puesto que contribuirá a dibujar la cara de Francia en las próximas décadas.

### **Los cinco ejes de la política migratoria del gobierno francés**

- Actuar a niveles europeos e internacionales para controlar mejor los flujos migratorios.
- Devolver su pleno alcance al derecho de asilo mejorando la tramitación de las solicitudes y las condiciones de recepción.
- Conducir una política eficaz y creíble de lucha contra la inmigración irregular y de alejamiento.
- Proceder a una refundición ambiciosa de la política de integración.
- Incrementar la atracción de los talentos y de las personas con competencias.

### **Un proyecto de ley, con tres objetivos**

- Reforzar la protección de las personas.
- Hacer converger los procedimientos con el derecho y las prácticas europeas.
- Adaptar mejor el derecho francés a las realidades operativas.

### **Una acción previa a las fronteras europeas para controlar los flujos migratorios irregulares**

Francia considera estar a la vanguardia de los Estados miembros de la Unión europea en la acción ante los países de origen y de tránsito de los emigrantes en términos de ayuda pública al desarrollo, así como en cuanto a cooperación para el refuerzo del control de los flujos migratorios y de la lucha contra los pasadores de seres humanos. Estas acciones, reconociendo también la del resto de los países europeos, contribuyeron a que las llegadas irregulares a Europa disminuyen en 2018 un 95 % con relación al pico de octubre de 2015.

- El fondo fiduciario urgente para África, establecido por la Unión europea en la cumbre de La Valeta reunió 3 300 millones de euros para apoyar las acciones de desarrollo local y luchar contra las causas profundas de la inmigración irregular, en particular en África occidental, en África septentrional y en el Cuerno de África. En el Consejo europeo del 28 de junio de 2018, la UE decidió su una financiación añadida de 500 millones de euros.
- La situación en Libia es especialmente preocupante. Su estabilización es una prioridad para Francia: el presidente de la República tomó la iniciativa de una cumbre de salida de la crisis, el 29 de mayo de 2018, para ir hacia la realización de unas elecciones y contribuir así a la estabilización del país.
- Los flujos migratorios hacia Francia proceden también de países vecinos de la Unión europea que se benefician de la liberalización de los visados, de los que sus nacionales presentan solicitudes de asilo en gran número. Es el caso de Albania, primera nacionalidad de solicitud de asilo en Francia en 2017 (+ 65 % con relación a 2016), y también más recientemente de Georgia, que se clasifica en los seis primeros meses de 2018 en quinta posición en las solicitudes de asilo en Francia, con una demanda especialmente dinámica (+ un 322 % en el primer semestre 2017). El ministro del Interior contactó con sus homólogos albanés y georgiano con el fin de establecer una estrecha cooperación con estos países para disuadir las salidas irregulares y luchar contra las redes de pasadores de fronteras que prosperan. Para Albania, este plan de acciones dio resultado con el desmantelamiento de 13 redes (implicando a 58 traficantes) y un aumento de un 23%, en 2017, del número de readmisiones de nacionales albaneses en su país de origen con relación a 2016.

### **Reforzar la protección de las personas**

Una política de reasentamiento establecida para proteger a las personas más vulnerables.

El reasentamiento tiene por objeto acoger de forma duradera en un Estado miembro de la UE a los refugiados en situación de vulnerabilidad, desde un país de primera recepción exterior a la Unión Europea. Si desde 2008 se asumieron compromisos en la materia, el presidente de la República dio al programa de reasentamiento una dimensión sin precedentes comprometiéndose a finales de 2017 a acoger diez mil refugiados para el año 2019, tres mil de los cuales procedentes de Chad y de Níger.



- Un compromiso cumplido: para el 30 de junio de 2018, eran 2 594 reasentados, de los cuales 396 procedentes de Níger y de Chad, lo que representa un 26 % del compromiso presidencial.
- 12 centros de acogida que permiten un acompañamiento reforzado de reinstalados procedentes de África, se crearon en ocho regiones (Gard, Allier, Dordogne, Ain, Ródano, Côte d'Or, Ariège, Puy-de-Dôme, Aisne, Eure-et-Loir, y Norte).

### Mejorar el derecho a la residencia de las personas vulnerables

**Los artículos 1 y 2** de la ley tienen por objeto reforzar la protección que Francia concede a los más vulnerables, asegurando el derecho de residencia de los beneficiarios de la protección subsidiaria y de apátridas y miembros de su familia. Así:

- A los beneficiarios de la protección subsidiaria y a los apátridas se les expedirá un permiso de residencia plurianual de una duración de cuatro años a partir del reconocimiento de la protección.
- A los apátridas y a los beneficiarios de una protección subsidiaria obtendrán la tarjeta de residencia de diez años al cabo de cuatro años de residencia regular.
- La condición de regularidad de la residencia para los miembros de la familia de un refugiado se suprime para la expedición de una tarjeta de residente.

**El artículo 3** del texto legal tiene por objeto mejorar la protección de los menores. Eso se refiere, por una parte, a la protección de las muchachas contra el riesgo de escisión. Para ello la transmisión del certificado médico establecido para una muchacha expuesta a un riesgo de mutilación sexual en su país se simplifica y asegura, y garantiza la reunificación familiar para las menores refugiadas no acompañadas. Así pues, la ley permite la transmisión del certificado médico, directamente por el médico a la OFPRA, de las muchachas que corren el riesgo de escisión en su país.

Por otra parte, el artículo 3 extiende el beneficio de la reunificación familiar a los hermanos y hermanas de los refugiados menores. Esta disposición constituye una proyección importante. Permitirá la protección de la unidad familiar y el respeto del derecho a una vida familiar normal, consagrado en el artículo 8 del Convenio europeo de derechos humanos. En efecto, los menores refugiados pueden traer a sus padres, pero el derecho no permitía hasta ahora que los padres vinieran con sus otros hijos menores. Eso obligaba por lo tanto a los padres que deseaban

reunirse en Francia con su hijo que a dejar a sus otros hijos menores en el país.

La ley corrige este absurdo. Esta disposición tendrá un alcance limitado: sólo afecta a los menores que hayan obtenido una protección de la OFPRA, es decir, 357 personas en 2017. No hay que confundir a estos menores refugiados con los menores no acompañados que se presentan en los servicios Consejos departamentales para pedir la protección de la infancia, que fueron 15 000 en 2017.

### Proteger a las víctimas de la violencia familiar o conyugal

**Los artículos 57 y 58** de la ley tienen por objeto asegurar el derecho a la residencia de las personas extranjeras víctimas de violencias conyugales o familiares. Estas medidas contribuyen a la protección de las personas vulnerables y se inscriben en «la eliminación completa de las violencias contra las mujeres» que constituye el «primer pilar» de la igualdad mujer-hombre.

Estos artículos instauran un itinerario coherente y progresivo en la protección de derecho a la residencia de las víctimas de violencias conyugales, que pueden que ser reticentes a denunciar las violencias de las cuales son víctimas cuando su derecho a la residencia depende de la continuidad de su relación conyugal. Prevé, por lo tanto, que sea entregada automáticamente una tarjeta de residente a la persona que *obtenga* la condena definitiva del autor de las violencias, y que se le conceda un permiso de residencia temporal cuando la persona sea objeto de una resolución de protección provisional.

Estas disposiciones se aplicarán por otro lado a los extranjeros poseedores de una tarjeta de residencia de diez años o que hayan entrado en Francia mediante el procedimiento de reagrupación familiar.

### Proteger a los menores frente al reconocimiento fraudulento de paternidad

**El artículo 55** de la norma tiene por objeto preservar el interés del niño y luchar contra los reconocimientos fraudulentos de paternidad, responsabilizando el autor del reconocimiento. Así pues, el artículo:

- Condiciona la concesión del permiso de residencia al extranjero que se prevale de la calidad de padre de un niño francés a la justificación de la contribución efectiva del autor del reconocimiento de la filiación al mantenimiento y a la educación del niño.

- Modifica el procedimiento de registro de los reconocimientos de los vínculos de filiación, condicionando el establecimiento del acto a la producción de justificantes de identidad y de domicilio.
- Extiende al territorio nacional el dispositivo aplicable a Mayotte, permitiendo la intervención del ministerio público en caso de duda seria sobre el carácter fraudulento de un reconocimiento de paternidad.

### Integrar mejor a las personas que necesitan protección

Para quienes tienen vocación que permanecer legalmente en Francia, el Gobierno decidió aumentar significativamente el esfuerzo de integración. A estos efectos, fue adoptado el 5 de junio por el Comité interministerial para la integración, presidido por el Primer ministro un ambicioso plan de actuaciones, que cuenta con cerca de setenta medidas. Pone el acento sobre cuatro prioridades:

- Porque integrarse en un país es controlar en primer lugar su lengua, se duplicará el número de horas de clases de francés en el marco del contrato de integración republicana, pasando de 200 a 400 horas, e incluso a 600 horas para las personas que no dominan la lectura y la escritura.
- Porque permanecer sobre el suelo francés es compartir los valores de la República, los cursos de educación cívica también se duplicarán, pasando de las actuales doce horas hasta las veinticuatro, e incluirán visitas de instituciones como las prefecturas, las comisarías o los tribunales de Justicia.
- Porque, para todos, el empleo es un factor de inserción en la sociedad, el contrato de integración republicana incluirá una dimensión de orientación profesional, con una entrevista específica organizada por la Oficina francesa de la inmigración y la integración (OFII) y los protagonistas del servicio público de empleo.
- Porque los refugiados presentan necesidades y vulnerabilidades particulares, se beneficiarán de un acompañamiento específico y reforzado: salud, alojamiento, formación, vulnerabilidades, etc.

La ley refleja estas prioridades, refundiendo las disposiciones legales relativas al contrato de integración republicana (**artículo 48**), y permitiendo también el acceso al mercado laboral a los solicitantes de asilo al cabo de seis meses de procedimiento (**artículo 49**).

### Una mejor protección de las acciones humanitarias

Mientras que el Consejo constitucional ha dado un alcance jurídico al principio de fraternidad, mediante una decisión del 6 de julio de 2018, **el artículo 38** de la ley amplía la exención penal en relación con el delito de ayuda a la residencia y a la circulación de los extranjeros en situación irregular a todas las acciones realizadas con un objetivo humanitario. Al excluir de la aplicación penal las acciones destinadas a facilitar la ayuda a la entrada irregular en el territorio, este artículo reconcilia los valores franceses de solidaridad y fraternidad con la lucha contra los pasadores de fronteras (sesenta mil según Europol) y con la protección de las fronteras de Francia, que está responsabilidad del Estado.

### **Hacer converger los procedimientos en Francia con el derecho y las prácticas europeas**

Si esta ley tiene por objeto hacer converger el derecho francés con las normas europeas, es para que Francia promueva una política de asilo y de inmigración más integrada y mejor armonizada a escala europea. Además de la cooperación con los países de la costa sur del Mediterráneo, Francia defiende posiciones ambiciosas a escala europea:

- Para organizar mejor la toma a cargo de los emigrantes socorridos en el mar, Francia propone establecer «centros controlados», en los que las autoridades locales, y también el personal de los Estados miembros y de las agencias europeas, deberán facilitar la identificación rápida por una parte de los que son refugiados necesitados de protección y, por otra parte, de los que son emigrantes económicos destinados a ser devueltos.
- Para garantizar el derecho de asilo a escala europea, conviene que la UE se dote de un sistema de asilo que garantice que un solicitante de pueda presentar una solicitud de asilo en un Estado miembro, pero que permita luchar contra los movimientos migratorios secundarios en el seno de la UE. Es por ello que Francia apoya la reforma del régimen de asilo europeo, que debe garantizar más responsabilidad y también más solidaridad.
- Para hacer que la devolución de los emigrantes irregulares sea una realidad, Francia quiere que el conjunto de la UE traslade a los países de origen la necesidad de aceptar la devolución de sus emigrantes en situación irregular en Europa. Francia también trabaja a favor del refuerzo de los medios y del mandato de Frontex y por la revisión de la Directiva de devolución.

**Acelerar la tramitación de las solicitudes de asilo**

Desde hace un año, la actuación del ministerio de Interior tiene por objeto acelerar la tramitación de las solicitudes de asilo para que las se examinen en seis meses por término medio. En concreto, el plazo para presentar una solicitud de asilo en las prefecturas se ha reducido drásticamente desde julio de 2017: mientras que era de 21 días por término medio, ha pasado a ser de 3,6 días, e incluso sigue bajando. El plazo de 3 días será alcanzado próximamente.

**El artículo 8** de la ley tiene por objeto acelerar los plazos del procedimiento de asilo en caso de recurso ante el CNDA así como facilitar el funcionamiento del tribunal, desarrollando el recurso a los medios de comunicación audiovisual, con tal de que sea cualitativo y en presencia de un intérprete.

Los plazos para la presentación de una solicitud de ayuda jurisdiccional también se han modificado para acelerar los procedimientos.

**El artículo 12** de la norma tiene por objeto ajustar el carácter suspensivo del recurso contra una decisión de desestimación de la demanda de asilo. En nueve Estados miembros, entre ellos Alemania, los Países Bajos y Suecia, el recurso no es automáticamente suspensivo para los procedimientos por la vía rápida.

El recurso ya no será sistemáticamente suspensivo para las personas originarias de países de origen seguro, para quienes presenten una amenaza para el orden público y para las revisiones. Las personas podrán pedir que se confiera a su recurso un carácter suspensivo por el tribunal administrativo con motivo del contencioso contra la medida de alejamiento de que sean objeto.

### [Distribuir mejor en el territorio a los solicitantes de asilo](#)

En Alemania, los solicitantes de asilo y los refugiados están sometidos al requisito de residencia en un Estado federado (Land), con una clave de distribución (clave denominada de «Königstein»).

**El artículo 13** de la ley crea un esquema nacional de recepción de solicitantes de asilo, con una clave de distribución regional. Este esquema nacional incluirá los nuevos centros de acogida y de examen de las situaciones (CAES), creados por el Gobierno para mejorar la acogida inicial de los emigrantes, incluso antes de que presenten su solicitud de asilo. Más de dos mil plazas se han creado en estos centros. Además este esquema uniformará las categorías de alojamiento, para mejorar la toma a cargo de las personas.

En las orientaciones hacia las regiones deberá tenerse en cuenta la vulnerabilidad de las personas, en particular la de las víctimas de la trata de seres humanos.

Además se han creado 4 500 plazas suplementarias en el dispositivo nacional para la acogida de los solicitantes de asilo, así como 3 000 plazas en centros provisionales de alojamiento para los refugiados más vulnerables.

### Mejorar la eficacia del recurso a la retención

La duración máxima de la retención en Francia es hoy la más corta en el seno de la UE:

- Alemania, Dinamarca, Países Bajos: 18 meses.
- Portugal, Italia: 3 meses.

Así pues, **el artículo 29** de la nueva ley:

- Adapta la duración máxima de la retención administrativa, llevándola hasta noventa días, bajo el control de un juez.
- Refuerza el régimen de asignación de residencia.

**El artículo 25** del texto concede una ayuda al retorno voluntario a un extranjero en situación de retención con el fin de favorecer salidas más rápidas, mejor aceptadas y más respetuosas de la dignidad humana.

### Reforzar la fuerza de atracción y la acogida de talentos y de competencias

Los artículos 40 y 41 tienen por objeto reforzar el poder de atracción y la recepción de los talentos y de competencias a Francia, por ejemplo desarrollando el pasaporte talento o transponiendo la directiva «estudiantes e investigadores». Estos talentos contribuyen al dinamismo del país del que se convertirán en «embajadores».

**El artículo 40** de la norma extiende el “pasaporte talento”:

- Permitiendo a las empresas innovadoras, reconocidas por un organismo público, contratar asalariados con el «pasaporte talento».
- Añadiendo la posibilidad de expedir este permiso de residencia a los extranjeros susceptibles de participar de manera significativa y duradera en el desarrollo económico, social, internacional y medioambiental o al resplandor de Francia.

**El artículo 41** de la ley facilita la entrada y la estancia de los estudiantes e investigadores:

- Transponiendo la directiva 2016/801, del 11 de mayo de 2016, se asegurará el derecho a la residencia de los estudiantes, de los investigadores y de los jóvenes «au pair», con vistas, en concreto, a facilitar la movilidad de las personas, en particular, la de los estudiantes titulares de un curso de posgrado que buscan un empleo o crean una empresa al terminar sus estudios.
- Los investigadores titulares del pasaporte talento «investigador» también podrán beneficiarse de este nuevo permiso de residencia que lleva la mención «busca de empleo o creación de empresa», así como los estudiantes e investigadores cuando efectúen programas de movilidad (Erasmus Mundus, Marie Curie, etc.).

### **Adaptar mejor el derecho francés a las realidades operativas**

En el 2017, los alejamientos aumentaron un 14 % en relación con los del 2016, y esta tendencia continúa en 2018. En particular, la cifra de las «transferencias Dublín», para las personas cuya demanda de asilo es competencia de otro Estado miembro de la UE, se duplicó entre 2016 y 2017. Varias acciones son llevadas adelante por los servicios del ministerio del Interior a con este objetivo:

- La mejora del alejamiento de los extranjeros a los que se les ha denegado la solicitud de asilo es una prioridad. Las prefecturas están dotadas, en la actualidad, de una herramienta que les permite ser informadas inmediatamente de la desestimación de la demanda de asilo, y de la obligación jurídica de abandonar el territorio francés (OQTF).
- Los sistemas de información del ministerio han mejorado con el despliegue en 2018 del sistema de definición biométrico nacional de los extranjeros (SBNA), que permite identificar de manera cierta a los extranjeros carentes de títulos y documentos de identidad, facilitando al mismo tiempo su definición en función de la nacionalidad que posean.
- Se ha establecido una «task force» operativa de apoyo para sostener a las prefecturas en sus gestiones con los consulados de los países de origen, de manera que reconozcan a sus nacionales y expidan los documentos de viaje.

- Para acompañar las disposiciones de la ley, relativas a la prolongación de la duración de la situación de retención administrativa, el ministro del Interior ha decidido un plan de aumento de la capacidad de retención administrativa a corto y a medio plazo. De esta manera, inicialmente más de 400 lugares suplementarios de retención deberían ver la luz.
- En el 2017, se desmontaron 303 redes de pasadores de fronteras, una acción intensa que se continuará en el 2018.

### Facilitar la verificación del derecho de residencia

**El artículo 35** tiene por objeto ampliar las posibilidades de investigación durante la retención:

- Reforzando el régimen de la retención administrativa para la comprobación del derecho a la residencia, para facilitar la identificación de las personas (aumento de la duración máxima de la retención de dieciséis a veinticuatro horas y autorización de la inspección y registro de los equipajes).
- Facilitando la toma de huellas dactilares y la fotografía y reforzando las sanciones penales en caso de denegación a la toma de las huellas dactilares.

### Reforzar el alejamiento de los extranjeros que representan una amenaza para el orden público

El alejamiento de los extranjeros que son una amenaza para el orden público constituye una prioridad. Entre principios 2017 y principios 2018, fueron objeto de una medida administrativa de expulsión o alejamiento realizadas o en curso de ejecución 197 de extranjeros en situación irregular y 80 extranjeros en situación regular fichados por su radicalización. Varias medidas de la ley tienen por objeto hacer estos procedimientos más eficaces:

- **El artículo 5** permite a la OFPRA, cuando reciba una solicitud de asilo, o a las prefecturas, con motivo del examen de una solicitud de permiso de residencia, solicitar investigaciones administrativas para consultar los ficheros de información.  
En adelante, la OFPRA dispone también de un marco que le permite rechazar o poner fin al estatuto de refugiado en caso de condenas por hechos graves, en particular, por terrorismo, pronunciadas en otro país de la Unión europea.



- **El artículo 35** permite asignar la residencia y colocar en retención a los a solicitantes de asilo más peligrosos, los que son objeto de una medida de expulsión, de una pena de prohibición de permanecer en el territorio o de una prohibición administrativa de permanecer en Francia.

### Adaptar la respuesta del estado a las especificidades de los territorios de ultramar

Mientras que algunos territorios ultramarinos hacen frente a una fuerte presión migratoria (inmigración irregular en Mayotte procedentes de las islas Comoras, solicitud de asilo haitiana en Guyana), el texto implica varias disposiciones que permitirán mejorar la respuesta del Estado ante estas situaciones migratorias:

- Para tener en cuenta la situación muy particular en Mayotte, **los artículos 16 y 17** de la ley integran enmiendas que contemplan adaptar el derecho de suelo en Mayotte. Para adquirir la nacionalidad francesa, los niños nacidos en Mayotte de dos padres deberán establecer que uno de sus padres estaba antes en situación regular al menos tres meses antes de su nacimiento.
- **Los artículos 35 y 55** refuerzan las disposiciones en cuanto a lucha contra el fraude en la residencia (fraude en la utilización de un permiso de residencia, reconocimientos fraudulentos de paternidad), que están especialmente extendidos a Mayotte y en Guyana.

## IRLANDA

### LA RESPUESTA DE IRLANDA A LAS RECIENTES TENDENCIAS EN LA PROTECCIÓN DE SOLICITUDES INTERNACIONALES DE ASILO

Un estudio publicado el pasado 6 de Junio por el *Economic and Research Institute* (Instituto para la investigación Económica y Social, ESRI) sobre las tendencias en las solicitudes internacionales de asilo en Irlanda durante el periodo 2014-2016, indica lo siguiente:

El flujo de personas desplazadas a Irlanda ha sido mucho más bajo que en la mayoría de los Estados Miembros de la EU. El número de solicitudes de asilo recibidas en la EU se han más que duplicado entre 2014 y 2015, pasando de 627.000 a 1,32 millones, antes de descender a 1,26 millones en 2016. Esto ha sido conocido como "la crisis de refugiados e inmigrantes". Aunque Irlanda recibió menos solicitudes en relación con otros países de la EU, las cifras siguen la tendencia general para ese período. En 2014 fueron presentadas 1.448 solicitudes, aumentando a 3.276 en 2015 y disminuyendo a 2.244 en 2016.

Los datos indican que en Irlanda la "entrada" difiere de lo observado en Europa. Durante 2015 y 2016 en la EU, la nacionalidad mayoritaria entre los solicitantes de asilo por primera vez fueron los Sirios, representando un 29 por ciento y 28 por ciento respectivamente para cada uno de los años. En Irlanda, los Pakistaníes representaban un 42% de los solicitantes de asilo en 2015, seguidos por los Bangladesí (9%) y Albanos (7%). En 2016, las tres principales nacionalidades que presentaron solicitudes en Irlanda fueron los Sirios (11% de las solicitudes), Pakistaníes (10%) y Albanos (10%) (ORAC, 2017). En 2015, el incremento en Irlanda puede estar relacionado con la *Common Travel Area* (Zona de Viaje Común, CTA) compartida con el Reino Unido. En el 2016, Irlanda también fue directamente impactada por la crisis de la UE, si bien un año más tarde que en la mayoría de los Estados Miembros. Esto es más evidente en el aumento del número de solicitudes de asilo de ciudadanos Sirios, la mayoría de ellos llegó bajo el programa de reubicación en la EU.

Como parte del plan de respuesta general a la crisis de refugiados e inmigrantes, anunciado en 2015 con el lanzamiento del *Irish Refugee Protection Programme* (Programa de Protección para los Refugiados en Irlanda, IRPP), el gobierno se comprometió a la puesta en marcha del *International Protection Act 2015* (Ley de Protección Internacional 2015). Esta norma introdujo el procedimiento único de solicitudes y la dotación de recursos adicionales para tratar al aumento en asilos y otros casos de inmigración.

## TRANSICIÓN AL NUEVO SISTEMA DE SOLICITUDES DE ASILO

La transición al nuevo sistema bajo la Ley de 2015 ha supuesto retrasos en la tramitación de las solicitudes. El tiempo de espera para una entrevista con la *International Protection Office* (Oficina de Protección Internacional, IPO), ha aumentado considerablemente. Diversos analistas han indicado que el tiempo medio para la primera entrevista es de 20 meses para los nuevos solicitantes de asilo (*Irish Refugee Council 2017a; Thornton 2018*). Aunque se han contratado administrativos, la falta de personal es un problema importante.

Estaba previsto que las valoraciones y decisiones en el estado de refugiado para solicitantes de asilo que llegan a Irlanda a través del programa de reubicación fuera realizado por los *Emergency Reception and Orientation Centres* (Centros de Emergencia para Recepción y Orientación, EROCs) en 10-12 semanas de su llegada; sin embargo, *UN Refugee Agency* (Agencia de Refugiados de las Naciones Unidas, UNHCR) ha observado que el proceso es mucho más largo de lo indicado.

### ALOJAMIENTO PARA SOLICITANTES DE ASILO LLEGADOS ESPONTÁNEAMENTE

La disponibilidad de camas para los que buscan asilo en el sistema de Provisión Directa <sup>66</sup>de alojamiento camas se ha visto afectado por el aumento en los flujos de personas que buscan asilo, incluyendo los solicitantes reubicados. También han de tenerse en cuenta los problemas existentes para desalojar a personas con órdenes de deportación. La disponibilidad de camas también ha sido afectada por las reformas estructurales en los centros para los que buscan asilo, que fue llevada a cabo en parte por las recomendaciones para la mejora del sistema del *McMahon Report*.

### EL PROGRAMA IRLANDÉS DE PROTECCIÓN DE REFUGIADOS

El IRPP fue establecido por el gobierno Irlandés en Septiembre de 2015 en respuesta a la crisis humanitaria del sur de Europa (Departamento de Justicia e Igualdad, 2015). Respecto al capítulo de reubicación del IRPP, la efectiva colaboración con el gobierno Griego resultó en que 755 personas que buscaban asilo llegaron a Irlanda el 11 de enero de 2018. Sin embargo, todavía no se han reubicado solicitantes de asilo provenientes de Italia, debido a una divergencia entre los dos Estados en relación a las

---

<sup>66</sup> El Sistema de Provisión Directa (*Direct Provision System*), para los que buscan asilo es un método usado en Irlanda para asegurar que los que buscan asilo disponen de vivienda y son atendidos, de acuerdo con la legislación internacional. Los que buscan asilo bajo el sistema de Provisión Directa, normalmente tienen derecho a asistencia médica pagada por el Estado y los niños tienen acceso al sistema educativo.

verificaciones de seguridad aceptables. Irlanda acordó bajo el capítulo de reubicación de IRPP la admisión de 20 menores no acompañados y se comprometió a admitir hasta 200 menores no acompañados que previamente vivían en el campo bajo el Proyecto Especial de Calais. En Noviembre de 2017, seis menores no acompañados llegaron a Irlanda bajo el IRPP y 26 niños llegaron de Francia como parte del Programa Especial de Calais. En Noviembre de 2017 un nuevo programa para la reunificación de la familia fue anunciado como medio para cumplir con el compromiso pendiente bajo el Programa de Protección de los Refugiados en Irlanda.

Se han creado Centros de Orientación de Emergencia (EROCs) para alojar temporalmente a personas que habían llegado recientemente a Irlanda por medio de una reubicación y necesitaban protección internacional. Cuatro EROCs fueron creados en las zonas rurales. UNHCR notificó que los esfuerzos de EROCs para proporcionar alojamiento adicional no tuvieron éxito en el último año. La prensa menciona que la situación puede llevar a la suspensión de las llegadas ya programadas. La extensa crisis en la vivienda en Irlanda ha hecho más difícil asegurar más EROCs y facilitar a los beneficiarios el establecerse en nuevas casas.

#### PROVISION DE SERVICIOS A LOS SOLICITANTES DE ASILO

La importante demanda de cuidados dentales entre los refugiados, refugiados reubicados y solicitantes de asilo fue evidenciada por la ONG IRMC and Doras Luimní. También fueron destacados los retos para proveer servicios adecuados para la salud mental y asesoramiento a aquellos bajo el Programa IRPP.

UNHCR Irlanda observó que el número de factores de la respuesta Irlandesa a la crisis de refugiados representa un cambio positivo, que incluye: el establecimiento de IRPP, el nivel de compromiso de los Ministros y del *Tánaiste* (Vice Primer Ministro) en el tema; nuevo personal adicional que se suma a las entidades nacionales responsables de la reubicación. UNHCR también indicó que la preparación para futuras llegadas requiere importante planificación e infraestructura.

#### NUEVAS REGULACIONES DE PERMISOS DE TRABAJO PARA LOS SOLICITANTES DE ASILO

Por otra parte, el pasado 27 de Junio los Ministros de Justicia e Igualdad y el Ministro de Estado anunciaron el acceso al mercado laboral para los solicitantes de asilo. La Directiva comunitaria EU *Reception Conditions Directive* (Directiva sobre las Condiciones de Recepción) entró en vigor en Irlanda el 1 Julio como continuación a la exitosa culminación de un

proceso de cuatro meses de tramitación La norma permite el acceso al mercado laboral a los solicitantes de asilo cualificados.

Según manifiesta el Ministro Sr. Flanagan “*Irlanda es uno de los pocos Estados Miembros de la EU que permite a solicitantes de asilo cualificados integrarse también en el trabajo como autónomos*”. En Mayo de 2017 la *Supreme Court* (Corte Suprema) detectó una prohibición total para trabajar como autónomos a los solicitantes de asilo (cuando no existía tiempo límite en el proceso de decisión sobre las solicitudes), esto fue declarado anti constitucional.

Bajo la Directiva, los solicitantes de asilo cualificados presentarán una solicitud que cubrirá tanto el empleo como el trabajo como autónomo. Para aquellos solicitantes que ya han residido en Irlanda nueve meses el permiso será otorgado por seis meses y será renovable hasta que exista una decisión final sobre su solicitud de protección. La entidad *Labour Market Access Unit* (Unidad de Acceso al Mercado Laboral, *LMAU*) del *Irish Naturalisation and Immigration Service* (Servicio Irlandés de Nacionalización e Inmigración, *INIS*), en nombre del Ministro, será la encargada de tramitar las solicitudes. Los solicitantes cualificados tendrán acceso a todos los sectores de empleo, excepto la administración pública, *An Garda Síochána* (Policía) y las Fuerzas de Defensa Irlandesas. La Directiva alinearán al Estado Irlandés con los estándares de los Estados Miembros de la EU para la recepción de los solicitantes cualificados, incluyendo los modelos de los centros de acogida. Además del acceso al mercado de trabajo, la Directiva incluye importantes disposiciones en relación con la salud, educación, derechos de los niños y recepción de los solicitantes, que incluye casa, comida, vestuario y ayuda para los gastos diarios.

El periódico “*Irish Times*” informa el 9 de Agosto de 2018 que el Departamento de Justicia ha concedido 560 permisos de trabajo a solicitantes de asilo y ha declinado la concesión de otros 326. Las nuevas medidas que menciona el periódico, incluyen la abolición de la tasa de 1.000 € que se debía pagar para solicitar un permiso de trabajo. Se estima que 3.000 personas se beneficiarán de estas nuevas medidas de entre los 5.300 en el sistema de provisión directa.

## ITALIA

### EL CASO DEL BARCO DICIOTTI

---

Las polémicas sobre la actual política migratoria italiana han tenido un amplio resalte en los medios este verano, después de que el barco "Diciotti", de la guardia costera italiana rescatara a 177 personas en el Mediterráneo y tras la negativa del Ministro de Interior, Matteo Salvini, al desembarco de los prófugos en territorio italiano.

Después de unos días de tensión en los que el caso fue llevado a la opinión pública europea y muy criticado, no sólo por la oposición y por la mayor parte de la prensa, tanto italiana como extranjera, al final Salvini autorizó el desembarco tras cinco días de bloqueo en Catania. La Justicia italiana ha abierto una investigación contra el Ministro.

Los 138 inmigrantes que aún permanecían en la embarcación de los guardacostas comenzaron el desembarco después de la medianoche del 26 de agosto. Una vez a tierra, fueron identificados por la policía local, que les tomó unas fotos y atribuyó un número a cada uno de ellos.

De esta manera se puso fin a una situación que ha durado 10 días, desde que el 16 de agosto el barco "Diciotti" se hizo cargo de 177 inmigrantes en aguas de Malta, según el Ministerio del Interior. Italia exigió a Malta que se responsabilizara de estas personas, pero se encontró con la negativa de las autoridades maltesas y tras cinco días de espera, el ministro de Infraestructuras, Danilo Toninelli, indicó al barco que podía dirigirse a Catania.

Sin embargo, puesto que la decisión del desembarco es competencia del Ministerio del Interior, que no consintió que estas personas bajaran a tierra. El 22 de agosto, Salvini autorizó el desembarco de 27 menores, de edades entre los 14 y los 17 años, después de que organizaciones e instituciones le presionaran para que cediera. Dentro del barco quedaron entonces 150 adultos, en su mayoría eritreos, hasta este sábado cuando pudieron bajar 12 que presentaban problemas de salud. Los técnicos de la Oficina de Sanidad marítima de Catania subieron a bordo del barco para realizar exámenes médicos a las personas y certificaron que había 17 que debían bajar de inmediato porque requerían de atención sanitaria. Pero cinco mujeres se negaron a descender para seguir con sus familias, por lo que finalmente solo lo hicieron doce, seis mujeres y seis hombres.

Las mujeres fueron ingresadas en el departamento de ginecología de un hospital de Catania para someterse a controles, ya que "todas habían sido violadas en repetidas ocasiones en Libia", según reveló la eurodiputada del Partido Demócrata (PD, centroizquierda), Michela Giuffrida, que estuvo

en el barco. Los otros seis hombres presentaban síntomas de enfermedades, tres de ellos, tuberculosis; dos, pulmonía; y uno, una infección de orina.

Simultáneamente, durante la mañana del sábado el fiscal de la ciudad de Agrigento (Sicilia, sur), Luigi Patronaggio, conversó en Roma con funcionarios del Ministerio del Interior y miembros de la Guardia Costera para conocer la situación de estas personas. Tras estos encuentros, la Fiscalía abrió una investigación contra Salvini por los delitos de secuestro, arresto ilegal y abuso de poder.

El líder de la Liga celebró un acto en Pinzolo (norte) en el que calificó de "vergonzoso" que se investigue "a un ministro que defiende las fronteras de un país" y consideró esencial impulsar "una reforma de la Justicia".

Fue precisamente en este acto donde Salvini anunció que los 138 inmigrantes que aún seguían en el barco "Diciotti" iban a poder desembarcar de inmediato.

Salvini explicó que Italia había logrado acordar una reubicación de estas personas con las autoridades de Albania e Irlanda, y que la Iglesia católica italiana se haría cargo de la gran mayoría.

El primer ministro irlandés, Simon Coveney, avanzó en Twitter que su país recibirá a "20-25 inmigrantes" del barco de los guardacostas italianos, mientras que el portavoz de la Conferencia Episcopal italiana (CEI), Ivan Maffei, confirmó a la agencia de noticias Ansa que "la Iglesia italiana acogerá a un centenar".

Salvini ha mantenido su postura para de presionar a los países europeos para que acordaran su reubicación. Su posición ha sido criticada por la oposición en Italia y el líder del Partido Demócrata (PD, centroizquierda), Maurizio Martina, afirmó en las redes sociales que el primer ministro italiano, Giuseppe Conte, debería comparecer en el Parlamento para responder a las preguntas en relación al "secuestro" que ha practicado el Ejecutivo italiano.

## REINO UNIDO

### INFORME DE CBI SOBRE EL FUTURO SISTEMA DE INMIGRACIÓN POST BREXIT

El pasado 10 de agosto la Confederación de Empresarios británicos (CBI) publicó un informe con su visión sobre el futuro sistema de inmigración post-Brexit. Tras una extensa consulta, a empresas de distintos sectores de toda la geografía británica el CBI ha presentado sus conclusiones y recomendaciones para el futuro régimen migratorio tras la salida de la UE.

El documento, de 41 páginas, se titula "Abierto y Controlado: El nuevo enfoque para la inmigración tras el Brexit" (*Open and Controlled: A new approach to immigration after Brexit*). En el mismo se desglosan los resultados de su consulta sobre 18 sectores de la economía británica, incluyendo tanto las conclusiones obtenidas de los encuentros con las empresas como las principales recomendaciones a seguir para que el futuro sistema de inmigración post-Brexit sea abierto pero también controlado.

#### Principales conclusiones

La inmigración es valiosa para todos los sectores de la economía británica y aporta un significativo beneficio económico

Casi todos los estudios demuestran que la inmigración aporta beneficios netos para el país. CBI estima que los trabajadores comunitarios suponen entre el 4% y el 30% de la fuerza laboral en diferentes sectores. La contribución de estos trabajadores resulta de enorme importancia para el futuro, tanto para la construcción de viviendas e infraestructuras como para la búsqueda de nuevas oportunidades que podrían presentarse con la cuarta revolución industrial. Incluir la inmigración en la negociación de futuros acuerdos de comercio incrementará las posibilidades de alcanzar un mejor acuerdo.

La mayoría de los sectores empresariales requieren una combinación de distintos niveles de cualificación que se interconectan en la cadena de suministro, por lo que se necesita un enfoque global para toda la economía

Las necesidades de personal son mucho más complejas que la sola obligación de asegurar que Reino Unido pueda atraer a los mejores y más brillantes profesionales. En todos los sectores se necesitan trabajadores con todo tipo de habilidades.



La movilidad es tan importante como la inmigración, particularmente para la economía británica en la que el sector servicios juega un papel fundamental

La posibilidad de trasladar personal con facilidad por toda Europa, con frecuencia con poca antelación, se ha convertido en una parte integrante del modelo de negocio de muchas empresas. Este desplazamiento puede ser tanto dentro de la misma compañía como a través de transferencias a compañías externas, mediante las cadenas de suministro.

El sistema actual de inmigración para los ciudadano extracomunitarios es inaccesible para la mayoría de las empresas y no es la solución para la llegada de nacionales de la UE

Aquellas compañías que necesitan acceso al mercado laboral internacional, dependen en gran medida de los trabajadores comunitarios. En parte debido a la proximidad geográfica pero, sobre todo, porque el sistema migratorio para el resto de inmigrantes es extraordinariamente complejo, largo y costoso, en especial para las pequeñas empresas. Incluso con el sistema migratorio restrictivo actual se está dañando la economía, por lo que aplicarlo a los inmigrantes comunitarios sería completamente inviable.

Las empresas reconocen que la libre circulación de personas va a terminar y quieren restaurar la confianza en la inmigración

El nuevo sistema de inmigración debe contar con controles suficientes y mitigar el impacto de la inmigración en la sociedad para construir confianza y seguridad. Esto es importante para proporcionar un sistema estable que ofrezca a las empresas la capacidad de planificar con certeza.

## Sectores

El CBI ha interpelado a cientos de empresas de diferente tamaño y de todas las partes de Reino Unido sobre sus necesidades, tanto de personal como de habilidades, que se cubren a través de la contratación de trabajadores extranjeros. También ha consultado con asociaciones de comercio – desde agricultura a tecnología- para comprender esas necesidades, representando a un total de 129.000 empresas.

A continuación se recoge un cuadro en el que se indican, por sector, datos sobre el número de trabajadores extranjeros empleados en cada uno, la importancia de estos trabajadores en el mismo y cómo debe ser el futuro sistema de inmigración para ayudarles a cubrir sus necesidades.

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

| SECTOR                            | ACCESO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS  |
|-----------------------------------|---|
| Agricultura y Horticultura        | <p><b>Datos:</b> Se necesitan 60.000 trabajadores temporeros para plantar, recoger, clasificar y envasar 9 millones de toneladas de 300 tipos de frutas, vegetales y flores.</p> <p><b>Importancia:</b> Los inmigrantes foráneos son esenciales para asegurar el suministro doméstico de alimentos de forma segura y asequible y para sostener la economía rural de las comunidades de Reino Unido.</p> <p><b>Necesidades:</b> Posibilidad continuada de contratar a trabajadores con todo tipo de habilidades, desde veterinarios a temporeros, incluso mediante la introducción de un nuevo programa de agricultura temporal para fuera de la UE.</p> |
| Construcción                      | <p><b>Datos:</b> La mitad de la fuerza laboral en el sector de la construcción en Londres es extranjera.</p> <p><b>Importancia:</b> Sin la mano de obra inmigrante, Reino Unido no puede construir suficientes viviendas ni futuros proyectos de infraestructura.</p> <p><b>Necesidades:</b> Acceso a trabajadores extranjeros para cubrir puestos que varían desde labores manuales hasta ingenieros y arquitectos.</p>  |
| Sector creativo y entretenimiento | <p><b>Datos:</b> 131.000 trabajadores comunitarios trabajan en el sector, suponiendo un 7% de su fuerza laboral.</p> <p><b>Importancia:</b> Las habilidades internacionales son fundamentales para la continuación de la producción musical, rodajes cinematográficos y de televisión y la creación de nuevos videojuegos.</p> <p><b>Necesidades:</b> Acceso a artistas, productores y técnicos extranjeros así como también a programadores y desarrolladores de software. La posibilidad de contratar talento internacional autónomo y la continuidad de la movilidad de personal a y desde Europa.</p>   |
| Educación                         | <p><b>Datos:</b> Más de la mitad del personal académico de economía y econometría de instituciones de educación superior no es británico (36% de la UE y 29% fuera-UE).</p>   |

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
|                                  | <p><b>Importancia:</b> La diversidad en los campus es vital para que Reino Unido continúe siendo líder académico a nivel mundial y un país atractivo para estudiar y trabajar para todas las nacionalidades, incluidos los británicos.</p> <p><b>Necesidades:</b> Acceso a personal académico y técnico extranjero, además de un uso más positivo del tono y del lenguaje en el debate sobre la inmigración.</p>   |
| Energía, Minería y Suministros   | <p><b>Datos:</b> La industria energética emplea a más de 700.000 trabajadores, bien directamente o a través de las cadenas de suministro. Un 5% de su mano de obra es comunitaria (35.000 personas).</p> <p><b>Importancia:</b> Tanto los trabajadores como las habilidades extranjeras son cruciales para el suministro asequible de electricidad, gas y agua en las viviendas y empresas británicas.</p> <p><b>Necesidades:</b> Posibilidad de contratar trabajadores extranjeros para cubrir vacantes de todo tipo.</p>                                     |
| Servicios Financieros            | <p><b>Datos:</b> Uno de cada 4 empleados de banca y finanzas en Londres es nacional no británico (17% UE y 11% del resto del mundo).</p> <p><b>Importancia:</b> El acceso a las habilidades internacionales es fundamental para que Reino Unido permanezca como un centro de servicios financieros competitivo a nivel mundial.</p> <p><b>Necesidades:</b> Continuidad de la movilidad laboral a y desde Europa, así como que Reino Unido continúe resultando un destino atractivo para que el talento internacional quiera trabajar y residir en el país.</p> |
| Sector de Alimentación y Bebidas | <p><b>Datos:</b> Más del 85% de los veterinarios empleados en mataderos es nacional comunitario.</p> <p><b>Importancia:</b> La escasez de mano de obra conllevará un aumento del precio en los alimentos y la bebida.</p> <p><b>Necesidades:</b> Posibilidad de contratar personal extranjero de todos los niveles de cualificación.</p>   |
| Sanidad                          | <p><b>Datos:</b> Entre abril de 2017 y mayo de 2018 se ha observado un importante descenso del número de</p>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>enfermeras registradas en Reino Unido (805 comparadas con las 6.382 del año anterior, una caída del 87%).</p> <p><b>Importancia:</b> Los trabajadores extranjeros son fundamentales para ofrecer una atención segura y asequible a los pacientes, desde el diagnóstico hasta el cuidado en casa.</p> <p><b>Necesidades:</b> Que Reino Unido sea un destino atractivo al que las enfermeras y médicos quieran desplazarse a trabajar. Un sistema migratorio que permita el acceso a todos los niveles de habilidades, desde cirujanos a personal de atención domiciliaria.</p>   |
| Hostelería y turismo                   | <p><b>Datos:</b> El 96% de los trabajadores comunitarios trabajando actualmente en esta industria no podría entrar en el país conforme al sistema de inmigración actual para los trabajadores de fuera de la UE.</p> <p><b>Importancia:</b> Si las empresas de este sector no pueden acceder al personal que necesitan, se reducirá la inversión, se comprometerá la calidad y aumentarán los precios tanto para las empresas como para los clientes.</p> <p><b>Necesidades:</b> Un sistema de inmigración para puestos de trabajo que no pueden ser cubiertos por el actual sistema migratorio, incluyendo chefs, baristas, personal de restaurantes y empleados del hogar.</p> |
| Logística, Transporte y Almacenamiento | <p><b>Datos:</b> El 25% (113.000) del personal que trabaja en almacenes es comunitario.</p> <p><b>Importancia:</b> Los trabajadores extranjeros son esenciales para la entrega de mercancías dentro de la cadena de suministro de las empresas y para los clientes.</p> <p><b>Necesidades:</b> El acceso continuado a personal de almacén y conductores de camiones procedentes de la UE así como a trabajadores de temporada para cubrir picos de demanda.</p>  |
| Ciencias biológicas                    | <p><b>Datos:</b> La proporción de empleados extranjeros en empresas biofarmacéuticas varía entre el 17 y el 41%,</p>   |

|                         |  |
|-------------------------|--|
|                         | <p>siendo especialmente alta en las PYMES.</p> <p><b>Importancia:</b> El personal y habilidades internacionales son vitales para la colaboración en la investigación y respaldar el desarrollo científico de medicamentos y de biología sintética y genómica.</p> <p><b>Necesidades:</b> Oportunidad de vacantes de todo tipo con trabajadores extranjeros así como facilitar la movilidad de trabajadores entre Reino Unido y la UE.</p>  |
| Manufactura             | <p><b>Datos:</b> Tres cuartos de las empresas del sector emplea como mínimo a un trabajador comunitario.</p> <p><b>Importancia:</b> Los trabajadores comunitarios son necesarios para mantener la cadena de producción en funcionamiento, para el crecimiento de las exportaciones y la continuidad de la inversión extranjera en el país.</p> <p><b>Necesidades:</b> Se necesitan trabajadores extranjeros para cubrir vacantes en una amplia variedad de puestos. La movilidad de trabajadores también es vital para este sector.</p>  |
| Servicios profesionales | <p><b>Datos:</b> En los últimos 12 meses, en las grandes empresas de contabilidad y auditoría, se han producido 17.000 viajes de negocios de trabajadores empleados en Reino Unido y 10.000 de trabajadores de Europa a Reino Unido.</p> <p><b>Importancia:</b> El acceso, sin fricciones, a personal y habilidades de toda Europa proporciona a las empresas del sector ubicadas en Reino Unido una ventaja competitiva frente a otros rivales del mundo, creando más puestos de trabajo para nacionales británicos y aumentando las exportaciones de servicios.</p> <p><b>Necesidades:</b> Acceso a la fuerza laboral internacional para reflejar la diversidad global de los clientes y facilitar la movilidad de trabajadores a y desde la UE.</p> |
| Transporte público      | <p><b>Datos:</b> Un 20% de la mano de obra de la industria del ferrocarril es de la UE.</p> <p><b>Importancia:</b> Los trabajadores extranjeros mantienen</p>  |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | <p>en funcionamiento trenes, autobuses, ferris y aviones. Además, también son fundamentales para la mejora de la infraestructura del transporte en Reino Unido.</p> <p><b>Necesidades:</b> Acceso a trabajadores comunitarios para cubrir vacantes de conductores, ingenieros y técnicos. El acuerdo fronterizo más simple posible entre Reino Unido y la UE y la dotación de recursos suficientes para evitar colas en la frontera.</p>  |
| Reclutamiento<br>trabajadores<br>autónomos | y | <p><b>Datos:</b> En los últimos 12 meses, 4 de cada 5 empresas que contrataron personal de temporada o por tiempo determinado utilizaron trabajadores de la UE.</p> <p><b>Importancia:</b> Los trabajadores extranjeros sustentan la flexibilidad del mercado laboral británico que es vital para la creación de empleo, inversión y competitividad.</p> <p><b>Necesidades:</b> Los trabajadores comunitarios deben poder continuar cubriendo vacantes de duración determinada a través de agencias de empleo. Los ciudadanos comunitarios deben poder residir y trabajar como trabajadores autónomos. Movilidad laboral para que los extranjeros puedan cambiar y acceder a trabajos en diferentes sectores.</p> |
| Venta al por menor                         |   | <p><b>Datos:</b> 170.000 comunitarios trabajan en la industria.</p> <p><b>Importancia:</b> Los trabajadores extranjeros contribuyen a asegurar que las mercancías y bienes lleguen a tiempo a los consumidores, a un precio razonable y a través del método de envío más conveniente.</p> <p><b>Necesidades:</b> Personal a tiempo completo en los centros de distribución para cubrir vacantes. La posibilidad de cubrir vacantes temporales con trabajadores comunitarios. Facilitar la movilidad de trabajadores a través del Canal.</p>   |
| Tecnología                                 |   | <p><b>Datos:</b> Entre 2009 y 2015 los nacionales de la UE constituían el 17% del aumento del empleo en el sector.</p> <p><b>Importancia:</b> Las habilidades internacionales ayudan</p>  |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | <p>a Reino Unido a mantenerse al frente de los cambios tecnológicos, lo que es fundamental para incrementar la productividad y prosperidad en todas las regiones.</p> <p><b>Necesidades:</b> Un sistema de inmigración lo suficientemente dinámico como para seguir el ritmo de los rápidos cambios en la industria y la posibilidad de cubrir vacantes.</p>  |
| Telecomunicaciones y Comunicación | <p><b>Datos:</b> De las 1.100 licencias de radiodifusión concedidas por Ofcom, unas 650 son para servicios no domésticos.</p> <p><b>Importancia:</b> Se necesitan habilidades internacionales para el éxito de la implementación y desarrollo del 5G así como para permitir que los operadores de radiodifusión europeos puedan continuar actuando en el país.</p> <p><b>Necesidades:</b> El acceso a personal para excavación de carreteras y la colocación de cableado así como ingenieros eléctricos altamente especializados.</p> |

## Recomendaciones

### a) Fomentar la confianza de la ciudadanía en el sistema de inmigración:

Renuncia al objetivo de reducir el saldo migratorio a 100.000 al año y reemplazarlo con un sistema que incremente el control con el objetivo de asegurar que los inmigrantes que se desplacen a Reino Unido contribuyen de forma positiva a la economía nacional.

Reforma del Fondo de Control de la Inmigración (*Controlling Migration Fund*<sup>67</sup>) de manera que las escuelas y hospitales reciban ingresos extras en aquellos lugares donde la demanda se incremente como consecuencia de la inmigración.

### b) Reformar el sistema de inmigración para ciudadanos extracomunitarios con el fin de que las empresas puedan mejorar el acceso a personal y habilidades de todo el mundo, no solo de la UE:

<sup>67</sup> Fondo, dotado con 140 millones de libras, para ayudar a las autoridades locales a adaptarse al impacto de la creciente inmigración en sus comunidades.

Simplificación del proceso de obtención de visado para que sea gestionable por las pequeñas empresas, facilitando la conversión en un sponsor con licencia o incluso eliminando este requisito.

Reforma del visado *Tier 2*<sup>68</sup> para que los empresarios puedan acceder a las habilidades que necesitan, no solo a graduados que perciban ingresos anuales superiores a 30.000 libras.

Eliminación del tope al número de visados *Tier 2*<sup>69</sup> que pueden otorgarse anualmente para asegurar a los empresarios que los trabajadores podrán obtener un visado si cumplen con los requisitos exigidos.

c) Reconocer el fuerte vínculo existente entre personas y comercio cuando Reino Unido forje nuevas relaciones económicas a nivel mundial:

Negociar el acuerdo de desplazamientos más simple posible para británicos y ciudadanos comunitarios con el fin de evitar retrasos en las fronteras, tanto en el mar como en aeropuertos, tras el Brexit.

Preservar la facilidad en la movilidad del personal en la nueva relación con la UE, incluyendo las transferencias intraempresas, desplazamientos temporales y visitas de negocios temporales.

Asegurar que tanto la movilidad de trabajadores como la inmigración forman parte de todos los futuros acuerdos de comercio que Reino Unido negocie con terceros países, empezando por la UE.

d) Reemplazar la libertad de movimiento con un sistema de inmigración abierto y controlado para ciudadanos de la UE:

Establecer un nuevo sistema de inmigración para nacionales de la UE ya que la ampliación del sistema actual para inmigrantes extra comunitarios sería completamente inmanejable para las empresas.

Introducir un registro obligatorio de ciudadanos de la UE nada más llegar a Reino Unido.

Restringir la posibilidad de los ciudadanos comunitarios de permanecer en el país más de 3 meses a menos que demuestren que están trabajando, estudiando o que cuentan con recursos económicos suficientes.

Asegurar, a través de la negociación con la UE, un nuevo test vinculado a las condiciones del mercado laboral nacional, como por ejemplo tasas de

<sup>68</sup> Visados para trabajadores de alta cualificación.

<sup>69</sup> Actualmente, se otorgan un máximo de 20.700 visados al año.



desempleo para determinadas profesiones, que podrían conllevar priorizar la contratación de nacionales.

Reinstaurar el control de acceso a las prestaciones relacionadas con el trabajo.

Continuar con la exención de los trabajadores comunitarios de las tasas de sanidad (*Immigration Health Surcharge*<sup>70</sup>) y de habilidades (*Immigration Skills Charge*<sup>71</sup>).

e) Asegurar que la transición al nuevo sistema de inmigración se realiza de manera ordenada y con respeto hacia las personas:

Garantizar legalmente los derechos de los ciudadanos comunitarios que se encuentren en Reino Unido, de la manera especificada en el Acuerdo de Salida, incluso en caso de no alcanzar un acuerdo.

Cambiar el tono del debate sobre la inmigración para centrarlo en sus beneficios positivos para el país y enviar el mensaje de que Reino Unido continúa siendo un país atractivo para hacer negocios, estudiar, trabajar y desarrollar una carrera profesional.

Asegurar que las empresas cuentan al menos con un periodo de dos años para adaptarse al nuevo sistema de inmigración desde el momento en que se acuerden las nuevas normas a aplicar.

---

<sup>70</sup> Impuesto de 1.000 libras/año a pagar por las empresas que contraten a trabajadores de fuera de la UE.

<sup>71</sup> Tasa de 200 libras/año abonada por los inmigrantes extra comunitarios para hacer frente a sus gastos sanitarios. El Gobierno planea incrementarla hasta 400 libras año a finales de 2018.

## SUECIA

### LA INTEGRACIÓN ES CUESTIÓN CRÍTICA PARA SUECIA

Si sabemos gestionar la integración, Suecia tendrá buenas posibilidades. Si fracasamos, las consecuencias serán palpables en toda la sociedad. En un momento en el que la socialdemocracia ha tirado la toalla, son necesarias prioridades claras y perseverantes por parte de un gobierno liderado por los Moderados, escribe *Ulf Kristersson* (Moderado).<sup>72</sup>

El gran reto de Suecia durante los próximos años será el tener éxito con la integración de los cientos de miles de personas que han llegado a ese país esta última década.

Ésta es la cuestión crítica de las elecciones. Más allá de todas las fantasiosas promesas que se hacen durante una campaña electoral, es ahí donde se dirime el futuro de Suecia. Ninguna promesa es más crucial que la de hacer que funcione la integración.

Si sabemos gestionar la integración, Suecia tendrá buenas posibilidades. Los recién llegados podrán convertirse en parte de nuestro país mediante el trabajo, la empresa y la formación – con todo lo que ello implica para la autonomía personal y para una economía en crecimiento y mayores recursos para la sociedad. Entonces podremos aprovechar al máximo el hecho de ser un país internacional y abierto, en el que personas procedentes de distintas circunstancias podemos formar parte de la misma comunidad. Entonces seremos un país en el que todo aquel que puede, se mantiene a sí mismo. En el que también los niños de las familias más vulnerables tengan las oportunidades que solamente puede ofrecer una escuela que funcione y un mercado laboral en crecimiento.

En el que los derechos, las obligaciones y las oportunidades sean iguales para todos – no porque seamos un país uniforme, sino porque seamos una sociedad en la que las decisiones vitales individuales y los esfuerzos de cada uno sean lo que realmente importa. Una Suecia en la que nunca aceptaremos que la vida viene determinada por el género, la clase o el clan.

Si fracasamos, las consecuencias serán palpables en toda la sociedad. Sobre todo, entre los que viven en nuestras zonas de exclusión social. Allí los problemas sociales se convertirán en hereditarios. La primera generación de desempleados y dependientes de subsidios será seguida por la segunda generación de desempleados y dependientes de subsidios. La brecha entre los que forman parte de la sociedad y los que no se hará más amplia. Seguirán a ello problemas sociales más graves. Las pandillas

<sup>72</sup> Svenska Dagbladet, Debatt. 04.09.2018.

criminales serán cada vez más atractivas para los chicos de 11, 12 y 13 años que ya hoy se ven atraídos por los coches, los relojes y el estilo de vida de los más mayores.

Será necesaria una proporción cada vez mayor de los recursos comunes para mantener a personas en edad laboral que no trabajan, y para luchar contra los problemas sociales en vez de contra sus causas. Los impuestos serán más elevados, los recursos para la sanidad y la escuela se reducirán.

Tengo esperanzas. En parte, porque lo hemos conseguido anteriormente – al menos en parte-. Cientos de miles de personas que han llegado a nuestro país se han convertido en parte de Suecia y contribuyen todos los días a que seamos una sociedad rica y en crecimiento. Están en todos los lugares de trabajo, en la empresa, en la universidad, en los medios, en los hospitales y escuelas, en el deporte y la cultura.

Pero demasiados se han quedado fuera. La mitad de los desempleados son inmigrantes. Son necesarios ocho años antes de que ni siquiera la mitad de todos los recién llegados tengan un pie en el mercado laboral. Hay grupos en los que los ingresos medios, tras nueve años en Suecia, son de cero coronas.

Si no rompemos esta tendencia el precio será muy alto. La política debe dar prioridad y centrar toda su energía en conseguir que esto no siga así.

Pero ello planteará exigencias a la política. Grandes exigencias.

En **primer lugar**, la política migratoria debe ser rigurosa. Durante los próximos años deberemos acoger a pocas personas para poder integrar a los que han llegado estos últimos años. No nos podemos permitir decisiones mal elaboradas ni leyes del bachillerato averiadas, como las que el gobierno aprobó y que tienen como objetivo otorgar a personas que no tienen necesidad de protección el derecho a quedarse en Suecia. Esta es una política errónea y profundamente injusta contra aquellos que, de hecho, sí tienen necesidad de protección.

En **segundo lugar**, la gente tiene que trabajar. Reducimos los impuestos sobre el trabajo, rebajamos los umbrales para la contratación e invertimos en formación que lleve a un trabajo real – centrándonos sobre todo en el idioma sueco.

En **tercer lugar**, debemos romper las pandillas y recuperar el control de nuestras zonas de exclusión. Es la misión fundamental de todo estado el asegurarse de que los ciudadanos pueden sentirse seguros ante la delincuencia. Aumentamos los sueldos de la policía, e introducimos los

estudios policiales pagados. Duplicamos las penas para los delincuentes de pandillas, eliminamos la actual rebaja penitenciaria para los delitos, y nos aseguramos de que haya programas de abandono de la criminalidad que funcionen para aquellos que quieran dejar las pandillas. Éstas deben desaparecer de las calles y el crimen jamás debe ser un camino vital atractivo para los chicos de 12 años.

En **cuarto lugar**, la escuela debe ser el trampolín hacia la vida que solamente puede proporcionar una escuela que funcione. Hay colegios en las que más del 70% de los alumnos terminan la secundaria sin el certificado escolar. Esto es una bomba de relojería. Nos centramos en el orden en las aulas. Y en el conocimiento. Más horas lectivas de sueco y matemáticas, pero también de idioma para aquellos que acaben de llegar y deben aprender sueco para poder vivir en nuestro país. El parvulario es importante para todos los niños.

En **quinto lugar**, debe reforzarse el idioma sueco. Sin sueco es extraordinariamente difícil formar parte de nuestra sociedad. Nunca anteriormente hemos sacado conclusiones al respecto. Ahora debemos hacerlo. Nuestros adversarios exigen la presencia en los cursos de sueco para inmigrantes. Nosotros exigimos que aprendan algo. Relacionamos los subsidios y compensaciones, pero también la nacionalidad, con el conocimiento del sueco. Ahí empiezan todas las inversiones en formación.

En **sexto lugar**, no negociamos sobre los valores fundamentales de la sociedad sueca. Aquí impera la igualdad entre hombres y mujeres. Aquí las niñas deben tener las mismas oportunidades que los niños. Jamás debemos permitir que los clanes o la autodenominada policía moral dicten cómo las niñas y las jóvenes deben vivir su vida. En esto debemos ser muy duros. En el difuso debate sobre los "valores suecos", esto es algo extraordinariamente concreto. El que crea que las diferencias culturales, u otras, justifican el no permitir que las mujeres y las jóvenes decidan sobre su propia vida, se equivoca.

Si lo logramos, podemos también lograr la integración. Pero ello exigirá prioridades claras y perseverantes. Una política clara. Y un auténtico liderazgo político.

Hoy tenemos una socialdemocracia que ha tirado la toalla y que es incapaz de hacer todo esto. Tenemos también un partido de los Demócratas de Suecia que señala los problemas con el dedo, pero que carecen de la política necesaria para hacer algo para solucionarlos.

Es necesaria otra cosa. Es necesario un gobierno liderado por los Moderados que solucione aquello que no puede y no debe ir mal. Esto es

de lo que tratan los comicios de dentro de una semana. Esto es por lo que seguiremos luchando hasta el final, hasta la jornada electoral.