



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 232

Marzo-2019

***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: 854-19-068-4

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

*Catálogo General de Publicaciones del Estado:
<https://cpage.mpr.gob.es>.*

INDICE

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania, 5

- Actualidad política, económica y social

Bélgica, 18

- Acuerdo interprofesional 2019-2020
- La Concertación Social

Grecia, 29

- Actualidad política, económica y social

Irlanda, 33

- Presentación proyecto de ley Brexit Omnibus Bill 2019
- Productividad laboral de los trabajadores de Irlanda
- Indicadores económicos

Italia, 37

- Actualidad política, económica y social

Países Bajos, 41

- El crecimiento económico continúa decayendo, el poder adquisitivo no se ve afectado

Polonia, 43

- Actualidad política, económica y social

Reino Unido, 45

- Informe del Parlamento sobre la posible extensión del artículo 50
- Continuidad del RU en los programas Erasmus y Horizon tras el Brexit
- Indicadores Económicos

Rumanía, 52

- Actualidad política, económica y social

SEGURIDAD SOCIAL

Italia, 58

- Artículo del diario “Il Sole 24 Ore”: “Paraísos para pensionistas: el sur reta a Portugal”

Países Bajos, 61

- Oficina Nacional Digital de investigación de patrimonio en el extranjero para luchar contra el fraude en las prestaciones asistenciales

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 64

- Evolución del mercado laboral en febrero
- Ley para la homologación de títulos extranjeros

Bélgica, 80

- Informe sobre el desempleo en febrero

EE.UU. 84

- Informe sobre el empleo en febrero

Grecia, 89

- Los datos provisionales de diciembre

Irlanda, 92

- Estadísticas mensuales

Italia, 94

- Los datos (provisionales) de enero

Países Bajos, 97

- La mayoría de las compañías violan las reglas de contratación de trabajadores autónomos

Reino Unido, 99

- Estadísticas mensuales

Rumanía, 103

- Desempleo en enero

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Rumanía, 107

- Salario mínimo

FORMACIÓN PROFESIONAL

Dinamarca, 109

- Medidas para incentivar la formación y la empleabilidad de jóvenes

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Francia, 115

- La penosa cuenta profesional de prevención (C2P)

Países Bajos, 138

- Se simplificarán las tramitaciones de daños producidos por enfermedades profesionales

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania, 141

- SPD lanza dos iniciativas de reforma social
- Efectos de la Ley de Transparencia Salarial sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres*

MIGRACIONES

Reino Unido, 173

- Publicación de las estadísticas trimestrales de inmigración

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

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Política

CE solicita de Alemania mayor inversión pública. En su análisis sobre la situación económica en los Estados miembros, la Comisión Europea exhorta a Alemania a realizar una mayor inversión en educación e infraestructura. El gasto sigue siendo bajo en comparación con la tasa de ahorro y hay un margen de acción debido a los bajos tipos de interés y al superávit público, argumentó la CE. La CE reconoce que aunque la inversión pública y privada ha aumentado significativamente, la inversión y el consumo siguen siendo moderados, a pesar de existir un margen financiero debido a los bajos tipos de interés como al alto superávit público. Durante años, la Comisión ha criticado también el elevado superávit de la balanza por cuenta corriente de Alemania; no obstante, en 2018 descendió ligeramente debido principalmente al aumento de la demanda en Alemania.

Economía

Superávit del presupuesto público en 2018. Según comunicó la Oficina Federal de Estadística el 22 de febrero, las administraciones públicas cerraron el 2018 con un superávit presupuestario total de 58.000 millones de euros (ingresos totales: 1.543.600 millones; +4,7% en comp. interanual; gasto público; 1.485.500, +3,2%). En relación con el PIB representa una cuota del 1,7%. Hacienda Pública se benefició ante todo de los altos ingresos procedentes de los impuestos y las cuotas sociales, así como de la buena situación del mercado laboral. En todos los niveles de las AA.PP superaron los ingresos al gasto público. La Administración central registró el mayor superávit con 17.900 millones de euros, seguida de la Seguridad Social con 14.900 millones de euros. Los municipios arrojaron un saldo positivo de 14.000 millones y los länder de 11.100 millones.

Caída de la recaudación fiscal. El ministro de Economía Olaf Scholz (SPD) pronosticó a comienzos de febrero una caída de la recaudación fiscal anual de aproximadamente 5.000 millones de euros para los próximos cinco años. Scholz aboga por congelar la contratación pública señalando que, según el plan presupuestario, el gasto en personal pasaría de 31.000 millones en 2016 a 36.000 millones en 2020. Scholz advierte que el Gobierno no pudo prever esta fuerte caída de la recaudación de impuestos cuando aprobó diversos proyectos de reforma que generarán un fuerte

Superávit comercial en 2018. La Oficina Federal de Estadística informó el 19/2/2019 que en 2018 el tan criticado superávit de la exportación alemana descendió, situándose en 228.300 millones (2017: 247.900 millones; 2016: 248.900 millones). Se exportaron mercancías por un valor de 1.317.900 millones mientras que las importaciones ascendieron a 1.089.700 millones.

Empeora la confianza empresarial. El índice de confianza empresarial del instituto Ifo cayó en febrero "de forma inesperada" a los 98,5 puntos (-0,8 puntos). Las empresas juzgan como causas preocupantes el conflicto comercial con EE.UU. y la inminente salida de Reino Unido de la UE.

Pacto digital en las escuelas. El Parlamento aprobó una enmienda constitucional que permite al Gobierno central aportar fondos de financiación para los colegios y poder así implementar el Pacto Digital en las escuelas, al que el Gobierno destinará 5.000 millones de euros en 2019.

Seguridad Social

Seguro de desempleo

Disminuyen los gastos por desempleo. Siguen bajando los gastos originados por el desempleo, tanto para el Estado como para el cotizante a la Seguridad Social, debido al impulso registrado en la economía y en el mercado laboral. Según se desprende de un estudio del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), los gastos originados por la partida de desempleo se situaron en 2017 en los 53.100 millones de euros, un 4,5% por debajo del nivel de 2016, y con ello correspondían al 1,6% del PIB (2016: 1,76%). Debido al descenso de los gastos, la tasa de cotización al seguro de desempleo se ha reducido desde 2006 en cuatro puntos porcentuales, situándose en el 2,5%, ", dijo el experto del IAB, Enzo Weber. En 2017, el desempleo se redujo en un 5,9% en comparación interanual al alcanzar los 2,5 millones de desempleados. El número de personas que reciben la prestación contributiva se redujo ligeramente en 33.000 personas a 855.000, mientras que la no contributiva descendió de forma más acusada en 192.000, alcanzando la cifra media de 1.677.000 perceptores.

Berlín aprueba nuevo instrumento de inserción laboral para desempleados de larga duración. El Alcalde-gobernador de Berlín presentó el 20/02/2019 los puntos claves del "ingreso básico solidario". Este nuevo instrumento pretende evitar que trabajadores a jornada completa con ingresos muy bajos tengan que complementar su salario con la prestación no contributiva por desempleo. Los gastos del plan correrán a cargo del land. Pretende poner a prueba su nuevo

plan a partir de julio de 2019 con un grupo de 1.000 personas desempleadas durante al menos un año. Éstos tendrán la oportunidad de realizar un trabajo con jornada completa sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social durante un período indefinido. Los jobcenter serán los encargados de conseguir puestos de trabajo para este colectivo que serán remunerados de acuerdo al salario mínimo del convenio colectivo o la legislación del land.

Seguro de pensiones

La jubilación anticipada sigue gozando de gran popularidad. Un reciente estudio revela que al 30% los trabajadores mayores le gustaría jubilarse a los 60 años, el 26% prefiere jubilarse a los 63 años y solamente el 15% a los 65 años. En 2018 se presentaron alrededor de 251.000 nuevas solicitudes de jubilación anticipada y en 2017 unas 254.000 solicitudes. La patronal critica que esta normativa priva al mercado laboral de trabajadores cualificados que se necesitan con urgencia.

La pensión anticipada a los 63 años resulta mucho más cara de lo esperado. Según cálculos del Instituto Ifo de Munich, este tipo de jubilación anticipada, introducido hace cinco años por la coalición del SPD y CDU/CSU, ha supuesto un gasto directo adicional de 6.500 millones de euros entre 2014 y 2016. El Gobierno federal sólo había previsto 5.000 millones de euros en su proyecto de ley. Si se consideran además las mermas en impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social, el coste total en este periodo es incluso de 12.500 millones de euros. Se espera que los costes aumenten aún más en los próximos años al adquirir el derecho a la jubilación anticipada sin descuentos un gran número de personas.

Debate sobre la pensión básica. Heil presentó su propuesta aprovechando una entrevista publicada el 03/02/2019. Su objetivo es incrementar las pensiones de las personas con bajos salarios que hayan contribuido al seguro de pensiones al menos 35 años con hasta 447€. Propone financiar este plan a través de impuestos. Una gran parte del colectivo que se vería beneficiado de esta medida serían mujeres. La CSU considera la propuesta del ministro de Trabajo sobre una renta básica "no financiera ni económicamente razonable". Tanto la CSU como la CDU insisten en inspeccionar los recursos económicos y controlar la necesidad de dicha pensión básica. También surgieron críticas a esta propuesta por parte de la Confederación Alemana de Oficios (ZDH). El FDP calificó la iniciativa de Heil de maniobra electoral socialdemócrata y Los Verdes dudan que el plan sea financiable. Heil ha recibido el apoyo del partido La Izquierda y de los sindicatos.

Seguro de dependencia

El seguro de dependencia cierra el 2018 con déficit. Según informa el Ministerio de Sanidad, el seguro de dependencia cerró el año con un déficit de 3.500 millones de euros; con ello cayó el fondo de reserva a los 3.370 millones (equivalente a 1,02 mensualidades). En previsión de este balance negativo, el Parlamento aprobó una subida de la cuota a este seguro de 0,5 puntos a partir del 1 de enero con la expectativa de recaudar 7.600 millones de euros mensuales.

Mercado de trabajo

Evolución del mercado laboral. De acuerdo con las cifras facilitadas por la Agencia Federal de Empleo en febrero, en ese mes había 2.373.000 desempleados, unos 33.000 menos frente a enero y 173.000 menos en comparación interanual. La tasa de paro permaneció invariable en 5,3%. La ocupación se cifró en enero en 44.790.000 personas, lo que implicó un aumento de 79.000 ocupados frente a diciembre y de 477 000 en comparación interanual. Con una afiliación en diciembre de 33.320.000, se produjo un aumento de 76.000 personas frente a noviembre y de 708.000 en comparación interanual.

Notorio aumento de la deficiencia de personal cualificado hasta 2025. Según un reciente estudio de la Asociación de la Economía Bávara, hasta 2025 faltarán unos 2,9 millones de trabajadores cualificados en el mercado laboral alemán. Se percibirá especialmente esta deficiencia entre los trabajadores cualificados: mientras que hasta ese año habrá unas 570.000 personas más con estudios universitarios, la cifra de personas con una formación profesional disminuirá en 2,1 millones. Esta asociación no es la única que realiza esta estimación. También los expertos del instituto IAB y del Consejo de los Cinco Sabios consideran la falta de mano obra, cuya causa principal es el cambio demográfico, uno de los grandes riesgos de la evolución económica.

Pérdida de puestos de trabajo por el *brexit*. Según un estudio del Instituto Leibniz de Investigación Económica de Halle (IWH) y de la Universidad Martín Lutero de Halle-Wittenberg, en ningún otro país repercutirá tanto el *brexit* en el mercado laboral como en Alemania. Los expertos estiman que un *brexit* duro y sin acuerdo con la UE amenazaría cerca de 100.000 puestos de trabajo en Alemania. "Los efectos sobre el empleo se harían notar sobre todo en lugares donde tiene gran peso la industria automovilística", asegura el estudio. Por ello las regiones más afectadas serían Wolfsburgo (VW) y sus alrededores así como Dingolfing-Landau, en Baviera, donde BMW y sus proveedores son los principales empleadores. En el sector del automóvil se podrían perder hasta 15.000 puestos de trabajo. El

ministro federal de Trabajo, Hubertus Heil (SPD), advirtió de los riesgos que supone para el mercado laboral alemán la retirada británica de la UE. En vistas de esto, considera correcto, entre otras cosas, no reducir la contribución al seguro de desempleo en más de 0,5 puntos porcentuales con el fin de disponer de buenas reservas en tiempos difíciles.

Informe de gobierno sobre empleo en los mayores. Un informe del Gobierno de 2018 revela la dinámica evolución de la ocupación entre las personas mayores. En 2017 casi el 60% de las personas de entre 60-64 años tenían un trabajo (2000: 20%) y aprox. 2,1 millones de personas desempeñaban un trabajo de cotización obligatoria al a Seguridad Social (2000: 1,5 millones). No obstante, Los Verdes destacan en su análisis de los datos el notorio aumento del desempleo entre las personas de 55-65 años y el crecimiento gradual de la cifra de personas con edades entre 60-64 años que trabajan con una jornada parcial o un miniempleo, lo que posteriormente tendrá repercusiones negativas en las pensiones.

Plan de acción contra la falta de personal de las carreras CTIM. La ministra de Educación e Investigación, Anja Karliczek, presentó el 13/2/19 el "Plan de Acción CTIM" para contrarrestar la falta de personal cualificado en las carreras de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, cuyo déficit alcanzó en 2018 la cifra del medio millón en Alemania. "Si Alemania quiere seguir a la vanguardia de la ciencia, la investigación y la innovación, necesitamos más personas entusiastas de las matemáticas, la tecnología de la información, las ciencias naturales y la tecnología", escribió Karliczek en el prólogo del Plan de Acción. El objetivo garantizar que los alumnos (de entre 10-16 años) adquieran un interés especial por estas materias y fomentarlo entre las niñas y mujeres jóvenes las oportunidades y el potencial de obtención de ingresos de estas ocupaciones. El Ministerio aporta 55 millones de euros adicionales para este fin hasta 2022.

Aumenta el número de pluriempleados. Según informa la Agencia Federal de Empleo el número de pluriempleados ha pasado de 1,4 millones en 2003 a 3,4 millones en 2018. 2,9 millones de trabajadores complementan un trabajo regular sujeto a cotizaciones con un miniempleo, otros 330.000 trabajadores cuentan con dos trabajos regulares. Según un informe del instituto de investigaciones de la Agencia Federal de Empleo buena parte las personas que compaginan un trabajo regular con otro de menor número de horas lo hacen por los bajos salarios del empleo principal, que se sitúan en una media de 570 euros por debajo de los salarios de aquellas personas que solo cuentan con un trabajo. Sin embargo, algunos de los pluriempleados optan por un segundo empleo por otros motivos como la satisfacción con su profesión. Los expertos del instituto

advierten que la exención de las cotizaciones a la Seguridad Social de muchos de estos trabajos a primera vista puede parecer una ventaja pero a largo plazo significa que estos trabajos no redundarán en una pensión mayor. La Izquierda exige que los miniempleos sean convertidos en puestos de trabajo regulares.

Ocupación 4º trimestre 2018. Según informó la Oficina Federal de Estadística, en el 4º trimestre de 2018 había alrededor de 45,2 millones de personas ocupadas en Alemania (+1,1%;+507.000 en comparación interanual). A lo largo del año se debilitó la dinámica de crecimiento (1er. trimestre: 1,5%; 2º. trimestre: 1,3%; 3er. trimestre: 1,2%). El crecimiento de la ocupación se debe sobre todo al aumento del empleo sujeto a cotización, mientras que el trabajo por cuenta propia y los miniempleos sigue perdiendo en importancia. La mayoría de los puestos de trabajo de nueva creación recaen en el sector servicios, sobre todo la educación, sanidad, comercio, transportes y gastronomía.

Cuota de empleo en padres. La Oficina Federal de Estadística informó que la cuota de empleo en padres de entre 18-64 años de edad se elevó en 2017 al 91% y la de madres al 71%. La tasa de empleo de hombres sin hijos fue del 77% y en mujeres sin hijos se mantuvo prácticamente igual con el 74%.

Récord en puestos de trabajo vacantes en 2018. El Instituto de Investigación IAB informa que a pesar del debilitamiento económico de finales de año, el número de puestos vacantes se elevó en Alemania a 1,46 millones a finales de 2018 (oeste: 1,13 millones; este: 325.000), (+221.000 en comparación con el 3er. trimestre; +275.000 en comparación interanual). La ratio de desempleados y vacantes es de 150:100.

Cámara Alta apoya la obligación del diploma de maestro de oficio. La Cámara Alta aprobó el 16/02/2019 una propuesta del Estado Libre de Baviera en la que demanda que se vuelva a implantar la obligación del Diploma de Maestro de Oficio y solicita al Gobierno a que lo introduzca en todas aquellas profesiones que sea técnicamente posible y cumpla con las normas europeas.

Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

Aumento salarial del 2,9% en 2018. Según datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística, los salarios acordados por convenio colectivo, incluyendo pagas únicas, pagas extraordinarias y atrasos, aumentaron un 2,9% en comparación interanual, el mayor aumento desde 2014 (+3,3%); con ello, corrigen al alza los resultados preliminares de diciembre un 0,1%. El aumento sin tener en cuenta los ingresos extraordinarios fue del 2,6%.

El Ministerio de Trabajo quiere mejorar la regulación del teletrabajo. El secretario de Estado, Björn Böhning, informó que tienen la intención de presentar este año una propuesta de ley que mejore la normativa legal sobre el trabajo que se realiza desde casa y otorgue el derecho a teletrabajo. El marco jurídico previsto también incluiría la posibilidad de que empleadores y trabajadores acuerden modelos para registrar el tiempo de trabajo. Según un estudio del Instituto de Investigación Económica (DIW), el 40% de los trabajadores de Alemania podría realizar su trabajo desde casa.

Crecimiento dinámico del SMI pero insuficiente. Un estudio del Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI) revela que los salarios mínimos en Europa han aumentado considerablemente en los últimos tiempos. Sin embargo, sólo en pocos países asegura la subsistencia. También en Alemania el salario mínimo está por debajo del umbral de riesgo de pobreza. El SMI ascendió en 2019 a 9,19 €/h.

Notorias diferencias salariales en Alemania. El estudio "Atlas Salarial 2019" revela notorias diferencias regionales en cuanto al salario. Según esta publicación, que se basa en 490.000 salarios, los trabajadores de los antiguos länder ganan en promedio un 23,9% más que los de los nuevos länder; la diferencia salarial entre las dos partes del país ha caído en 1,3 puntos porcentuales en comparación interanual. El land con el nivel salarial más elevado es Hesse (+14,1% del salario medio de 45.000€), seguido de Baden-Wurtemberg, Hamburgo y Baviera. Renania del Norte-Westfalia se sitúa ligeramente por encima del salario medio (45.360€). En los länder restantes los salarios se sitúan por debajo de la media. La diferencia salarial sobre la media es mayor en algunas de las grandes metrópolis (Stuttgart: +24,8%; Munich: +24,4%). En lo relativo a la brecha salarial por género, ésta oscila entre el 16,4% en Mecklemburgo Pomerania-Occidental y el 26,5% en Baden-Wurtemberg.

Lucha contra la economía sumergida. El Consejo de Ministros aprobó el 20/02/2019 un proyecto de Ley que otorga a Aduanas mayores competencias y una mayor plantilla con el fin de combatir el trabajo no declarado y el fraude en las prestaciones sociales.

Conflictividad laboral. El sindicato de servicios Verdi ha convocado huelgas para el personal de tierra en varios aeropuertos. Por otra parte, el sindicato del metal ha convocado paros en varias empresas del sector de la acería después del fracaso de la tercera ronda de negociación. El sindicato reclama un incremento salarial del 6% y la introducción del derecho de opción entre una paga extra de 1.800 euros o más días de vacaciones para los 72.000 trabajadores en tres regiones.

Sentencia sobre el derecho a vacaciones. El empleador tendrá en el futuro la obligación de pedir al trabajador que solicite las vacaciones pendientes que estén a punto de prescribir, haciendo referencia explícita a este último aspecto. Con este fallo dictado por el Tribunal alemán de Trabajo, los jueces integran una normativa europea en el derecho alemán.

Asuntos Sociales y Servicios Sociales

Reforma del Estado social

SPD se despide del sistema de las prestaciones contributivas. En una entrevista, la líder socialdemócrata Andrea Nahles explicó a comienzos de febrero su idea sobre la reforma del Estado de bienestar 2025, que la prensa vincula con un intento del SPD por remontar su caída en las encuestas de intención de voto. Entre las propuestas, que serán debatidas por la cúpula del partido el domingo y el lunes a puerta cerrada, se encuentra la prolongación de 24 a 33 meses, y en casos individuales a 3 años, de la prestación contributiva por desempleo para los trabajadores mayores; después de este periodo se tendría derecho a la actual prestación no contributiva, que Nahles propone sustituir por un "subsidio del ciudadano". Nahles afirmó que los gastos adicionales que generaría esta reforma pueden ser asumidos por el seguro de desempleo que cuenta con fondos suficientes para ello. La junta ejecutiva del SPD aprobó por unanimidad en la reunión celebrada el domingo el plan de reforma del Estado social presentado por la líder socialdemócrata Andrea Nahles con el que el partido pretende recuperar la confianza del electorado. El documento contempla, entre otras cosas, un aumento del salario mínimo interprofesional a 12 €, una prolongación del tiempo de percepción de la prestación contributiva por desempleo y la sustitución de las actuales prestaciones no contributivas por un nuevo "ingreso de ciudadanía". Nahles admitió que este es por el momento el posicionamiento del SPD y que los planes no podrán implementarse en la coalición con la CDU/CSU.

Propuestas de reforma de la prestación contributiva. En un estudio reciente, el Instituto Ifo señala que el derecho vigente crea falsos estímulos para que un perceptor de la prestación no contributiva por desempleo desee dejar de depender de las ayudas públicas. El informe presenta 10 modelos para incentivar el inicio de una actividad laboral de este colectivo, basados principalmente en cálculos que tienen en cuenta las prestaciones sociales directas e indirectas (gastos de alojamiento y calefacción) y la repercusión en los gastos para el contribuyente y en el empleo en el caso de un aumento gradual de las normas sobre ingresos suplementarios. El instituto acentúa que todos los modelos presentados pueden

incrementar la eficiencia del sistema sin grandes efectos negativos en el gasto.

Actualmente un perceptor de la prestación no contributiva por desempleo puede conservar un máximo de 20 céntimos por cada euro adicional ganado por encima de una cantidad exenta de 100€, por lo que los incentivos para trabajar son mínimos. Los socialdemócratas se han pronunciado en varias ocasiones a favor de llevar a cabo una amplia reforma del Estado social y de las leyes de Hartz IV (prestación no contributiva).

Prestaciones familiares

Sentencia del TJE sobre prestaciones por hijos. La prensa alemana se ha hecho eco de la sentencia del TJE del 07/02/2019 que refrenda el derecho de los ciudadanos europeos a recibir la prestación por hijos del país en el que residen, incluso si los hijos viven en otro país de la UE. Si bien la sentencia no afecta directamente a Alemania, la prensa cree que podría poner fin a las propuestas de adaptar el importe de esta prestación al coste de vida del país en el que residen los menores, debate que surgió debido al fuerte incremento de las prestaciones que se abonan por menores no residentes en Alemania (2012: 75 millones de euros; 2017: 400 millones).

Desciende la tasa de devolución de los anticipos en concepto de pensión alimenticia. Según informó el 19/2/19 el Ministerio de la Familia, en 2018 cayó del 19% al 13% la tasa de devolución de los anticipos que paga el Estado en concepto de pensión alimenticia a familias monoparentales, una ayuda cuya cuantía global alcanzó los 2.100 millones de euros y que se dirige a personas que educan solas a su hijo cuando el otro progenitor, sobre quien recae la obligación de su devolución, no cumple con su obligación de pagar la correspondiente pensión alimenticia. La ministra Giffey justificó las cifras con la enmienda de la ley en 2017 que amplió el derecho a percibir esta prestación hasta que los menores cumplieran los 18 años de edad y eliminó la limitación temporal del anticipo (anteriormente hasta los 12 años y un máximo de 72 meses), lo que incrementó la carga de trabajo de las autoridades competentes que por el volumen de nuevas solicitudes no centró tanto la atención en la cuota de devolución del anticipo.

Consejo de Ministros aprueba mayores recortes de la prestación familiar para ciudadanos de la UE. Un proyecto de ley aprobado por el Consejo de Ministros el 20/02/2019 contempla una exclusión de la prestación familiar por hijos durante los tres primeros meses a aquellos ciudadanos comunitarios recién llegados que no tengan una actividad profesional remunerada y otorga a las autoridades alemanas el derecho a controlar más exhaustivamente si existe abuso

o fraude y a suspender temporalmente el pago de la prestación en caso de sospecha. Según el Ministerio de Hacienda, el daño económico generado en los dos últimos años por trabajo no declarado y fraude en prestaciones sociales asciende a unos 1.800 millones de euros.

Migraciones

Refugiados

Alemania necesita 260.000 inmigrantes al año. Según un estudio de la Fundación Bertelsmann, en Alemania habrá una escasez de hasta 16 millones de trabajadores en las próximas décadas y el país necesitará al menos 260.000 inmigrantes al año hasta 2060 para evitar el colapso de la economía. Dado que es probable que la afluencia de trabajadores procedentes de la UE disminuya, más de la mitad de los trabajadores adicionales tendrán que venir de fuera de Europa. La fundación argumenta su teoría con la disminución de la población alemana y el aumento de la cuota de personas mayores en relación con la cifra de población originado por una tasa de natalidad más baja, la mejora de la asistencia sanitaria y el aumento de la esperanza de vida están, lo que a su vez conduce a una disminución del número de personas de entre 20 y 64 años de edad que pueden trabajar. En su último cálculo, la Oficina Federal de Estadística estimó que el número de personas en edad de trabajar descenderá de 49 millones en 2013 a entre 34 y 38 millones en 2060.

Se reduce la duración de los procedimientos de asilo a seis meses. De una respuesta del Ministerio de Interior a una interpelación del Grupo Parlamentario de La Izquierda se desprende que la Oficina Federal de Migración y Refugiados necesitó durante el 3er.trimestre de 2018 un promedio de 6,1 meses para completar un procedimiento de asilo desde la presentación de la solicitud a la resolución (1er trimestre: 9,2 meses; 2º trimestre: 7,3 meses; 2017: 10,7 meses). Razón de ello es el descenso de la cifra de refugiados que entran en el país. La prensa acentúa que Angela Merkel no ha alcanzado el objetivo acordado con los *länder* de reducir este periodo a tres meses. Según el informe, tienen que esperar más tiempo a una resolución los paquistaníes, rusos, somalíes y afganos, mientras que los sirios son relativamente rápidos, con una media de 4,4 meses. Los refugiados menores de edad no acompañados, especialmente los procedentes de Afganistán, también se enfrentan a tiempos de espera especialmente largos.

Alemania agota el límite máximo mensual de la reagrupación familiar. En Alemania se ha superado el cupo de los 1000 visados mensuales acordados el pasado año por el Gobierno tras una larga disputa para la reagrupación familiar de refugiados con protección subsidiaria.

Según informa la prensa basándose en cifras del Ministerio del Interior, 1.050 familiares de refugiados recibieron en diciembre un visado de este tipo y 1.096 en enero. Para febrero se espera también que se supere la cifra: más de 36.000 personas ya habían solicitado hasta mediados de febrero una cita en las embajadas alemanas con esta finalidad. El diputado de izquierdas Jelpke solicita la supresión del tope máximo en la reagrupación familiar.

Cifras sobre refugiados. Durante enero de 2019 se presentaron ante la Oficina Federal de Migración y Refugiados 17.051 solicitudes de asilo (+13,1% en comparación interanual; +61,5% en comparación intermensual). Resoluciones adoptadas: 19.921 (dic./18: 13.295); el 22% recibieron derecho de asilo, 12% protección subsidiaria y el 3.3% prohibición de expulsión; un 32,5% fueron desestimadas. Solicitudes pendientes de resolución: 59.158 (Dic./18: 58.325; Ene./18: 57.693)

Expulsiones

Interior prepara endurecimiento de las leyes sobre deportaciones. Según informan los medios de comunicación, el ministro del Interior ha elaborado un borrador de la 2ª Ley para el mejor cumplimiento de la obligación de abandonar el país, que contempla disposiciones más estrictas para facilitar la expulsión de delincuentes extranjeros y hacer cumplir las deportaciones de forma más sistemática. La nueva normativa facilitaría, entre otras cosas, el encarcelamiento de las personas obligadas a abandonar Alemania y posibilitaría la expulsión de aquellas juzgadas por fraude a las prestaciones de la Seguridad Social o por violar la Ley de estupefacientes. El borrador también contiene una disposición que suspendería el requisito de separar a las personas que deben ser deportadas de los presos debido a la falta de plazas.

Fracasa la mitad de las órdenes de expulsión de inmigrantes desde 2015. De una respuesta del Gobierno a una interpelación parlamentaria del partido liberal FDP sobre el tema "Medidas previstas para mejorar el cumplimiento de la obligación de expulsión del país", se desprende que en los últimos cuatro años ha aumentado la cifra de órdenes de expulsión de solicitantes de asilo rechazados que no se han ejecutado. A lo largo de ese periodo se habían planificado un total de casi 188.000 repatriaciones, de las cuales 93.858 fracasaron en el intento o fueron canceladas (2015: 19.258; 2016: 20.923; 2017: 22.775; 2018: 30.902). Es especialmente negativo el saldo de 2018 (con 23.617 expulsiones ejecutadas). El Ministerio del Interior confirmó al Bild que "es la primera vez que la suma de los intentos fallidos de expulsión supera a la intentos exitosos".

Deportaciones. El Gobierno se ha comprometido a acelerar las deportaciones de las aproximadamente 253.000 personas que tienen una orden de abandono del país pero señala que el número de plazas en los centros de retención para refugiados que deben ser expulsados continua siendo insuficiente. Estos centros, competencia de los gobiernos regionales, cuentan con 479 plazas. El ministro del Interior, Horst Seehofer (CSU), propone habilitar prisiones para retener a estas personas, práctica que fue desechada en 2014 a raíz de una sentencia del TJE. La ministra de Justicia Katarina Barley (SPD) crítica dicha propuesta. Por otra parte, el ministro del Interior ha informado que en 2018 se han producido 23.500 deportaciones, 466 menos que el año anterior. Los retornos voluntarios incentivados pasaron de 54.006 en 2016 a 15.962 en 2018.

Aumenta considerablemente la cifra de deportaciones a los Estados del Magreb. Basándose en datos del Ministerio de Interior, la prensa alemana informa del aumento de las deportaciones a esta región. Un total de 1873 personas fueron deportadas en 2018 (2017: 1389; 2015: 135), de las cuales 369 a Túnez (2017: 251), 678 a Argelia:(2017: 504) y Marruecos: 826 a (2017: 634). La Cámara Alta desestimó recientemente una propuesta de clasificar a estos Estados como países de origen seguros.


Política migratoria

CDU debate sobre política migratoria, seguridad e integración. En un debate interno celebrado el 10 y 11 de febrero, la CDU buscó dar respuesta a las causas que originaron la crisis de refugiados de 2015, los cambios producidos desde entonces y las lecciones aprendidas. La líder del partido Kramp-Karrenbauer exigió la implantación de un sistema de alerta temprana sobre movimientos migratorios para evitar que se produzca una situación similar, desea proteger las fronteras de Alemania de una manera compatible con Europa y acelerar los procedimientos judiciales en materia de asilo. Kramp-Karrenbaue se pronuncia a favor del derecho de asilo individual pero demanda claras señales a todos aquellos que se acojan a él: "CDU y CSU están en situación de combinar humanidad y dureza", afirmó.

Berlín será el primer *land* con una autoridad de inmigración independiente. Según informó el Ministerio de Interior de la ciudad de Berlín, el *land* ha decidido convertir la Autoridad de Extranjería, con más de 400 empleados, en la Oficina del Estado de Berlin para la Inmigración y justificó esta medida con la prevista Ley de inmigración de los trabajadores cualificados. La Autoridad de Extranjería es en la actualidad un departamento dependiente de la Oficina del Estado de Berlín para los Asuntos de los Ciudadanos y del Orden Público.

Integración

Inmigrantes ocupan trabajos poco cualificados. En los países de la OCDE, aproximadamente uno de cada cuatro puestos de trabajo es ocupado por un inmigrante, según un informe publicado por esta organización. En Alemania este porcentaje asciende al 40%. En lo relativo a la integración de los inmigrantes, Alemania presenta una situación similar a la Austria, Francia, Bélgica y los Países Bajos. En todos estos países la tasa de desempleo de los inmigrantes es superior en 6 puntos a la media, la de las mujeres inmigrantes incluso en 22 puntos. No obstante, en los últimos en Alemania la tasa de empleo de los inmigrantes nacidos en el extranjero ha pasado del 59% en 2006 al 67% en 2017.



BÉLGICA

ACUERDO INTERPROFESIONAL 2019-2020

Debemos esperar hasta el 26 de marzo para saber si los sindicatos aceptan el Proyecto de Acuerdo Interprofesional AIP alcanzado.

Ha sido difícil conseguir este acuerdo, como un buen plato, ha debido ser cocinado lentamente, cada cual ha aportado sus ingredientes, sin que resulte demasiado salado pero tampoco insulso, los sindicatos solicitan más azúcar para endulzar la subida salarial, este fue un escollo por el que los sindicatos dejaron la mesa de negociación el 22 de enero 2019.

Retomadas las negociaciones en el mes de febrero, reunido el llamado Grupo de los 10, para sacar adelante el AIP, La Patronal, la Federación de Empresarios Belgas FEB y la Unión de Clases Medias, llegaron al consenso de sacar adelante el AIP, ahora debe esperarse a la validación por los sindicatos el próximo 26 de marzo.

Que es el Acuerdo Interprofesional El texto es fruto de un compromiso de acuerdo entre la Patronal, que quería aumentar la flexibilidad del trabajo y mejorar la competitividad de las empresas frente a la competencia de las empresas extranjeras, y los Sindicatos, que reclamaban una mejora del poder adquisitivo de los trabajadores y avanzar en temas como el fin de la carrera profesional.

A finales de febrero 2019, y tras duras negociaciones Bélgica se despertó con un Proyecto de AIP, promesa de una Paz Social reencontrada, justo dos semanas después de la huelga general del 13 de febrero 2019, que habrá sin duda pesado en el debate.

¿Por qué el retraso? Por un lado la coincidencia de los carnavales en estas fechas y por otro que los sindicatos deben atender a otros asuntos, además será preciso consultar a las bases, las centrales profesionales, las federaciones y las Regiones. Así pues, se espera contar con la aprobación en la citada fecha y al mismo tiempo para evitar que unos se pronuncien antes que otros y que los más retrasados puedan indicar que no aceptan el acuerdo ya aceptado por otros sindicatos. Así, no conociendo la decisión del resto de los sindicatos, cada cual dará su pronunciamiento al mismo tiempo.

Hay pues por delante casi un mes de equilibrios y reflexiones. Es ya un elemento positivo contar con un Proyecto de Acuerdo, ha manifestado Robert Vernuelli de la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) sindicato que defiende un proyecto social, diciendo

que el Proyecto de AIP ya es un paso dado por las partes buscando un acercamiento.

De hecho cada parte ha hecho concesiones. Los empresarios han reducido sustancialmente su demanda de aumento de las horas extraordinarias anuales, ellos reivindicaban 360 horas más por año y se ha alcanzado el tope de 120 h/año.

Por otra parte el aumento de los pluses por transporte, supone un coste suplementario para los empresarios y un gravamen más, sobre todo a las pequeñas empresas.

Los sindicatos por su parte, se han debido plegar a sus exigencias de un aumento del 10% en los salarios, quedando en el 1,1% a partir de julio próximo, teniendo en cuenta además que no aumentaba desde 2008.

Como reconoce la FGTB un aumento más elevado del SMI hubiera supuesto un mordisco a la fiscalidad en razón de los bonos de trabajo y otras ventajas fiscales de las empresas. El representante de la FGTB indica que se quedan a medio camino de sus reivindicaciones salariales, sin embargo Olivier Valentín, Secretario General del sindicato liberal CGSLB manifiesta que era lo máximo que se podía conseguir.

Hasta ahora se cuenta con el beneplácito de La Patronal, falta ahora conocer el parecer de las tres organizaciones sindicales.

Lo amargo desde el punto de vista sindical: El asunto deberá madurar en este margen de tiempo que se han otorgado, lo analizarán en las reuniones sectoriales y regionales. Ellos no obstante pueden alegar haber conseguido un alza sobre la propuesta inicial de incremento del 0,8%, es decir en cifras macroeconómicas supone un incremento de 500 millones de euros de margen salarial suplementario.

El riesgo de un NO a este Anteproyecto de AIP no está descartado, aunque se sabe que poco más se va a poder conseguir y que hay cierta incertidumbre y prisa por cerrar el AIP. Además el factor de que los comentarios políticos de la derecha Flamenca dan un respaldo positivo al Anteproyecto AIP alcanzado.

La postura de los Partidos Políticos. La Open VSLD parece haberse alineado con el punto de vista socialista. Para los liberales Flamencos, hay un elemento indigesto en este acuerdo, se refiere a la edad necesaria para poderse acoger a la prejubilación con complemento salarial RCC (Percepción de Desempleo con parte de complemento salarial de la empresa). Se ha mantenido la edad de 59

años para acceder a este sistema de prejubilación para los dos próximos años, salvo casos excepcionales que se mantienen en los 58 años de edad actuales. Se indica que es un punto de retroceso de las negociaciones del pasado verano 2018 en los "Deal Jobs" "Pactos de trabajo". Y además retocar unos de los puntos de la negociación supone amenazar el equilibrio político, incluso si estos aspectos se negocian en el Consejo Nacional del Trabajo además de en el Gobierno.

Queda por añadir que la intervención de Open VSLD tiene mordiente, ya que la Ministra de Asuntos Sociales, Emigración y Asuntos Sociales, Mrs. Maggie de Block ha pedido que se examine el AIP en su globalidad y ha solicitado al dirigente de la FGTB que reflexione bien sobre las consecuencias de sus actos, ya que los sindicatos no apoyarían el acuerdo, lo que podría conducir a una nueva huelga general y a movilizaciones.

Pero por qué los Liberales Flamencos amenazan con suspender el Proyecto de Acuerdo Social y el Pacto por el Empleo "Deal Job". Los aspectos que se pueden aceptar son, el aumento del SMI, los pluses por transporte, las prestaciones sociales, pero lo que no se puede aceptar es el fin de la carrera profesional, se está refiriendo a la prejubilación a partir de los 59 años de edad.

En el seno del Gobierno Federal provisional, hacen saber que el proyecto de AIP alcanzado por los agentes sociales, se valora favorablemente, pero tiene una objeción fundamental, que es excluyente.

Para la VLD el proyecto es inaceptable tal como se ha alcanzado, igual posición tiene la N-VA, pero el veto liberal flamenco tiene más peso específico, dado que el partido es socio en el gobierno de Charles Michel con el MR y con CD&V, el cual en caso de aprobación del proyecto del AIP por las organizaciones sindicales si se encuentra con el veto de VLD y N-VA debería posicionarse.

Si la VLD no le da el soporte, el Ejecutivo provisional se enfrentará a un problema serio, del que deberá sacar partido, pero deberá dar al menos una "imagen de unidad" en este fin de legislatura.

¿Había un AIP firme? Edgbert Lachaert, Diputado Federal, experto en la materia, indica que el AIP es aceptable globalmente y se felicitan de ver a los agentes sociales a favor de las negociaciones y el dialogo. No hay nada que añadir sobre el SMI y el paquete de bienestar social, pero es inadmisibles que pretendan modificar el régimen de prepensiones, dado que **había un acuerdo firme** con el gobierno de Charles Michel sobre este aspecto con el N-VA y este

punto formaba parte de un acuerdo de equilibrio general con el "Pacto de Trabajo" "Jobs deal".

Lachaert precisa que todo esto estaba consignado en el Real Decreto de finales de 2018 que no había sido publicado por la caída del Gobierno, pero el AIP había sido aprobado en el Consejo de Ministros, por lo que se mantiene válido. Las nuevas propuestas de edad, no son admisibles, debe saberse que en el seno del Gobierno, se había conseguido parar una propuesta de los Agentes Sociales que admitía una renegociación de las cosas eventualmente a niveles de diferentes sectores económicos. Y que tanto Charles Michel como Kris Peeter (CD&V), ministro de Empleo y de la Economía, habían acordado en ese momento, no hacer público los datos exactos del fin de la carrera profesional. Según el gobierno, para no perjudicar las negociaciones con los agentes sociales, que precisamente estaban negociando el AIP.

Para el Sr. Lachaert, independientemente de lo pactado, el acuerdo previo ya existía en firme. Acuerdo que posiblemente no será votado ahora por la N-VA, el "Job deal" en el Parlamento Federal si los socios MR y CD&V debían suscribir un proyecto AIP en el estado.

Posición igualmente defendida por el Diputado de Open VLD Vicente Van Quickenborne, que afirma que el Sr. Lachert amenaza, pero no rompe nada "Esperemos a que las organizaciones sindicales aprueben o no el proyecto de AIP, tomaremos postura en su caso, y adoptaremos nuestra estrategia" Pero como todo el mundo sabe la situación es delicada.

Análisis de los puntos fuertes del acuerdo interprofesional AIP

Salario: aumento de un 1,1% a partir de primeros de julio 2019. Se considera avance positivo en relación con el 0,8% de salida. Las partes aceptan el acuerdo ligado a la aplicación estricta de la Ley de 1996 para la salvaguarda de la competitividad. Los sindicatos han dado muestras de mesura.

Conclusión: en 2019 y 2020, los salarios belgas crecerán el 1,1% además del incremento del coste de vida, asegurado por la indexación automática.

Esta subida es aceptada, toda vez que una subida más fuerte del SMI sobrepasaría el techo de gasto autorizado en la maquinaria fiscal y social en Bélgica.

Se ha dado un paso decisivo en la buena dirección, dado que el SMI no se había incrementado desde 2008.

Paquete de bienestar. Este capítulo debería haber sido cerrado hace meses, pero la Patronal lo condicionaba a la conclusión del AIP, no importa ese aspecto cuando se ha podido alcanzar los acuerdos de afectación del paquete de Bienestar Social. Lo que supone destinar 353 millones de euros en 2019 y de 716 millones en 2020, destinados sobre todo a abonar las Prestaciones Sociales, en especial las más bajas.

Paquete de movilidad. Queriendo favorecer los transportes en común, así como otras fórmulas de transporte alternativo, en consonancia con las movilizaciones en defensa del clima, los agentes sociales refuerzan los recursos a los presupuestos sobre movilidad, alcanzando un acuerdo inédito, asumiendo el 70% del importe de los gastos de traslado de los trabajadores a su centro de trabajo, dejando a un lado los trayectos inferiores a 5 Km.

A medio plazo, un grupo ad hoc trabajará por encontrar y fomentar una movilidad más duradera y menos contaminante.

Horas complementarias-extraordinarias. Decisión cuasi salomónica, han recortado la oferta casi a la mitad. La patronal ofrecía 360 h/año suplementarias voluntarias, en lugar de las actuales 100 h/año. El acuerdo ha quedado fijado en 120 horas anuales complementarias voluntarias.

Fin de la carrera laboral –prejubilaciones. Es otro de los grandes bloques del AIP, el que ha puesto más crispación en alcanzar el acuerdo, por la llamada coalición “Sueca”. Los agentes sociales han insuflado un poco de flexibilidad en la gestión del Fin de la Carrera profesional, esencialmente llevando al final del periodo transitorio la elevación de la edad mínima de acceso a la prejubilación, que se fija en 60 años en Julio 2021 a los perceptores de desempleo con ayudas complementarias de empresa RCC más conocido como prepensión.

Como se sabe el Paco de Empleo “Jobs deal” se alcanzó en el verano de 2018 por el Ejecutivo Federal y se llevaría a cabo desde 2020, pero este acuerdo no ha podido ser aprobado y publicado como Real Decreto por la disolución del Gobierno, y como se sabe la N-VA en este ínterin ha desertado del apoyo al gobierno Michel.

El partenariado social refutan una traición clara a la filosofía del Jobs deal, porque el objetivo previsto para 2021, firmado por la Federación de Empresarios de Bélgica significaba el cambio de modelo en el fin de la carrera profesional, de 60 años a las empresas afectadas de reestructuraciones y aquellas profesiones con los llamados “riesgos profesionales”, lo que en España conocemos como “coeficientes reductores en la edad de jubilación por trabajos penosos, de alta siniestralidad”, estos temas en concreto no se contemplaban en el

Pacto de Trabajo "Job deal" por lo que podían haber sido aceptados antes.

Otro aspecto a tener en cuenta es que en estos llamados regímenes de excepción: trabajos peligrosos, largas carreras profesionales y empresas en dificultades o en reestructuración, los llamados "créditos tiempo de fin de carrera profesional" permanecen accesibles para trabajadores mayores de 60 años.

Respecto de los llamados "trabajos penosos" "métiers pénibles" "travaux lourds" no se ha avanzado mucho en la definición de este tipo de trabajos.

Pero lo que deja a los analistas perplejos es el caso de los RCC perceptores de desempleo con complementos empresariales, es un caso que permite responsabilizar a las empresa, que paga efectivamente ciertas cotizaciones, pero no suficientemente elevadas. Los empresarios tienen su responsabilidad en el caso de los trabajadores de avanzada edad, porque ellos deberían invertir más en la formación de este colectivo a lo largo de la carrera y mantener su plantilla con una estructura piramidal adecuada.

*Cuadro explicativo del proyecto:

Régime de RCC	Projet AIP
Régime général (CCT 17 – pas de changement)	62 ans
Métiers lourds, nuit, construction (33 ans de carrière)	59 ans jusqu'au 30/06/2021 60 ans à partir du 01/07/2021
Métiers lourds (35 ans de carrière)	59 ans jusqu'au 30/06/2021 60 ans à partir du 01/07/2021
Carrières longues	59 ans jusqu'au 31/12/2020 60 ans à partir du 01/01/2021
Moins valides et problèmes physiques graves	Prolongation à 58 ans pour 2 ans
Entreprises en difficultés et en restructuration	58 ans jusqu'au 30/12/2019 59 ans jusqu'au 30/12/2020 60 ans à partir du 31/12/2020

Paz social. Los interlocutores sociales consideran que el proyecto de AIP es un elemento importante para la competitividad, el crecimiento y el empleo y también un elemento de paz social para los sectores y las empresas. Los acuerdos pactados en este AIP son la base para la concertación en los sectores y en las empresas.

Peticiones al Gobierno. Los interlocutores sociales interprofesionales piden al gobierno y Parlamento que apoyen este proyecto de AIP una

vez que este probado, mediante la ejecución de las disposiciones que necesiten su intervención legítima o reglamentaria.

Ftes.: Oficina de información del Gobierno (www.presscenter.org) y Prensa belga (Le Soir, La Libre Belgique y L'Echo)

LA CONCERTACIÓN SOCIAL

La principal dificultad de una Concertación Social es la identificación de los problemas.

La implicación creciente de los gobiernos en los procesos de concertación, algunas veces solicitadas, reduce el campo de actuación y el valor de los Acuerdos Interprofesionales AIP.

La pérdida de influencia y la imagen poco creíble de los sindicatos, sobre todo entre los jóvenes, debilita a uno de los dos actores principales en la negociación.

Las carreras mixtas y la irrupción de las plataformas colaborativas, ponen en causa los fundamentos de derecho de trabajo y la protección social.

El Libro Blanco, fruto de las reuniones, de las consultas y de intercambio entre todos los actores, no es un fin en sí mismo, es una herramienta para todos los que han de tratar estas cuestiones, singularmente del mundo político.

Anuncio de Huelga Nacional del 13 de febrero 2019, convocada por los sindicatos

Ante el fracaso de las negociaciones salariales, los sindicatos reclaman un alza de salarios, una subida de las prestaciones y pensiones, una mejora de las condiciones del fin de la carrera profesional y mejoras en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar.

La ley sobre la norma salarial de 1996 ha de ser adaptada con el fin de que se retomen las negociaciones y que un aumento del salario superior al 0,8% sea posible, es lo que proponían los sindicatos antes de la reunión con el Primer Ministro Charles Michel.

La concertación bianual entre Patronal y Sindicatos en el seno del Grupo de los 10 llegó a un punto muerto desde el pasado 22 de enero 2019. Tras pocos días de negociaciones, el acuerdo parecía imposible. Los sindicatos consideraban insuficiente un aumento salarial del 0,8% para los próximos dos años. La patronal insiste en que ellos deben

ajustarse a lo previsto en la ley de 1996 que determina el margen máximo. Frente a esta posición rígida, los sindicatos anunciaron la convocatoria de huelga nacional el 13 de febrero 2019.

Tras esta interrupción del dialogo social, el gobierno pidió a los agentes sociales que continuaran la concertación salarial.

Los sindicatos fueron recibidos por el Primer Ministro, el Ministro de Empleo y Economía Kris Peeters y la Ministra de Asuntos Sociales, Salud Pública Asilo y Migraciones, Maggie de Block, más tarde sería el turno de la Patronal.

“Cuando una ley es mala, se cambia de ley” es lo que se venía planteando. Exigencia legítima, fue lo manifestado por el presidente del sindicato liberal Sr. Mario Coppens, que decía que el gobierno ha cambiado muchas leyes en esta legislatura, por lo que podría modificar esta también. Una norma salarial con subida del 0,8% es a todas luces insuficiente, por lo que se considera obligatorio cambiar la ley.

El riesgo de ruptura de las negociaciones, dependerá de las ofertas del gobierno y la patronal.

Los trabajadores no cuentan para nada en los acuerdos de concertación social

La Ley actual hace la negociación imposible, ha declarado Marc Leeman, el Presidente de la CSC, si se vuelve a las mismas proposiciones de hace 15 años, no estamos ante un proceso negociador. Negociar quiere decir dar un paso adelante, y hasta ahora, denuncian que la Patronal no ha intentado negociar con los sindicatos, incluso creen que se han distanciado.

El Ministro de Empleo y Economía confía en que cada cual asuma sus responsabilidades, incluso la representación sindical.

Pero la actualización de la Ley no está sobre la mesa, por lo que parece inevitable la convocatoria de la huelga nacional del 13 de febrero 2019. Las descalificaciones lanzadas por la FEB, a la cara de los trabajadores no iban a disminuir los deseos de movilización. Los sindicatos están indignados, han podido constatar que “los trabajadores no tienen ninguna importancia para la patronal” es como ofrecer kleenex cuando no se necesitan.

La Federación de empresarios de Bélgica presentó su Memorándum, solicitando principalmente al próximo gobierno que suprima el mecanismo de indexación automática de salarios.

El margen salarial el nudo gordiano del problema

Ante de las negociaciones, la CSC y la FGTB habían clamado alto y fuerte, sobre la base de sus cálculos, los representantes de los trabajadores estaban en posición de solicitar un incremento salarial de 1,4 a 1,5% para los dos próximos años.

Además se estaba negociando el Acuerdo Interprofesional, que apenas empezado el Consejo central de la economía (CCE) estimaba este margen de crecimiento en un 0,8%, una cifra muy por debajo de las demandas sindicales, las tres organizaciones sindicales indican que un salto en la indexación ha privado a los salarios de una parte de progresión pasada y sobre la cual los empresarios se mostraron intransigentes, alegando lo ya mencionado "la ley es la ley".

Un miembro cualificado del CSC indicaba que un acuerdo sobre este margen era la condición "sine qua non" exigida por los sindicatos para proseguir con el resto de los temas en la negociación. Los sindicatos creen que la recuperación económica permite ir a ese porcentaje de incremento. Los representantes sindicales CSC y NDLR llevaban esa consigna de no bajar del 1,1% de incremento, ya que era el primer acuerdo alcanzado en el último AIP.

Hablemos de la Ley de 1996. Esta ley que permitía fijar el aumento del margen salarial, fue modificada en 2017 durante la presente legislatura, "es una ley salarial trucada" que favorece a los empresarios.

Los sindicatos coinciden en afirmar que se encuentran en un callejón sin salida por culpa de las leyes que el gobierno actual ha puesto en práctica.

Es por lo que el frente común no se contenta con reivindicar un margen superior, sino también que la ley sobre la competitividad y los salarios sea revisada de una vez por todas.

El Presidente de la FGTB lanza un mensaje claro a los empresarios para que "dejen de ampararse detrás de la ley" y a los políticos "deberían dejarnos derogar la ley actual y reformarla"

*Ver los aspectos sobre la reforma de la Ley 1996 en 2017, en el apartado sobre Margen Salarial.

El fin de la carrera profesional. En este asunto igualmente las posiciones entre sindicatos y patronal son divergentes. Los sindicatos esperaban volver a traer el régimen de desempleo con el complemento empresarial (RCC) a los 55 años para los casos de reestructuraciones de sectores empresariales. La patronal, solicitaba llevar esa edad a los 60 años en 2020.

Hay que recordar que estamos en plena reestructuración de la mayor empresa de telefonía en Bélgica "Proximus" que tiene miles de trabajadores afectados de pérdidas de empleo en favor de la adaptación a las nuevas tecnologías, por la eliminación de puestos de trabajo.

Otros puntos clave en el conflicto social. Los sindicatos reclamaban igualmente una subida del SMI, la FGTB avanzaba incluso la cifra, 14 euros/hora.

Debería ser puesto sobre la mesa el debate sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, también el mejor apoyo a la movilidad.

En fin, en el margen de las negociaciones de la AIP los agentes sociales debían acordarse igualmente sobre temas claves, la mejora de las prestaciones y del paquete de « bienestar », aspecto sobre el que el gobierno había fijado un paquete para cubrir el coste total de la medida pero sobre la que los agentes sociales debían entenderse tras varios meses.

«La ley prevé un acuerdo antes del 15 de septiembre, decía el Presidente de la FGTB, pero a la patronal le gusta retrasar este punto para llevarlo junto con los otros al AIP»

Según los sindicatos, la Patronal ha venido a las reuniones con la intención clara de hacer crecer la flexibilidad en las empresas, sin pasar antes por el debate-acuerdo de los sindicatos.

Se abría así un « casus belli » ya que desde el primer momento las negociaciones patinaban, dado que los representantes de los trabajadores no obtenían nada en respuesta a los puntos peticados.

Que prevé la ley en caso de fracaso del AIP. El Gobierno debe tomar una iniciativa de mediación con las partes implicadas, o bien fijar por Decreto la norma salarial, pero confirmar el incremento del 0,8% alimentaria el fuego del desencuentro.

Se estaba lejos de alcanzar el AIP, el gobierno a través de su primer ministro y el ministro de Empleo piden antes de partir a la reunión para el Forum de Davos Económico Mundial, a los agentes sociales a continuar el dialogo sobre las negociaciones salariales y el AIP, esperando los esfuerzos suplementarios de las dos partes.

El contexto electoral. Los sindicatos envían una petición a la clase política para reformar la ley de 1996, ley muy rígida, que reduce el margen de negociación. Petición esta difícil de cumplir tal y como está el país con un gobierno en funciones.

¿Qué puede hacer el frente común? Dejará pasar la huelga del 13 de febrero y se sentará después a la mesa de negociación tras su demostración de fuerza, o incluso lo pospondrá, llevarlo, aprovechando un hecho político, eventualmente más favorable aún, la convocatoria de elecciones generales y europeas del 26 de mayo 2019.

Margen salarial máximo disponible. Es el resultado de un cálculo técnico cuyos factores están definidos por la ley de 1996 relativa a la promoción de empleo y la salvaguarda preventiva de la competitividad. Así visto conlleva al aumento de los salarios belgas más rápido que el de sus tres vecinos europeos, Alemania, Francia y Países Bajos. El margen disponible es calculado por la Secretaría del Consejo Central de la Economía (CCE), partiendo de las previsiones de evolución salarial de estos tres países.

La Ley de 1996 fue revisada en 2017, se introdujeron nuevos elementos:

Corrección automática.- Por una parte, un mecanismo de corrección automática de exceso, la diferencia entre la evolución de los costes salariales en Bélgica y en los tres países de referencia desde 1996. Esto ha sido considerablemente reducido, pero no totalmente absorbido. Esta corrección amputa el margen máximo de aumento de los salarios de 0,9% para 2019-2020. Antes la corrección no era automática, era fruto de la negociación de los interlocutores sociales.

Margen de seguridad.- Por otra parte la Ley preveía sin embargo un margen de seguridad, un mínimo de un 0,5% para salvar los denominados errores de las previsiones. Este factor amputa igualmente el margen salarial máximo disponible.

En el pasado el CCE ponía en evidencia los riesgos de error en las previsiones; y los interlocutores sociales a la vista de ello, a menudo fijaban el margen salarial ligeramente por debajo del margen máximo disponible.

Era también, combinado con la corrección del desvío un envite a la negociación.

Ftes.: Oficina de información del Gobierno (www.presscenter.org) y ; Prensa belga (Le Soir, La Libre Belgique y L'Echo)

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

En febrero, después de los cambios en el Gobierno de finales de enero, tras la aprobación del acuerdo de Prespas con la República de Macedonia del Norte y las consiguientes dimisiones de los Ministros contrarios, se ha acabado remodelación del Gabinete, con el juramento de los nuevos miembros del Consejo de Ministros, el 18 de febrero.

En el nuevo esquema gubernamental, el ministro alerno de AAEE, Yorgos Katrúgalos, asciende de rango y ocupa la cartera de Exteriores, sustituyendo al primer ministro Alexis Tsipras, que también ejercía las funciones interinamente. El mandatario griego ya había anunciado que una vez suscrito el Acuerdo de Prespas iba a dimitir del cargo de Exteriores.

Como nueva ministra alterna de Exteriores se ha designado la diputada de Syriza, Sía Anagnostopulu, competente de la política europea. Como viceministra del Interior, competente de las regiones de Macedonia y Tracia, se designó Eleftería Hadjigüeorgíu.

Por su lado, Constantinos Barkas, ha sido nombrado viceministro de Trabajo, Seguridad Social y Solidaridad Social y Tanos Moraítis figura ya como viceministro de Infraestructura y Transportes.

Finalmente, al número dos del ministerio de Política Migratoria, como viceministro, asciende el ex miembro del PASOK, Ánguelos Tolkas.

El primer Consejo de Ministros del Gobierno así remodelado, celebrada el 20 de febrero, se ha dedicado alas medidas de alivio de los grupos más vulnerables de la población, como el aumento del salario mínimo y el subsidio estatal para el alquiler. Tsipras ha instado a los ministros a intensificar su esfuerzo político en el período crucial de ocho meses que faltan para las elecciones generales, rechazando de esta forma indirecta la posibilidad de convocación de comicios anticipados.

En cuanto al curso de la economía nacional, el mandatario griego ha resaltado que han fallado los pronósticos de que el país iba a necesitar una línea de crédito preventiva y ha hecho hincapié en la necesidad de la formación de un frente progresivo y de incorporación en Syriza de fuerzas de todas las agrupaciones democráticas. «Grecia avanza con estabilidad y seguridad en el camino de la recuperación económica y representa una fuente de noticias positivas para el

escenario internacional, aunque no sea reconocido este esfuerzo por ciertas fuerzas políticas del país», ha recalcado el primer ministro durante su discurso.

En una reunión celebrada a finales de mes por la Secretaría política de Syriza, el líder del partido y Primer Ministro, Alexis Tsipras ha dirigido un llamamiento a todas las fuerzas progresistas, con el propósito de formar un frente amplio contra el aumento de la extrema derecha en Europa, de cara a las elecciones europeas inminentes, «con toda consecuencia que puede esto suponer para nuestras sociedades y nuestra democracia; pero también para enfrentar de forma efectiva las políticas neoliberales dominantes en la economía y su impacto a nivel europeo», resaltó Tsipras.

Situación económica

La agencia de calificación Moody's, en un comunicado que informa del ascenso de la calificación de la deuda griega de B3 con perspectiva positiva a B1 con una perspectiva estable, destaca que un factor clave para mejorar el perfil crediticio de Grecia en los últimos años ha sido el avance conseguido en el proceso de implementación de las reformas, sobre la base del programa de ajuste acordado con los acreedores internacionales del país.

El comunicado subraya que la economía griega ha adoptado fuertes rasgos de orientación hacia los mercados exteriores en los últimos años, ya que las exportaciones actualmente representan el 37 por ciento del PIB nominal, ante el 22 por ciento registrado en 2010.

La competitividad también ha mejorado significativamente, a causa de la reducción de los costos laborales, mientras las exportaciones de productos y servicios experimentaron una fuerte aceleración en 2018. En cuanto a las reformas, Moody's señala que están en una fase de consolidación y forman un contexto propicio tanto para la atracción de capitales e inversiones extranjeras, como para incentivar la competencia en el mercado interno.

Sin embargo, a pesar del avance que ha marcado la economía griega en los últimos años, todavía hay "desequilibrios excesivos", según señala la Comisión Europea en su informe sobre el segundo semestre financiero de la UE. Sobre Grecia, el documento apunta que "aunque el nivel de la deuda pública sigue siendo alto, principalmente se encuentra en manos de acreedores oficiales y las necesidades de financiación serán relativamente bajas durante al menos una década" y, además, subraya que "la tasa de reducción de la deuda depende en gran medida de la consecución de los objetivos financieros establecidos y la implementación de reformas para fomentar una perspectiva de crecimiento sostenible".

Según la Comisión, los “desequilibrios excesivos” de Grecia están vinculados a una deuda pública alta, una morosidad extendida y una baja perspectiva de crecimiento.

El Gobierno y los bancos han acordado el marco para la protección de la vivienda familiar principal

Situación social

Huelgas y protestas en Agricultura.- En una reunión celebrada a primeros de mes en la localidad de Níkea, Lárisa, a la que han asistido representantes de asociaciones agrícolas que han levantado cortes de tráfico en 17 puntos de la red de carreteras por todo el territorio nacional, se ha decidido la escalada de las movilizaciones, mientras se ha formulado además la petición de entrevistarse no sólo con el ministro de Desarrollo Agrícola, Stavros Arajovitis, sino también con el primer ministro, Alexis Tsipras, o el vicepresidente del Ejecutivo, Yannis Dragasakis.

Al mismo tiempo, han instado al resto de sus colegas a reforzar los cortes mediante su presencia masiva.

Los costes de producción, los precios abiertos y bajos de venta de los productos, los altos precios del diesel y cuestiones relacionadas con el marco tributario y de seguridad figuran entre las demandas de los agricultores.

Nuevas contrataciones en el sector público.-Hasta finales del año se procederá a nuevas contrataciones en el sector público, ha anunciado la ministra de Reforma Administrativa, Mariliza Xenoyanakopulu, en una entrevista en la ERT.

En concreto, se procederá a 9.040 contrataciones, a base de la regla de “una contratación por una jubilación”, principalmente en los campos de la educación, la salud y la prestación de servicios a los ciudadanos.

Xenoyanakopulu señaló que en 2009 la cifra de los funcionarios públicos en el país ascendía a 692.907 personas, en 2014 este número se había reducido a 576.856, mientras en agosto de 2018 la administración pública contaba con los servicios de 566.511 funcionarios.

Además, la ministra de Reforma Administrativa agregó que entre los cambios en el sector público figuran la constitución de un observatorio de la administración pública, así como la modernización del proceso de selección de personal para los servicios públicos.

Dentro de los próximos días, se presentará ante la Cámara de Diputados el proyecto de ley para la protección de la vivienda familiar principal, ya que se ha producido consenso entre las partes implicadas en los aspectos que todavía quedaban pendientes.

Protección de la vivienda.- En una reunión celebrada en el Palacio Maximu este jueves, entre el Gobierno y representantes de los bancos, ambos lados han acordado la cuantía del préstamo que puede faltar para que se beneficie una persona endeudada del programa de protección, el valor objetivo de la propiedad, así como los niveles de la renta de esta persona, mientras el plazo para la incorporación en el nuevo marco sería de un año de duración.

Así que la protección de la vivienda familiar principal será vigente para inmuebles de valor objetivo hasta los 250 mil euros, para cantidad de préstamo inferior de 130 mil euros, mientras que los ingresos familiares declarados en la renta no pueden ser superiores de 36 mil euros.

IRLANDA

PRESENTACIÓN PROYECTO DE LEY BREXIT OMNIBUS BILL 2019

El Gobierno irlandés presentó el 22 de febrero el Proyecto de Ley para la Salida de Reino Unido de la Unión Europea (Disposiciones Derivadas) 2019, *Withdrawal of the United Kingdom from the European Union (Consequential Provisions) Bill 2019*, conocido como *Omnibus Bill 2019*. Este proyecto de ley, que afecta a la competencia de nueve Ministerios, constituye un elemento legislativo clave para la preparación de un posible Brexit sin acuerdo y tiene como finalidad proteger a los ciudadanos, prestar apoyo a las empresas y al empleo y garantizar la continuidad en el acceso a servicios y productos esenciales.

El proyecto se compone de 15 secciones en las que se prevén acciones destinadas a resolver las posibles consecuencias que una falta de acuerdo pueda tener sobre cada uno de los aspectos recogidos en dichas secciones, especialmente en su particular relación con Reino Unido. De entre ellas destacamos las siguientes:

Sanidad (sección 2)

En caso de que Reino Unido abandone la UE el 29 de marzo de 2019 sin un acuerdo, es necesario establecer disposiciones legislativas que permitan mantener los acuerdos entre Irlanda y Reino Unido sobre atención sanitaria en la Zona de Circulación Común (CTA), incluyendo los acuerdos sobre reembolsos.

Educación (sección 5)

Se pretende asegurar que los acuerdos que protegen a los estudiantes irlandeses que estudian en Reino Unido y a los británicos que estudian en Irlanda, permitiéndoles acceder a becas en virtud de la membresía a la UE, puedan seguir siendo de aplicación.

Impuestos (sección 6)

Modificación de la legislación sobre los impuestos sobre la renta, capital, sociedades y transmisiones para garantizar una continuidad, tanto para las empresas como ciudadanos, en cuanto al acceso actual a ciertas medidas tributarias, incluyendo desgravaciones y subsidios.

Bienestar Social (sección 11)

Esta sección permite a la ministra de Empleo y Protección Social establecer acuerdos con otros Estados. En este sentido, ese Ministerio

ha firmado un acuerdo con Reino Unido en el área de Seguridad Social en la CTA, que prevé una continuación efectiva tras el Brexit de los acuerdos actuales. En este acuerdo, que está a la espera de la aprobación parlamentaria por ambas partes, se ofrecen garantías para las pensiones estatales y las prestaciones sociales entre el Reino Unido e Irlanda.

Protección de los trabajadores (sección 12)

En caso de que no se llegue a un acuerdo para el Brexit y Reino Unido se convierta en un tercer país, los empresarios en situación de insolvencia conforme a las leyes del Reino Unido ya no entrarán en el ámbito de aplicación de la Ley de protección de empleados (insolvencia de los empleadores) salvo que se modifique la correspondiente enmienda de la Ley de Protección de los trabajadores, *Protection of Employees (Employers' Insolvency) Act 1984*. Con ello se pretende garantizar que, en caso de que un empleador se declare insolvente conforme a la legislación británica, los empleados que trabajen y paguen sus cotizaciones en Irlanda (PRSI) continúen siendo amparados por lo establecido en esta Ley.

Inmigración (sección14)

Se plantea la modificación de la Ley de Inmigración de 1999 y 2003, *Immigration Act 1999 and 2003*, para asegurar que, los oficiales de inmigración tienen, en línea con la UE y las obligaciones internacionales, poder para considerar una posible devolución (rechazo en la frontera).

PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE IRLANDA

El pasado 6 de febrero el periódico *The Irish times* contenía una noticia sobre la publicación por la OCDE de nuevos datos sobre la productividad laboral de varios países.

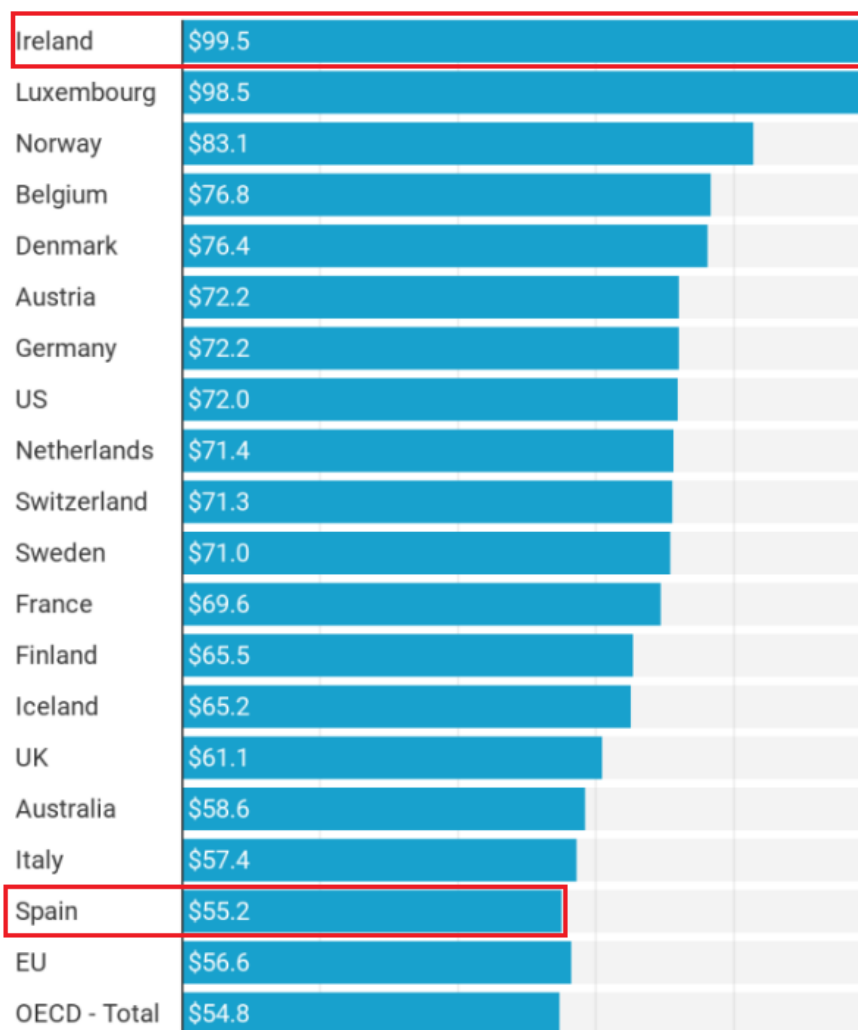
La productividad laboral mide el valor del trabajo realizado en una economía a lo largo del tiempo, siendo los empleos de mayor valor añadido los que generan los mayores aumentos de productividad.

Según la OCDE los trabajadores irlandeses son los más productivos del mundo, aportando 99,5\$ a la economía por cada hora de trabajo. Estarían seguidos de los trabajadores luxemburgueses (98,5\$), en segundo lugar, y los noruegos (83,1\$), en tercera posición.

El liderazgo de Irlanda, que duplica la media de la OCDE, se debe en gran medida a que este país cuenta con una **alta concentración de**

empresas multinacionales, lo que ha provocado un crecimiento de la productividad de un 4,5% de media entre 2000 y 2016. También la alta afluencia de capital extranjero ha beneficiado a este indicador económico.

En el siguiente gráfico pueden verse los países con mayor productividad laboral por hora de trabajo del mundo. España cuenta con una productividad laboral de 55.2\$, 1,4\$ por debajo de la media de la UE y 1,6\$ por encima de la media de la OCDE.



Fte. Irish Times Graphics, OECD

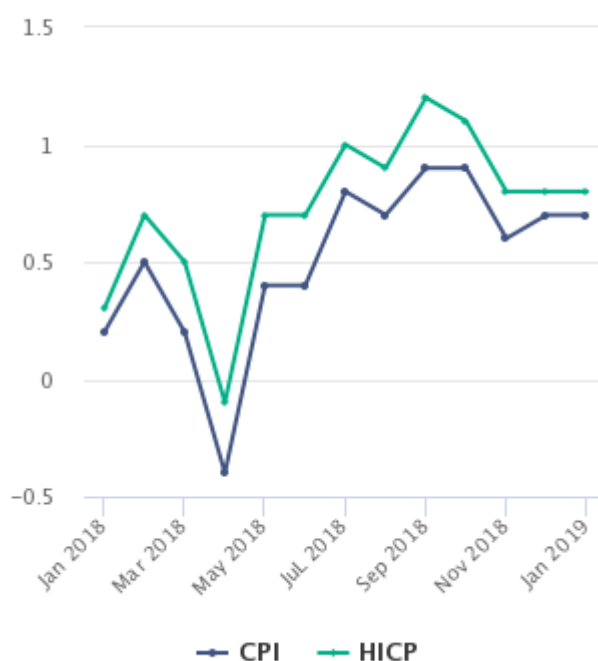
Debe matizarse que unos días después, el viernes 8 de febrero, la Oficina de Estadísticas Irlandesa (CSO) indicaba que la productividad irlandesa no es tan elevada como indica la OCDE. La CSO ha dado a conocer detalles de un estudio que se publicará próximamente, en el que se muestra que los trabajadores del sector nacional, que excluye a las multinacionales, añaden un promedio de 54,20 dólares (47,87

euros) al valor de la economía por cada hora que trabajaron en 2017. Esta cifra es inferior a la media de la OCDE.

INDICADORES ECONÓMICOS

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de enero de 2019 un 0,7% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución mensual del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP).

Figure 1: CPI/HICP - ALL ITEMS Annual Percentage Change



Source: CSO Ireland

ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

Durante el mes de febrero, al tiempo que en el Parlamento se sigue tramitando la conversión en ley del decreto 4/2019 sobre la renta de ciudadanía y el sistema de pensiones Quota 100, la Comisión Europea ha hecho público el Informe semestral sobre la evolución económica de los estados miembros, en el que se critican algunas actuaciones del gobierno italiano precisamente por el aumento del gasto. Se recuerda que estas dos medidas son los dos puntos principales del "contrato de gobierno" suscrito en mayo de 2018 entre la Liga, liderada por el Vicepremier y Ministro del Interior, Matteo Salvini y el Movimiento 5 Estrellas, liderado por Luigi Di Maio, también Vicepremier y Ministro de Trabajo y de Desarrollo Económico. Los elevados costes, 6.500 millones de euros para la renta de ciudadanía y 4.700 millones de euros para el sistema "Quota 100", hacen pensar a las autoridades comunitarias que Italia no podrá reducir la Deuda.

El decreto debe ser aprobado en el Senado y en la Cámara de Diputados y para ello, se han estado manteniendo diversas reuniones entre los dos grupos de la coalición de gobierno. En su trámite en el Senado, el M5S ha presentado 34 enmiendas y 43 la Liga. En total son 1.500 las enmiendas presentadas por todos los grupos parlamentarios y es muy posible que el texto final de la norma varíe con respecto al aprobado en Consejo de Ministros. El acceso a la renta de ciudadanía de las personas extranjeras, la posibilidad de prórroga en el disfrute de la renta por encima de los 18 meses previstos o la concreción de las horas previstas para los servicios socialmente útiles por parte de los beneficiarios son algunas de las cuestiones que deben clarificarse en el Parlamento.

Las diferencias existentes entre los dos partidos de la coalición de gobierno provocan en ocasiones enfrentamientos como ha ocurrido este mes de febrero sobre la conveniencia de continuar con el proyecto del tren de alta velocidad Turín/Lyon. El M5S siempre ha estado en contra y ha apoyado a los grupos que se oponen a la realización de esta obra, mientras que para la Liga se trata de una obra imprescindible para el desarrollo del país. El gobierno había aplazado la decisión a tomar hasta tener un informe técnico sobre la rentabilidad del proyecto solicitado por el M5S. Llegado el informe, del que muchos dudan sobre su imparcialidad, y que concluye que el impacto económico será negativo en 7.000 millones de euros, el gobierno sigue retrasando la decisión. También se ha tenido que decidir este mes sobre la inmunidad de Matteo Salvini para ser

procesado por rechazar el desembarco de una nave con 178 inmigrantes a bordo en agosto pasado, por la que fue denunciado por un juzgado de Catania. Para resolver esta cuestión, polémica para muchos diputados del M5S y de sus votantes, Di Maio propuso realizar una consulta online con las bases en la que se votó a favor de la inmunidad (votaron más o menos 52.000 personas)

En las últimas elecciones regionales celebradas en Abruzzo y en Cerdeña, de los dos partidos del gobierno, asciende la Liga y desciende el Movimiento 5 Estrellas. La derrota del Movimiento, que está perdiendo cada vez más preferencias en las encuestas se debe, según los analistas, a que se construyó como partido de protesta y de rechazo y, al que ahora, le cuesta tomar decisiones propias. El Partido Democrático, que ha perdido el gobierno regional de Cerdeña, ha sido el partido más votado en solitario, en torno al 12%, un porcentaje similar al de las pasadas generales.

Situación económica

Según el Informe semestral de la Comisión Europea sobre la evolución económica de los estados miembros, Italia supone una "fuente de inestabilidad para la Unión Europea. Europea critica el Gobierno italiano bajo el cual Italia ha entrado, por primera vez en cuatro años, en recesión técnica (dos trimestres consecutivos de crecimiento negativo y el tercero consecutivo, además, a punto de caer). Según el Informe «Italia es fuente de inestabilidad macroeconómica en la Unión Europea, junto con Grecia y Chipre, y constituye un peligro de contagio para los países de la zona euro y de toda la UE». Las últimas previsiones económicas de la Comisión Europea han rebajado el crecimiento del PIB de 2019 desde el 1,2% al 0,2%. Para la Comisión sigue siendo preocupante el riesgo de recaída del sistema bancario y la financiación de las empresas. Considera que la disminución de un punto de la deuda pública prevista por el gobierno italiano no es realista e incluso cree que podría aumentar este año. Las dos medidas más criticadas son precisamente los dos puntos principales del "contrato de Gobierno" entre Liga y Movimiento Cinco Estrellas: la "renta de ciudadanía" y el adelanto en la edad de jubilación. La Comisión deja claro que la estructura de la economía italiana padece "desequilibrios económicos excesivos", con una deuda pública que se sitúa en el 132,5% del PIB nacional. Deuda que, según las autoridades comunitarias, difícilmente se reducirá en un próximo futuro. La prima de riesgo está por encima de los 240-250 puntos desde que se constituyó el actual gobierno de coalición.

También la agencia Moody's ha rebajado el crecimiento, según el analista para Italia: "teníamos unas previsiones de crecimiento del

PIB italiano del 1,3% pero creemos que este año (2019) estará por debajo del 1%, probablemente entre 0 y 0,5%.

Otro dato negativo conocido este mes es el de la facturación industrial que, según el ISTAT, en diciembre disminuyó el 3,5% con respecto a noviembre. En términos interanuales ha disminuido el 7,3%. Este mal dato interanual es el más acentuado desde noviembre de 2009. Mal también los pedidos en la industria, que bajan el 1,8% con respecto a noviembre y un 5,3% en términos interanuales. Ha sido el mercado exterior el que más ha influido en estas bajadas. Tras conocerse este dato, las bolsas bajaron y la prima de riesgo alcanzó 274 puntos.

Y cae al mínimo, desde hace cinco años y medio, el índice de la actividad manufacturera industrial (índice de gestores de compras) según indica la encuesta Markit Economics. En enero ha disminuido hasta los 47,8 puntos desde los 49,2 puntos del mes de diciembre, el nivel más bajo desde 2013 (en enero en España el índice es de 52,4 puntos).

Situación social

El decreto Dignidad, prometido por el Movimiento 5 Estrellas para frenar la precariedad, aprobado en julio de 2018 y vigente desde noviembre, limitando la duración y las prórrogas de los contratos temporales así como reintroduciendo la causalidad en este tipo de contratación, aún no tiene efectos visibles.

Según un análisis realizado por el diario Il Sole 24 Ore, mientras que aumentan los contratos temporales (hoy son 3.130.000) y el número de trabajadores autónomos (quizá incentivados por el tipo fijo impositivo de IVA), ha disminuido el número de trabajadores indefinidos. Un aumento, el de los contratos temporales, que de todos modos se ha ralentizado en los últimos meses de 2018, tal como evidencia Confindustria: +0,1% con respecto a +2,6% en los primeros tres trimestres. En el último cuarto de 2018 el número de personas ocupadas se mantiene en los mismos niveles que en el tercero (+12.000 personas), trimestre en que se había reducido en 60.000.

Los datos del observatorio de la precariedad del Instituto nacional de Previsión Social también reflejan una disminución de la contratación temporal pero ello no supone un aumento de la contratación indefinida, que también ha disminuido. El nivel de ocupación entre los jóvenes ha disminuido en el último trimestre del año. Según algunos expertos, es demasiado pronto para valorar el impacto del decreto dignidad, y las señales sobre la disminución de la contratación temporal son más fruto de un estado de estancamiento económico.

Seguridad social

Datos del ISTAT sobre el número de pensionistas en 2017.-

A finales de 2017 el número total de pensionistas era de 16 millones de personas, 23.000 menos que en 2016 y 738.000 menos respecto a 2008. El ingreso medio percibido ha sido de 17.886 euros, 336 euros más que en el año anterior. Las mujeres representan el 52,5% del total de beneficiario mientras que ingresan de media casi 6.000 euros menos al año que los hombres. Se ensancha la brecha entre el norte y el sur: el importe medio de las prestaciones en el norte es un 20,7% más alto que en el sur cuando en 2016 era del 18,2% y del 8,8% en 1983, primer dato disponible.

Nombramiento del nuevo presidente del INPS.-

La pugna entre la Liga y el M5S por el nombramiento del sucesor del presidente del Instituto Nacional de Previsión Social, Tito Boeri, se ha cerrado con la victoria del Movimiento. El gobierno ha nombrado a Pasquale Tridico, hombre de confianza de Luigi di Maio que será clave para la puesta en marcha de la renta de ciudadanía y el sistema Quota 100 de pensiones. Este nombramiento se produce mientras que se tramita en el Parlamento la conversión en ley del Decreto de la renta de ciudadanía y la Quota 100, en el que se incluye una reforma del sistema de gobernanza en el INPS. Para el Movimiento este reforma proporciona al organismo "la justa colegialidad" pero para el Partido Democrático, el nombramiento supone una abierta violación de la norma en la que se prevé una indiscutible independencia de su presidencia, algo que no cumple el colaborador de Di Maio.

PAÍSES BAJOS

EL CRECIMIENTO ECONÓMICO CONTINÚA DECAYENDO, EL PODER ADQUISITIVO NO SE VE AFECTADO

El crecimiento de la economía holandesa está cayendo aún más. En su última estimación, la Oficina Central de Planificación (CPB) estima que la economía crecerá un 1,5% en 2019. La alta tasa de crecimiento de la economía holandesa ha terminado, según el último informe económico de la Oficina de Planificación. Tanto para este año como para el que viene se espera un crecimiento del PIB del 1,5%, después de años de un crecimiento por encima del 2%.

Como resultado de los salarios más altos, el poder adquisitivo aumentará un 1,6% este año, lo mismo que la CPB anunció ya en diciembre. El mes pasado surgió un feroz debate político sobre el poder adquisitivo debido a la creciente factura de energía de los hogares. El hecho de que el poder de compra no se verá afectado, según el CPB, se debe al crecimiento de los salarios, la inflación y los recortes fiscales.

La economía puede contra un revés

El crecimiento económico se ha ajustado a la baja debido a los acontecimientos extranjeros, tales como la guerra comercial entre Estados Unidos y China, la incertidumbre que rodea al brexit y la desaceleración económica en Alemania. En diciembre, los contables del Gabinete asumieron un crecimiento para 2019 del 2,2% del producto interior bruto. El Banco Central de Holanda (DNB) esperaba a fines del año pasado que la economía aún creciera un 1,7% en 2019. El Banco ABN Amro redujo la previsión de crecimiento del 2% al 1,4% hace unos días.

La economía cambia, según escribe la directora del CPB, Laura van Geest, en un comunicado de prensa "de vuelta a una velocidad de la economía más normal, pero aún se puede enfrentar un revés".

Exportaciones a la baja

El principal motivo de la disminución del crecimiento económico es el menor crecimiento del comercio mundial. Esto tiene consecuencias para las exportaciones holandesas. "El viento del exterior está enfriando la economía holandesa", escribe la CPB.

El crecimiento de la economía holandesa proviene ahora principalmente del interior. Los gastos del estado compensan, según la Oficina de planificación, el menor crecimiento de los gastos de los ciudadanos.

Inflación de un 2,3%

También en 2020, la economía crecerá un 1,5% según esta nueva previsión. En 2018 el crecimiento fue del 2,5%. Las previsiones de crecimiento en 2019 se han reducido aún más en el último año. Las cifras de crecimiento ajustadas a la baja de los Países Bajos encajan en una tendencia internacional. El crecimiento está disminuyendo a nivel mundial.

La inflación sube al 2,3%, en parte debido al aumento de la tasa del IVA reducido. Eso es más del 1,6% que la CPB había estimado para 2018. El aumento de los precios de la energía se ha tenido en cuenta en las nuevas cifras según la oficina de planificación. La inflación ya alcanzó el 2,2% en enero.

El desempleo sigue siendo bajo

El desempleo se mantendrá en 3,8% en 2019 al mismo nivel bajo que en 2018. Para el próximo año, la CPB pronostica un ligero aumento al 4%. Según la oficina de planificación, el mercado laboral sigue siendo ajustado. Debido a la escasez de mano de obra, los salarios contractuales aumentarán un 2,7% este año, más que el 2% del año pasado. Debido a los salarios más altos, el poder de compra aumentará en un 1,6% este año, significativamente más que en 2018.

En el ajustado mercado laboral las personas con educación superior consiguen cada vez más fácilmente un contrato permanente. El aumento en el número de contratos fijos para las personas con educación secundaria y baja es menor.

Superávit ligeramente más bajo

Las finanzas del Gobierno siguen siendo buenas en 2019. La CPB cuenta con un superávit presupuestario del 1,2%, un poco menos del 1,4% que espera para 2018. También en 2020 la oficina de planificación estima un plus, pero menor, del 0,8%. Como resultado, la deuda del gobierno sigue descendiendo por debajo del 50%.

Los excedentes son causados por mayores ingresos fiscales y por el gobierno los controlados gastos del gobierno por debajo de lo previsto en el acuerdo de legislatura. Según la CPB, se gastarán 2.500 millones de euros en 2019. Como resultado, la política del gabinete estimula la economía menos de lo que se asumió en el acuerdo de coalición del actual Gobierno.

Fuente: Diario Het Financieele Dagblad

POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Según las nuevas previsiones de la Comisión Europea, Polonia seguirá siendo una de las economías comunitarias con mayor nivel de crecimiento a pesar de perder el ritmo de años anteriores. Se prevé que el PIB polaco crezca el año en curso un 3,5%, después de un 5,1% registrado el año pasado. Este pronóstico es 0,2 puntos inferior al publicado por la Comisión el pasado mes de noviembre. En 2020 el ritmo del crecimiento bajará hasta un 3,2%. En la región centroeuropea, solo Rumania y Bulgaria crecerán con mayor rapidez. El Fondo Monetario Internacional presenta unas previsiones parecidas, estima que el año en curso la economía polaca crecerá un 3,6% y un 3% en 2020. La Comisión Europea y el FMI coinciden en señalar que Polonia se defiende ante una mayor ralentización gracias a una fuerte demanda interna.

Seguridad Social

Aprobadas las pensiones especiales para padres con cuatro hijos. El 1 de febrero de 2019 el Senado aprobó la ley sobre las pensiones suplementarias para los padres que introduce una pensión con un importe idéntico a la pensión de jubilación mínima, es decir de 1100 pln brutos (unos 262€) al mes y que entrará en vigor el 1 de marzo de 2019. La nueva pensión está dirigida a las madres con al menos cuatro hijos que han renunciado al empleo para ocuparse de ellos. En principio la pensión está destinada a la madre, aunque también la podrá solicitar el padre en caso del fallecimiento de la madre o abandono de los hijos por parte de la ésta. La prestación se puede solicitar a partir del próximo mes de marzo al alcanzar la edad reglamentaria de jubilación (60 años las mujeres y 65 años los hombres), no tener ingresos y residir en Polonia.

Mercado de trabajo

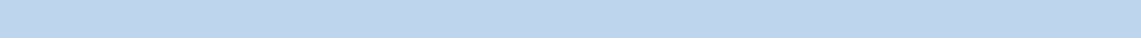
El paro sube en Polonia. Según el Ministerio polaco de Familia, Trabajo y Política Social, la tasa de paro se situó en enero en el 6,2%, subiendo un 0,4% en comparación con el mes de diciembre.

El decreciente número de invitaciones para trabajadores procedentes del este afecta negativamente a las empresas polacas que sufren un déficit de mano de obra. El endurecimiento, a partir de principios de 2018, del sistema de empleo de trabajadores procedentes del Este consistente en expedición de visados de trabajo de una duración máxima de seis meses, ha repercutido en las estadísticas. En los años pasados, el creciente número de invitaciones para trabajadores, procedentes principalmente de Ucrania, pero también de Rusia,

Bielorrusia, Georgia, Moldavia y Armenia, fue motivo de preocupación tanto para el Gobierno polaco como para la UE. Esto llevó a una reforma de los criterios para el empleo temporal de extranjeros y a la vez se facilitó la obtención del permiso de residencia y de trabajo con una duración de hasta tres años. No obstante, las trabas administrativas paralizan las oficinas regionales que estudian las solicitudes de permiso. Mientras tanto, en el sector de la construcción faltan más de 100.000 trabajadores, y las empresas de transporte demandan un número similar de trabajadores. También hay déficit de mano de obra en el sector comercial, de servicios y en la industria.

Migraciones

La prestación 500+ para ucranianos. Son ya 4.562 niños ucranianos por los que sus padres cobran la prestación en Polonia. Los ucranianos que trabajan legalmente en Polonia y reagrupan a su familia, si además cotizan a la Seguridad Social, en el futuro podrán contar con pensiones polacas de jubilación o de invalidez, gracias a un acuerdo especial firmado por ambos países en 2012.



REINO UNIDO

INFORME DEL PARLAMENTO SOBRE LA POSIBLE EXTENSIÓN DEL ARTÍCULO 50¹

El pasado 12 de febrero la Biblioteca de la Cámara de los Comunes del Parlamento británico publicó un informe sobre la posible solicitud de extensión del plazo del art. 5º del TUE.

A seis semanas de que el Reino Unido abandone la UE y a falta de un acuerdo de retirada aprobado por la Cámara de los Comunes, varios colectivos pedían al Gobierno que solicite a la UE una prórroga del artículo 50 para retrasar el Brexit. El informe analiza en qué situaciones podría acordarse con la UE una prórroga del artículo 50, así como si esto podría llevar al Reino Unido a tener que participar en las próximas elecciones al Parlamento Europeo.

El Artículo 50 y el Acuerdo de Retirada

Según lo dispuesto en el artículo 50 del TUE, el Reino Unido dejará de ser Estado miembro de la UE el 29 de marzo de 2019, dos años después de la fecha de emisión de su notificación, a menos que revoque su notificación de salida o acuerde una prórroga del período de negociación del artículo 50 con la UE. Según este precepto la fecha de salida de la UE puede retrasarse si la UE acepta por unanimidad una prórroga.

La moción del Gobierno para la aprobación del Acuerdo de Retirada (AR) y la Declaración Política (DP) sobre la futura relación entre el Reino Unido y la UE fue rechazada en la Cámara de los Comunes el pasado 15 de enero de 2019 por 432 votos a favor y 202 en contra.

Posteriormente, la Primera Ministra ha manifestado su intención de entablar nuevas negociaciones con la UE sobre el Acuerdo de Retirada, a fin de lograr cambios en el "mecanismo de protección", lo que sería aceptable para la mayoría de los miembros de la Cámara de los Comunes. Sin embargo, los líderes de la UE han declarado en repetidas ocasiones que no están dispuestos a reabrir las renegociaciones sobre el Acuerdo de Retirada, pero que considerarían la posibilidad de introducir cambios en la DP.

¹ Tras el nuevo rechazo del Acuerdo por el parlamento el pasado 12 de marzo, dos días después este se pronunció a favor de solicitar una extensión del art. 50. La extensión será hasta el 30 de junio si se consigue el respaldo del acuerdo en una nueva votación que presumiblemente será el 19 de marzo; en caso contrario, se solicitará una extensión superior. Cualquier petición de extensión del art. 50 deberá autorizarse por la UE por unanimidad.

Si el Gobierno es incapaz de llegar a un acuerdo con la UE sobre los cambios en el AR o la DP que cuenten con el apoyo de la mayoría en la Cámara de los Comunes, entonces hay más probabilidades de que el Reino Unido abandone la UE sin llegar a un acuerdo, a menos que se amplíe el período del artículo 50 o que un número suficiente de diputados cambie de opinión y vote a favor de los textos existentes.

Opiniones del Gobierno, la oposición y la UE sobre la ampliación del artículo 50

La Primera Ministra ha declarado en repetidas ocasiones que tiene intención de cumplir el resultado del referéndum de 2016 y lograr que Reino Unido salga de la UE, por lo que el Gobierno no revocará el artículo 50. También ha manifestado su oposición a la extensión del artículo 50.

La Cámara de los Comunes votó en contra de las enmiendas que preveían una extensión del Artículo 50 cuando debatió los próximos pasos del Brexit el pasado 29 de enero. Durante el debate, el líder de la oposición, Jeremy Corbyn, declaró que una extensión del Artículo 50 es ahora inevitable "bajo cualquier escenario", dada la numerosa legislación que necesita ser aprobada antes del día de la salida y los preparativos necesarios para que el Reino Unido se vaya de la UE sin acuerdo.

Las declaraciones del negociador principal de Brexit de la UE, Michel Barnier, y de los Estados miembros de la UE han sugerido que existe la voluntad de acordar una prórroga del período del artículo 50 si el Reino Unido así lo solicita, pero siempre que sea con un propósito específico y declarado. Se ha especulado que los líderes de la UE estarían dispuestos a ampliar el artículo 50 para reabrir las conversaciones si se produjera un cambio importante en la posición del Reino Unido. Sin embargo, los líderes de la UE han indicado que dichas conversaciones se centrarían en posibles cambios en la DP para acordar un marco más específico de la futura relación que pudiera lograr el apoyo mayoritario de la Cámara de los Comunes. La UE sigue afirmando que las negociaciones sobre el Acuerdo de Retirada no se reabrirán.

Escenarios en los que podría solicitarse la extensión del artículo 50

El Ministro de Asuntos Exteriores, Jeremy Hunt, ha sugerido que podría solicitarse una prórroga del artículo 50 si el AR se aprueba poco antes del 29 de marzo, con el fin de que el parlamento disponga de más tiempo para aprobar la legislación necesaria para preparar Brexit. La legislación para implementar el AR, la *EU Withdrawal*

Agreement Bill, también debe estar aprobada antes de que el Reino Unido abandone la UE).

Si el Reino Unido abandona la UE sin acuerdo, puede que se necesite más tiempo para aprobar otras leyes necesarias para preparar Brexit, como la Ley de Comercio, la Ley de Agricultura, la Ley de Pesca, la Ley de Inmigración, la Ley de Asistencia Sanitaria (Acuerdos Internacionales) y la Ley de Servicios Financieros, así como los instrumentos legales necesarios para preparar las leyes necesarias para el Brexit (*statute book for Brexit*). A 11 de febrero de 2019, sólo 142 de las 600 normas necesarias para preparar el *Statute Book* para el día de la salida han pasado por el Parlamento.

El Partido Laborista ha solicitado celebrar elecciones generales si el Gobierno no puede obtener el apoyo del Parlamento al acuerdo de retirada. Jeremy Corbyn presentó una moción de censura contra May tras el rechazo del AR el 15 de enero, pero no tuvo éxito. Si otra moción de censura contra la Primera Ministra fuera aprobada tendrían que transcurrir al menos siete semanas antes de que se pudieran celebrar elecciones generales. También si el propio Gobierno decide convocar elecciones, se necesitarán al menos cinco semanas. Cualquiera de las dos hipótesis requeriría casi con toda seguridad una prórroga del artículo 50.

Se necesitaría una extensión más larga en caso celebración de otro referéndum. Para poder celebrar otro referéndum, el Parlamento deberá aprobar una ley que permita la celebración de la consulta. Esto también implicaría la realización de diversos trámites por parte de la Comisión Electoral e iría seguido de un período de campaña de 10 semanas. Las estimaciones sobre el tiempo que se tardaría en celebrar un referéndum varían de 16 semanas (según los demócratas liberales), a 22 o 28 semanas dependiendo de lo que se pregunte (según el departamento de Derecho Constitucional de UCL), a un año (según el Gobierno).

Papel del Parlamento Europeo

Una complicación de la ampliación del artículo 50 más allá de mayo de 2019 es que se celebrarán elecciones al Parlamento Europeo (PE) del 23 al 26 de mayo de 2019 y los actuales planes en la UE y el Reino Unido se basan en la no participación del Reino Unido.

La última sesión del parlamento saliente está prevista para el 18 de abril de 2019 y el nuevo Parlamento se reunirá por primera vez el 2 de julio. Esto crea una complicación adicional, dado que se requiere el consentimiento del PE para la ratificación del AR. La intención original del PE era esperar a que la Cámara de los Comunes aprobara el AR antes de pronunciarse sobre el mismo. Sin embargo, se está

debatando la posibilidad de que el Parlamento Europeo vote sobre el Acuerdo sobre Armas Químicas, independientemente de los progresos realizados en el Reino Unido. Si se prorroga el artículo 50 y el PE no ha aprobado el Acuerdo antes del 18 de abril de 2019, se podría convocar al Parlamento saliente antes de que el nuevo PE se reúna por primera vez el 2 de julio. El reglamento interno del Parlamento Europeo establece que el Presidente del Parlamento puede convocar al PE a petición de la mayoría de sus miembros o a petición de la Comisión o del Consejo.

Aunque el AR tiene que ser aprobado por el PE, la DP no. Por lo tanto, si una extensión del artículo 50 diera lugar a un cambio en la DP pero no en el AR (y el AR ya hubiera sido ratificado por el PE), no sería necesario convocar al PE para dar su aprobación.

Participación del Reino Unido en las elecciones al PE si el artículo 50 se prorroga más allá del 1 de julio

Si el artículo 50 se prorrogara hasta antes del 1 de julio de 2019 no sería necesario celebrar elecciones al PE en el Reino Unido. Sin embargo, si se prorroga más allá del 1 de julio es posible que el Reino Unido tenga que participar en las elecciones, ya que el nuevo Parlamento se reúne por primera vez el 2 de julio.

La UE ya ha previsto como reasignar los escaños del Reino Unido a otros 14 Estados miembros, aunque esto sólo entra en vigor si el Reino Unido ha abandonado la UE cuando comience el nuevo mandato parlamentario. Sin embargo, al haber iniciado ya los preparativos para las elecciones previendo un mayor número de diputados en el Parlamento Europeo, alguno de esos 14 países podría ser reacio a aceptar una prórroga del artículo 50 que perturbe estos planes.

Según el dictamen del Servicio Jurídico del PE, "no hay ninguna norma que impida" que se constituya el PE sin que se hayan asignado todos los escaños. Sin embargo, el hecho de que no se celebren elecciones en el Reino Unido significaría que el Reino Unido estaría infringiendo los artículos del Tratado de la UE que establecen que los ciudadanos de la UE deberían tener derecho a estar representados en el PE y a votar y presentarse como candidatos en las elecciones al PE. Esto podría dar lugar a un procedimiento judicial contra el Reino Unido ante el Tribunal de Justicia de la UE. Pero es posible que Reino Unido ya haya abandonado la UE para cuando esto ocurra.

Se ha informado de que algunos líderes de la UE estarían dispuestos a acordar un protocolo con el Reino Unido para eximirlo de celebrar elecciones al PE si el artículo 50 se prorrogaba hasta julio. También se ha sugerido que el Reino Unido podría celebrar posteriormente

unas elecciones de "recuperación" si decidiera permanecer en la UE (por ejemplo, si se ampliara el artículo 50 para celebrar otro referéndum). La Comisión Europea ha pedido cautela ante cualquier rumor que afecte a los derechos de los ciudadanos de la UE a votar en las elecciones al PE.

Otra complicación es que, tras las elecciones al PE, se nombrará al nuevo Presidente de la Comisión Europea y a otros Comisarios, y la nueva Comisión no asumirá sus funciones hasta principios de noviembre. Esto podría retrasar aún más las cosas si las negociaciones del artículo 50 se prolongan más allá del 1 de julio.

CONTINUIDAD DEL RU EN LOS PROGRAMAS ERASMUS Y HORIZON TRAS EL BREXIT

El pasado 12 de febrero la Biblioteca de la Cámara de los Comunes del Parlamento británico publicó un informe sobre la inquietud acerca de la permanencia de RU en los programas comunitarios Erasmus y Horizon.

El informe señala que si el Gobierno no está dispuesto a asociarse a los próximos programas Erasmus y Horizon, o no es capaz de hacerlo, se necesitarán programas de financiación alternativos del Reino Unido.

Se citan a continuación las cuestiones más relevantes del informe:

Reino Unido es un socio relevante para los programas Erasmus y Horizon. Es un destino popular para las prácticas de movilidad y un líder mundial en investigación con una base científica excepcionalmente fuerte. A cambio Reino Unido recibe importantes cantidades de financiación, acceso a redes profesionales y oportunidades para conectarse y colaborar con socios europeos con una larga tradición de cooperación.

El acuerdo de retirada garantizaría la participación del Reino Unido en Erasmus+ y Horizonte 2020 sólo hasta el final del actual período de financiación plurianual, a finales de 2020.

En caso de no acuerdo el Gobierno se ha comprometido a asegurar la financiación de Erasmus+ y Horizonte 2020 hasta finales de 2020. Sin embargo, **es necesario dar mayor claridad sobre cómo funcionaría en la práctica esta garantía, quién desembolsará los fondos y qué términos y condiciones se aplicarán.**

La comunidad investigadora del Reino Unido está especialmente preocupada por la pérdida de las principales fuentes de financiación

de Horizonte 2020, incluidos el Consejo Europeo de Investigación y las Acciones Marie Skłodowska-Curie, que no están abiertas a la participación de terceros países y que, por lo tanto, no están garantizadas. **El Gobierno debería confirmar cómo pretende reemplazar esta financiación lo antes posible.**

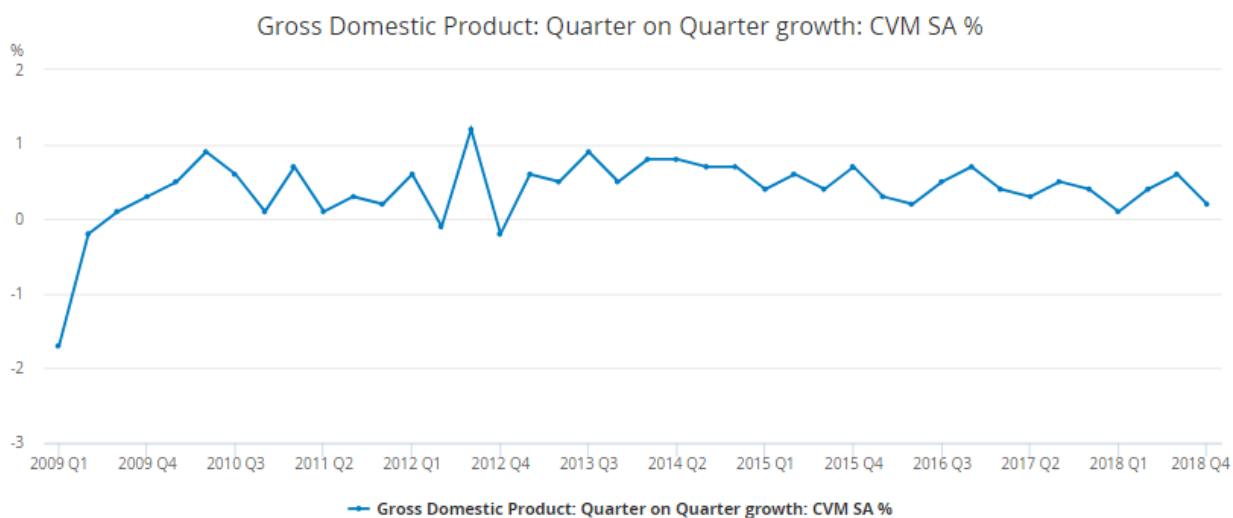
Tanto si el Reino Unido abandona la UE en virtud del acuerdo de retirada como si se encuentra en una situación en la que no hay acuerdo, podría intentar participar en la próxima fase de los programas Erasmus y Horizon, que se desarrollará de 2021 a 2027. Reino Unido y la UE tienen interés mutuo en mantener los estrechos niveles actuales de cooperación en materia de investigación e innovación y de movilidad educativa, y **Reino Unido debería tratar de participar plenamente en los programas Erasmus y Horizon Europe como un "tercer país asociado".**

Si el Gobierno no desea asociarse a los próximos programas Erasmus y Horizon, o no es capaz de hacerlo, **se necesitarán programas de financiación alternativos en Reino Unido.** No obstante, sería un imponente desafío intentar reproducir a nivel nacional los beneficios de los programas de la UE para la investigación y la innovación, y la movilidad internacional.

INDICADORES ECONÓMICOS

La economía británica registró un **crecimiento del 0,2%** en el cuarto trimestre de 2018, de acuerdo con los datos preliminares de la *Office for National Statistics*.

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



Fte. ONS

En el mes de enero de 2019 el **índice de precios al consumo** (CPI) se ha reducido en tres décimas, situándose en el **1,8%**.

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



RUMANÍA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

Los principales asuntos que han ocupado el panorama político rumano en febrero, segundo mes de Presidencia de turno rumana de la Unión Europea, han seguido siendo el largo camino para la aprobación de la Ley de Presupuestos y la interminable reforma de las leyes de Justicia, así como las polémicas entorno a la Dirección Nacional Anticorrupción (DNA) y la candidatura de su ex fiscal Jefa para el Cargo de Jefa de la futura Fiscalía europea.

También cabe señalar el nombramiento de los nuevos Ministros de Desarrollo Regional y Administración Pública y de Transportes, cargos que habían quedado vacantes desde que el Jefe de Estado, Klaus Iohannis se negara a aceptar las propuestas hechas por la Primera Ministra en el ajuste de Gobierno de noviembre.

Por fin, el 21 de febrero el presidente Iohannis firmó los decretos para el nombramiento de Vasile-Daniel Suciú, propuesto como vice primer ministro y ministro de Desarrollo Regional y Administración Pública, y Alexandru-Răzvan Cuc, propuesto para el Ministerio de Transportes. La primera ministra Viorica Dăncilă ha precisado que ha hecho estas propuestas para poner fin a la situación de bloqueo de la actividad del Gobierno, especialmente porque vence el plazo para el período interino en los dos Ministerios. «El desarrollo regional y los transportes son dos sectores clave, para los cuales hemos proporcionado, a través de la Ley de Presupuesto Estatal, fondos suficientes para realizar las inversiones que Rumanía necesita. Para la buena aplicación de los proyectos de inversión es necesaria la coordinación por parte de ministros con atribuciones completas en el ejercicio de sus funciones», ha declarado la primera ministra. Anteriormente, Olguța Vasilescu y Mircea Drăghici habían sido propuestos para los dos Ministerios. Pero fueron rechazados en reiteradas ocasiones por Klaus Iohannis, y finalmente decidieron renunciar a sus candidaturas.

EL largo camino de la ley de presupuesto para 2019 no ha visto la solución de una aprobación definitiva a lo largo de febrero, después de su aprobación en Consejo de Ministros a primeros de mes. El borrador prevé incrementos importantes de fondos destinados a las inversiones, la Sanidad y la Educación. Un 2% del PIB se asignará a la Defensa, conforme con los compromisos asumidos con la OTAN, y se seguirán asignando los montos necesarios para una nueva alza de pensiones y salarios en el sistema público. Una cantidad importante

de dinero será destinada a los presupuestos locales. Mientras que los ingresos representan un 33,4% del PIB se estima que la mayor cantidad de dinero se recaudará de las aportaciones al seguro social. El IVA, los impuestos y los impuestos especiales, así como los gastos representan el 35,9%.

La oposición política de derecha ha criticado a la coalición de Gobierno por haber retrasado la elaboración del presupuesto. Este ha sido elaborado sobre la base de un PIB que supera por primera vez los 212.000 millones de euros en el contexto de un aumento económico de un 5,5%, una inflación promedia anual del 2,8% y un déficit presupuestario estimado a un 2,55%.

En la segunda mitad de febrero, el Parlamento dio su visto bueno al proyecto, pero el Presidente Klaus Iohannis, considerando que se ha realizado «de manera apresurada y se basa en unas estimaciones económicas no realistas» no ha promulgado la Ley, remitiéndola al Tribunal Constitucional. Iohannis ha declarado que el presupuesto elaborado por la coalición PSD-ALDE pone en peligro la economía rumana y tiene aspectos claros de inconstitucionalidad, que impiden que Rumanía cumpla con sus obligaciones como miembro de la UE. Ha tachado el presupuesto aprobado de poco realista, sobrevaluado y demorado, ya que según la ley debía llegar al Parlamento el 15 de noviembre de 2018. Según el presidente, es ridículo caracterizar el presupuesto para 2019 como un presupuesto destinado a las inversiones, según ha dicho la primera ministra Viorica Dăncilă, ya que las cifras indican que es un presupuesto más bien austero, con financiación de subsistencia, con cero inversión en ciertas áreas, con la necesidad de reorganizaciones e incluso despidos causados por la falta de fondos para los gastos actuales. El presidente ha acusado al Gobierno de no tener el dinero para invertir, pero, según ha dicho, aun así se han asignado fondos importantes para los partidos, principalmente para el PSD, el número uno en la coalición.

En, cuanto al tema de la Justicia, el Ministro competente, Tudorel Toader, ha promovido, mediante ordenanza de urgencia, una serie de modificaciones de las leyes que entre otras cosas se refieren al nombramiento de los fiscales de alto rango, y apuntan hacia las atribuciones del jefe del departamento de investigaciones. Toader ha explicado que los posibles candidatos a los cargos de alto rango podrán proceder también de las filas de exjueces y que las personas que ocupan en el presente estos cargos mediante delegación de poderes seguirán en el cargo durante 45 días.

El Consejo Superior de Magistratura a través de la sección destinada a los fiscales ha advertido acerca de que los cambios de las leyes de Justicia operados por el Gobierno podrán afectar gravemente la actividad de las Fiscalías.

También la Comisión Europea ha reaccionado a través de su portavoz, Margaritis Schinas, que ha afirmado que el Ejecutivo comunitario sigue con mucha preocupación las últimas evoluciones relacionadas con el Estado de derecho de Rumanía, tanto en lo referente al contenido como al procedimiento de los últimos cambios con ayuda de las ordenanzas de urgencia, sin consultar con representantes de la justicia y con las personas directamente interesadas. Parece que estos cambios contravienen directamente las recomendaciones formuladas en el marco del Mecanismo de Cooperación y Verificación, que son defendidas por todos los Estados miembros.

Los principales partidos de oposición, el PNL y la Unión Salvad Rumanía, han presentado ante la Cámara de los Diputados una moción sencilla contra dichas ordenanzas.

Por su parte, los magistrados han salido a la calle para protestar, ya que creen que dichas modificaciones afectan gravemente la independencia del sistema judicial. Se ha tratado de una serie de protestas sin antecedentes en Rumanía, con suspensión de la actividad en varios tribunales. También la Dirección de Investigación de la Delincuencia Organizada y el Terrorismo (DIICOT) ha decidido por primera vez suspender su actividad del 26 de febrero al 8 de marzo, solucionando solamente las urgencias. Como protesta, los jueces del Tribunal de Bucarest han decidido suspender también su actividad hasta el 7 de marzo. Todos los casos analizados, excepto los casos urgentes serán aplazados. Los magistrados piden la derogación de la Ordenanza 7 y medidas para suspender la actividad del Departamento de Investigación de los Delitos en la Justicia hasta la decisión del Tribunal de Justicia de la UE sobre las apelaciones respecto a este departamento especial.

A raíz de ello, Toader, ha anunciado que ha elaborado una nueva ordenanza de urgencia que abrogará varias normas de la Ordenanza que ha causado la ola de protestas. Las modificaciones están relacionadas con la suspensión del artículo que prevé que los jueces, junto con los fiscales, se pueden convertir en fiscales de alto nivel.

Klaus Iohannis ha solicitado al Departamento de investigación de delitos judiciales que se aclare rápidamente la situación en el caso de la ex fiscal jefa de la DNA, Laura Codruța Kovesi, quien ha sido citada a declarar como sospechosa de abuso de poder, aceptación de sobornos y perjurio. Kovesi se declara inocente y afirma que no es una coincidencia que las acusaciones lleguen cuando se ha presentado su candidatura para el cargo de fiscal jefa europea.

Kovesi, ha obtenido el mayor número de votos después de haber comparecido ante la Comisión de Libertades Civiles (LIBE) del

legislativo comunitario para ocupar el cargo de fiscal jefa de la futura Fiscalía Europea. Anteriormente, había obtenido el mismo resultado en la Comisión de Control Presupuestario (CONT).

En Bucarest, la oposición parlamentaria de derecha ha manifestado su agrado por las destacadas victorias de la exjefa de la DNA y ha criticado la coalición formada por el PSD y la ALDE, que está en el poder, afirmando que "ha traicionado a Rumanía" y "ha orquestado una campaña de denigración" contra la candidata rumana.

El futuro fiscal jefe de la Fiscalía Europea será nombrado después de las negociaciones que tendrán lugar entre el Legislativo comunitario y el Consejo de los Estados miembros.

Situación económica

El avance de la economía rumana bajó en 2018 al 4,1%, del 7% registrado el año anterior, según las estadísticas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística. Los datos muestran un crecimiento del PIB inferior a las estimaciones de la Comisión Nacional de Pronóstico, que indicaban un avance del 4,5% para la economía rumana en 2018. La Comisión Europea ha mostrado recientemente en las previsiones económicas de invierno que el auge económico que comenzó en Rumanía en el año 2017 se moderó en 2018.

La Comisión Europea, en el Informe semestral sobre cada país miembro ha advertido que la economía de Rumanía se enfrenta a unos altos riesgos. En el documento, el Ejecutivo comunitario ha mencionado, entre otros temas, que la Ordenanza de Urgencia 114 del Gobierno, pero también una ley aprobada en el Parlamento que limita de manera retroactiva los tipos de interés para los préstamos hipotecarios, corre el riesgo de amenazar el funcionamiento normal del sector financiero. El informe de la Comisión Europea muestra también que las medidas de la Ordenanza de Urgencia 114 debilitan fuertemente el Pilar II de pensiones privadas. Los especialistas de la UE han afirmado que las medidas tienen efectos negativos en las futuras pensiones de los rumanos, en el mercado de capital, y afectarán a las próximas inversiones, aumentarán las incertidumbres, haciendo que la economía de Rumanía sea menos atractiva tanto para los inversores rumanos como para los extranjeros. Los riesgos contra la economía rumana se deben también al crecimiento del déficit de cuenta corriente, pero también al aumento del coste de mano de obra tras el crecimiento del salario mínimo por economía y los salarios de los empleados en el sistema público. La Comisión Europea también ha llamado la atención sobre los débiles resultados registrados en los sectores de la educación y la investigación. En su análisis, el Ejecutivo comunitario ha destacado la necesidad de

promover las inversiones, de tener políticas fiscales y presupuestarias responsables y de poner en marcha unas reformas bien creadas.

Seguridad social

Número de pensionistas y pensión media. Datos trimestrales.-

En el cuarto trimestre de 2018, el número medio de los pensionistas era 5.197.000, es decir 4.000 menos que en el trimestre anterior.

La prestación media mensual en el cuarto trimestre de 2018 ha sido de 1.223 leus (unos 257 euros), sin variaciones respecto al trimestre anterior. El número de pensionistas que cobran la prestación de vejez ordinaria representa el 77% del total, mientras que un 2,1% cobra jubilación anticipada o jubilación anticipada parcial.

NÚMERO MEDIO DE PENSIONISTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR CATEGORÍA DE PENSIÓN

	Número medio de pensionistas (en miles de personas)			Pensión media (euros al mes)		
	IV -17	III -18	IV - 18	IV -17	III -18	IV - 18
Vejez	3.988	3.992	3.999	268,49	289,30	289,30
Jubil. anticipada	22	20	21	268,70	297,71	299,19
Jub. anticipada parcial	84	89	90	190,28	228,54	231,49
Invalidez	574	545	536	135,82	140,24	138,55
Supervivientes	563	552	549	131,41	141,50	141,50
Total	5.226	5.198	5.195	238,00	256,93	257,14

Fuente: INS – Institutul National de Statistica –



SEGURIDAD SOCIAL



ITALIA

Artículo "Paraíso para pensionistas: el sur reta a Portugal".-

Con este título, el diario "Il Sole 24 Ore" ha publicado un artículo, cuya traducción se reproduce, sobre medidas, relacionadas con la "flat tax" que pueden servir para atraer perceptores de pensión de otros países (pero no sólo), para intentar contrastar el fenómeno de la fuga de pensionistas italianos al extranjero, sobre todo a Portugal y a España, especialmente a Canarias.

PARAISOS PARA PENSIONISTAS: EL SUR RETA A PORTUGAL *Artículo de Mario Croce y Valerio Vallefucio "Il Sole 24 Ore", 3 de marzo de 2019*

Italia intenta atraer a los jubilados que residen en el extranjero (incluidos nuestros compatriotas) que deciden mudarse a la Península. Con la Ley de Presupuesto 2019, de hecho, se introdujo un impuesto reducido sobre los ingresos para las personas que transfieren su residencia en las regiones del sur de Italia. El "descuento" se aplica durante cinco años. De acuerdo con el nuevo artículo 24-ter del Decreto Presidencial 917/1986 (Ley Consolidada del Impuesto sobre la Renta - Tuir), estas personas, desde el 1 de enero de 2019, pueden optar por someter los ingresos "extranjeros" a un impuesto sustituto del 7% para cada uno de los periodos de validez de la opción; estos sujetos también se beneficiarán de la exención de las obligaciones de declaración relacionadas con el control tributario, así como de la exención del impuesto sobre el valor de las propiedades ubicadas en el extranjero (Ivie) y del impuesto sobre el valor de las actividades financieras mantenidas en el extranjero (Ivafe).

El beneficio se refiere a los titulares de ingresos de cualquier categoría (es decir, no solo a la pensión), recibidos de fuentes extranjeras o producidos en el exterior, que transfieren su residencia en uno de los municipios pertenecientes al territorio de las regiones del sur (Sicilia, Calabria, Cerdeña, Campania, Basilicata, Abruzzo, Molise y Puglia) con una población que no exceda los 20,000 habitantes. Para aprovechar estas ventajas fiscales, también deben cumplirse dos requisitos adicionales: no haber sido residentes fiscalmente en Italia en los cinco períodos fiscales anteriores a aquel en el que la opción entra en vigor; Haber trasladado la residencia de países con los que existen acuerdos de cooperación administrativa. El requisito para el cambio de residencia se considera cumplido si uno reside en Italia al menos 183 días al año (184 en el caso de un año bisiesto). En cambio, para identificar los "ingresos recibidos de fuentes extranjeras o producidos en el extranjero", hay que referirse a los criterios dictados por el artículo 165, párrafo 2, de Tuir, según

los cuales "los ingresos se consideran producidos en el extranjero sobre la base de criterios de reciprocidad con respecto a los que se prevén en el artículo 23 de la Ley de Consolidación", que identifica aquellos producidos en el territorio del Estado por sujetos no residentes.

Además, para garantizar la armonización con las disposiciones ya vigentes en nuestro sistema legal, queda invariada la posibilidad, si se cumplen los requisitos, de elegir alternativamente el pago de un importe fijo de 100 mil euros al año, no solo para las personas jubiladas, sino también para las personas físicas que transfieren su residencia fiscal en Italia. Este último resulta más conveniente que la tasa del 7% con ingresos en el extranjero que superan los 1,5 millones de euros (redondeando un poco).

Para ejercer la opción introducida por la ley de presupuesto, el contribuyente tiene que indicar esta voluntad dentro de la declaración de rentas, en relación con el período fiscal en el que se transfiere la residencia a Italia. La opción es efectiva a partir de ese mismo período impositivo y es válida para los primeros cinco períodos impositivos posteriores al período en el que entra en vigencia. Las personas que transfieren la residencia, optando por el régimen tributario sustitutorio, tienen que indicar la jurisdicción o jurisdicciones en las que han tenido su última residencia tributaria, de modo que la agencia tributaria pueda transmitir dicha información a las autoridades fiscales de las jurisdicciones indicadas y verificar la existencia de los requisitos.

El impuesto no es deducible y se abona en un solo pago dentro del período establecido para el pago de impuestos sobre la renta. Para la evaluación, el cobro y las sanciones se aplican las disposiciones para el impuesto sobre la renta. Además, es posible elegir la tasa del 7% excluyendo algunos ingresos en el extranjero, por ejemplo, elegir la "tassazione forfettaria" para las rentas producidas en Reino Unido y la tributación ordinaria para las rentas francesas.

La opción es revocable por parte del contribuyente y sus efectos cesan si se determina la falta de requisitos y, en cualquier caso, si no se efectúa el pago de los impuestos dentro de los plazos previstos. En estos casos se excluye el ejercicio de una nueva opción. A la luz de lo anterior, queda claro cuál es la intención de la medida en cuestión. De hecho, se trata de que nuestro país sea atractivo para algunas categorías de contribuyentes extranjeros, sobre la línea de lo que ya han hecho otros países europeos (por ejemplo, Portugal, Islas Canarias, Chipre, Malta, pero también Túnez). El objetivo, sin embargo, parece ser el de obtener recursos para asignarlos posteriormente al renacimiento tecnológico y cultural del sur de Italia.

Contraindicaciones

El sistema adoptado por el legislador fue casi un reflejo del elegido en Portugal. Sin embargo, hay algunos elementos de evidente desventaja. En primer lugar, la tasa del 7%, aunque muy baja, es en cualquier caso superior a la del país lusitano. En segundo lugar, la criticidad real de la normativa: el período en el que se agota la ventaja fiscal (5 años) es decididamente demasiado estrecho para poder pensar en un éxito masivo de la iniciativa.

El último elemento está representado por la limitación geográfica de la normativa, que, sin embargo, representa una limitación a la repatriación de todos aquellos jubilados que tendrían el placer de volver a abrazar sus lugares de origen y por lo tanto, no tendrían interés en trasladarse a las áreas identificadas por la legislación.

PAÍSES BAJOS

OFICINA NACIONAL DIGITAL DE INVESTIGACIÓN DE PATRIMONIO EN EL EXTRANJERO PARA LUCHAR CONTRA EL FRAUDE EN LAS PRESTACIONES ASISTENCIALES

La investigación del patrimonio en el extranjero de los beneficiarios de prestaciones de asistencia social suele ser compleja y requerir mucho tiempo. Para permitir que los municipios realicen dichos estudios de manera efectiva y veraz, se ha puesto en marcha el pasado 14 de marzo la Oficina nacional de investigación de patrimonio en el extranjero (OVB). En esta oficina digital los municipios pueden consultar todos los conocimientos actuales sobre investigaciones de activos en el extranjero.

Se trata de una iniciativa de la reciente Asociación OVB. La Oficina Internacional de Información sobre el Fraude (IBF) la Oficina de Empleo UWV, el Banco de los seguros Sociales SVB, los municipios (a través del Centro de Conocimiento de Cumplimiento y VNG), Divosa, la Asociación Profesional de Administradores de Clientes y el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo forman parte de ella. Los municipios pueden utilizar la Oficina Internacional de Información sobre el Fraude (FIB) de forma gratuita para realizar investigaciones de patrimonio en el extranjero. La Asociación OVB quiere mejorar el conocimiento de la IBF entre los municipios y reforzar la cooperación entre las distintas partes; y acaba de editar un Manual renovado de activos e ingresos ocultos en el extranjero, que describe paso a paso la mejor manera en la que los municipios pueden comenzar y organizar la investigación.

A través de una plataforma digital cerrada, los profesionales autorizados de los municipios, SVB y UWV tienen acceso a las últimas noticias sobre investigación de activos en el extranjero, jurisprudencia, preguntas frecuentes y al Manual. Los profesionales pueden intercambiar experiencias en línea y compartir puntos difíciles.

El fraude nunca puede ser rentable

La Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo: "Para el apoyo a la amplia cobertura de social es importante que el fraude con las prestaciones de ayudas se aborde con firmeza y nunca resulte rentable. Esto incluye la propiedad de patrimonio en el extranjero como un segundo hogar; con la nueva plataforma de conocimiento, se da un paso importante en la prevención y la detección efectiva de dichos activos ocultos. Pero se necesita más, por lo que se está estudiando cómo ajustar la ley para que los estafadores, en algunos

casos, no tengan de nuevo un derecho automático a la prestación. También se están investigando medidas adicionales para facilitar la confiscación de bienes extranjeros".

Este año, la OVB organiza una serie de reuniones regionales para los municipios sobre investigación de activos. Las fechas y los lugares pronto estarán disponibles a través de la nueva plataforma en línea, www.kennisloketovb.nl

Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo



MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

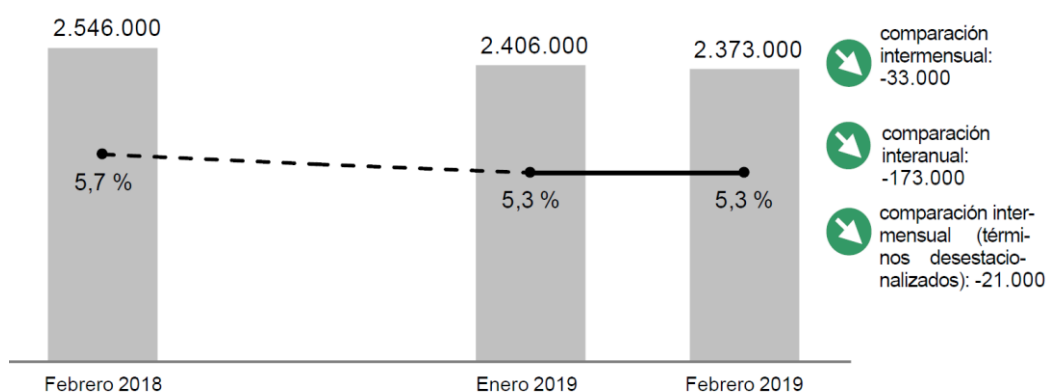
ALEMANIA

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN FEBRERO

La Agencia Federal de Empleo publicó el 1 de marzo las nuevas cifras relativas a la evolución del mercado laboral correspondientes a febrero. "Ha descendido el desempleo, la afiliación obligatoria a la Seguridad Social continua su trayectoria de crecimiento y la demanda de mano de obra por las empresas se encuentra en un alto nivel. El mercado laboral se sigue mostrando robusto a pesar del debilitamiento de la coyuntura económica", declaró Detlef Scheele, presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), en la conferencia de prensa mensual celebrada en Núremberg.

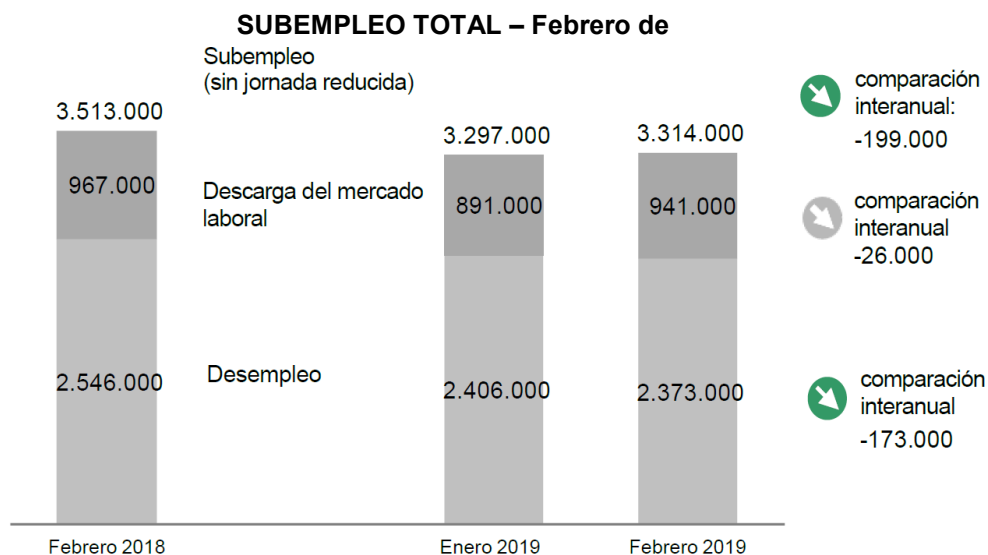
El número de **parados** registrados en las Agencias de Empleo descendió de enero a febrero en 33.000 personas (-21.000 en términos desestacionalizados). Con una cifra total de 2.373.000 desempleados, había 173.000 personas paradas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo permaneció invariable en el 5,3% frente al mes anterior, aunque descendió en 0,4 puntos porcentuales en comparación interanual.

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO – Febrero de 2019



Fuente: Agencia Federal de Empleo

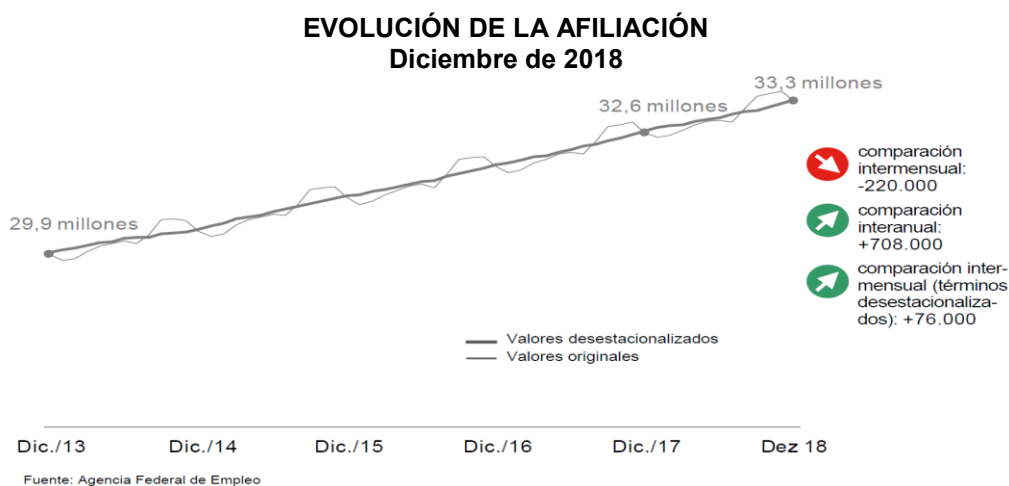
El **subempleo**, que además de los parados incluye a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, descendió en febrero en 12.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.314.000, unas 199.000 menos que hace un año.



2019 Fuente: Agencia Federal de Empleo

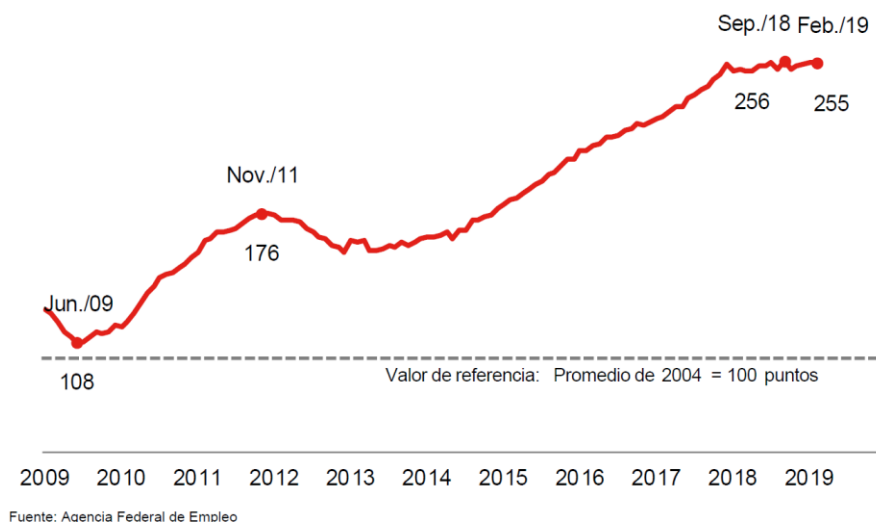
Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), la tasa de paro registrado fue del 3,4% en enero.

Continuó aumentado la ocupación y la afiliación obligatoria a la Seguridad Social. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, la ocupación aumentó en enero en 79.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 477.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 44,79 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 noviembre a diciembre en 76.000 personas (términos desestacionalizados) y en 708.000 en comparación interanual. La cifra total fue de 33,32 millones de personas afiliadas.



La demanda de mano de obra sigue manteniéndose alta. En febrero había registrados en la Agencia Federal de Empleo 784.000 puestos de trabajo vacantes, 20.000 más que hace un año. La cifra de puestos de trabajo vacantes registrados en la Agencia Federal de Empleo ha aumentado en términos desestacionalizados en 1.000. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se mantuvo prácticamente invariable con 255 puntos y se situó 3 puntos por encima del nivel alcanzado el año anterior.

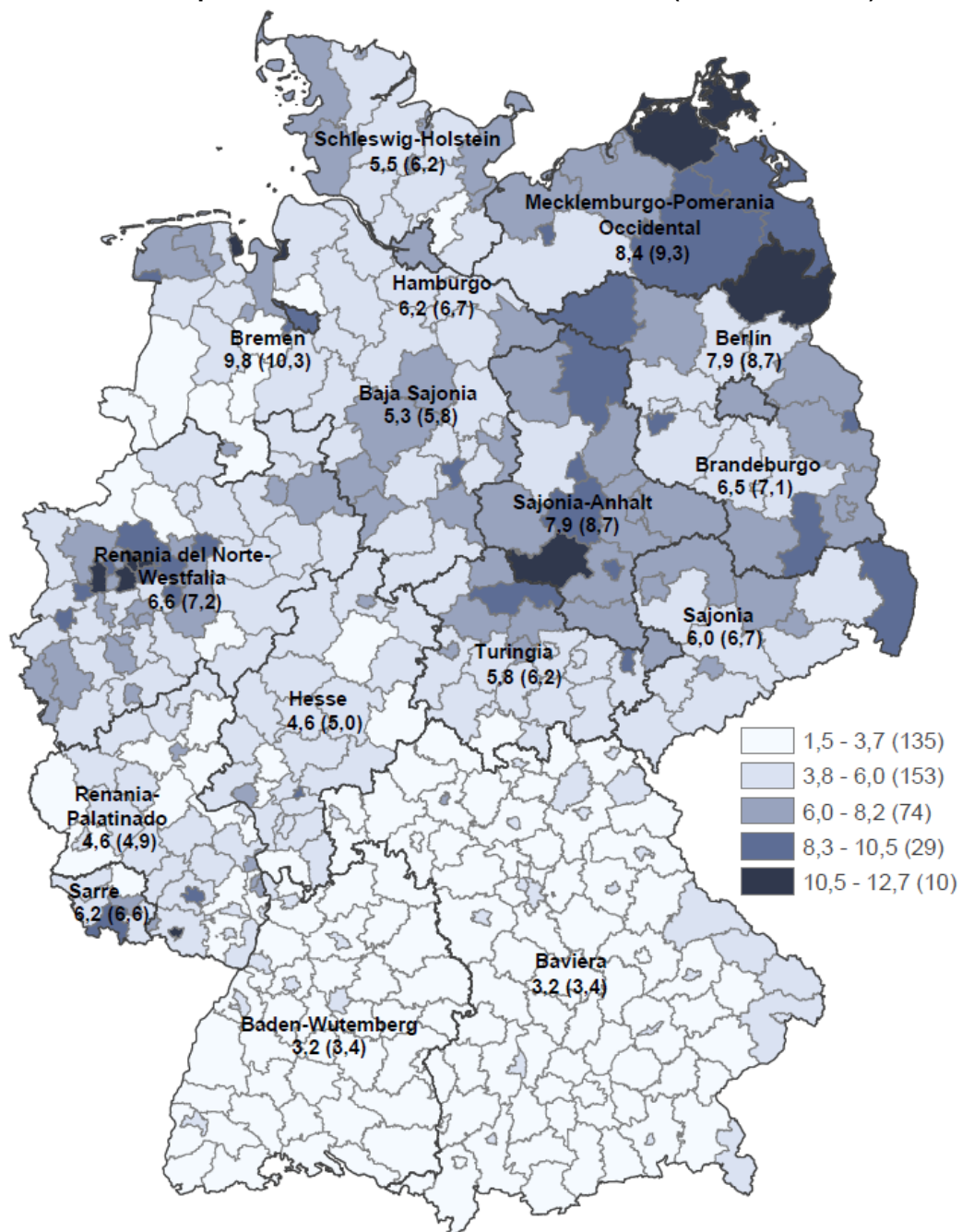
EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (Junio 2009 - Febrero 2019)



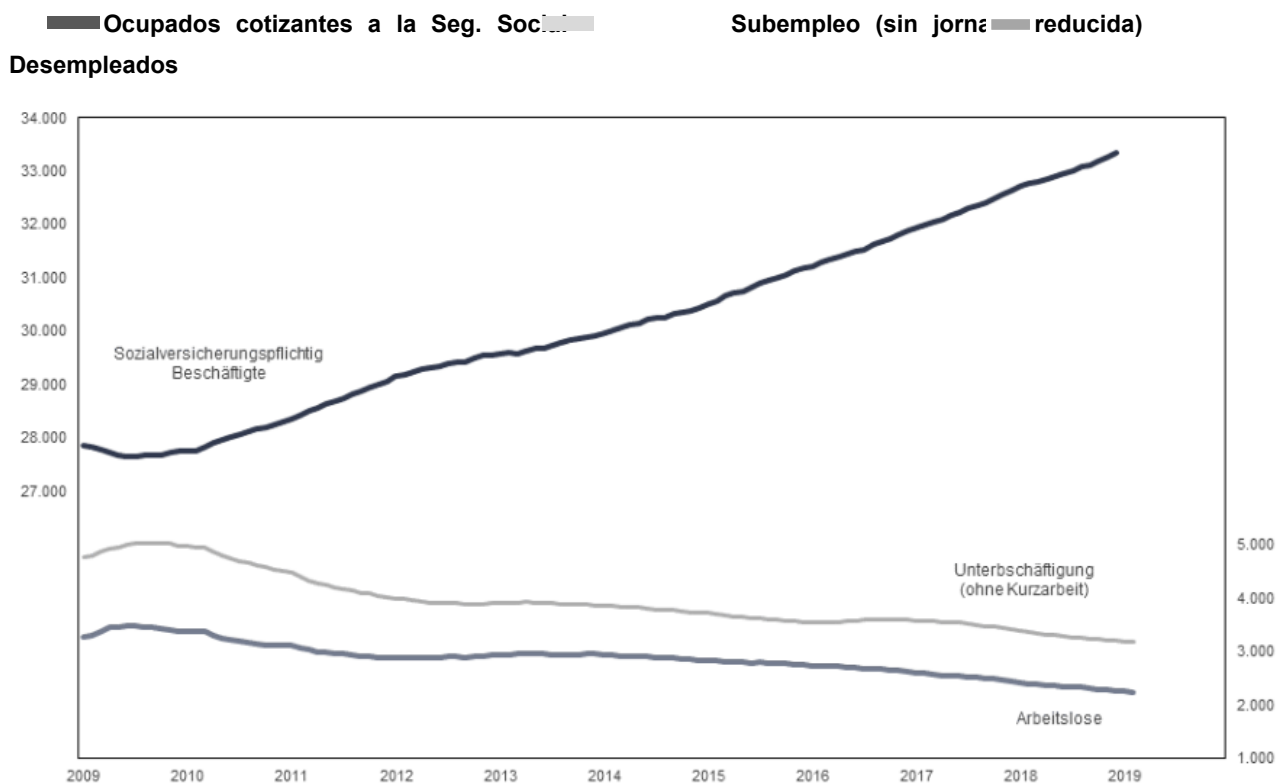
En cuanto a las prestaciones económicas, un total de 837.000 personas percibieron en enero la prestación contributiva por desempleo, 6.000 más que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas demandantes de empleo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se situó en 4.014.000 personas, 249.000 menos en comparación interanual. De este modo, un 7,4% de la población alemana en edad laboral se encontraba en octubre en situación de necesidad.

En cuanto al mercado de formación, de octubre de 2018 a febrero de 2019 se habían registrado en las agencias de empleo y jobcenter 356.000 solicitantes que buscaban un puesto de formación, 7.000 menos que el año anterior. Durante ese tiempo se notificaron un total de 447.000 puestos de formación profesional, unas 18.000 más que en febrero del año anterior. El mercado de la formación se encuentra actualmente en un estado de cambio muy fuerte.

TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS
sobre la población activa total – Febrero de 2019 (Febrero de 2018)

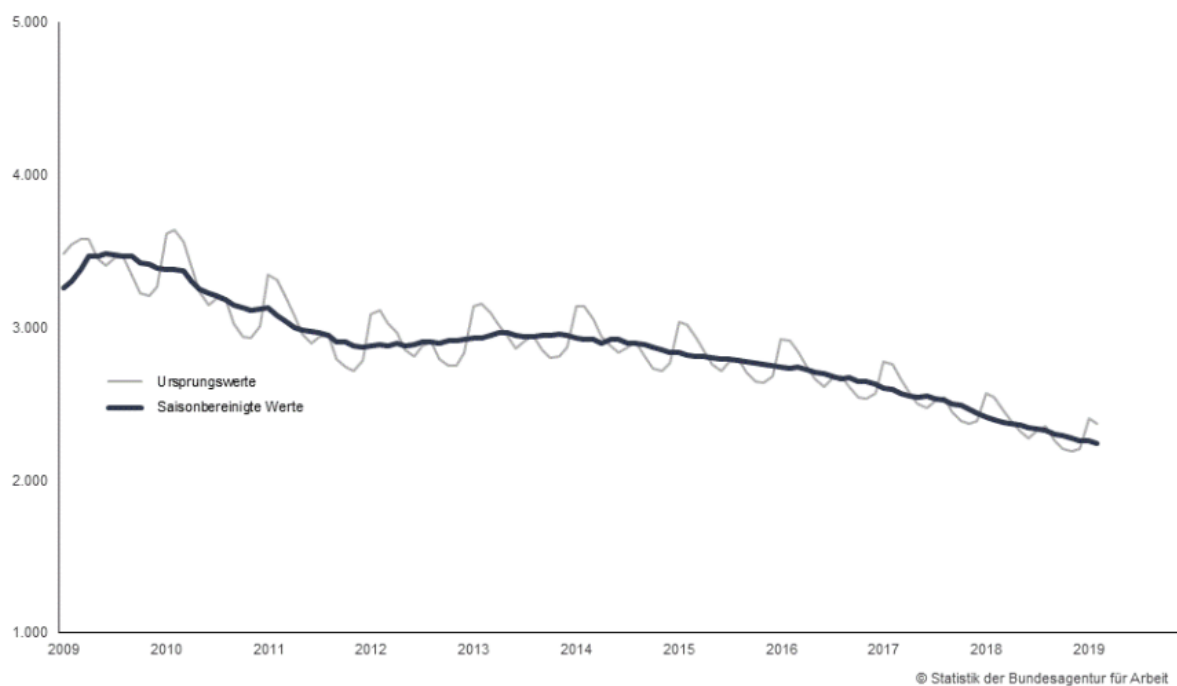


EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (2008-2019, en miles, cifras desestacionalizadas)



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

Valores originales
 Valores desestacionalizados



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

FEBRERO 2019	2019		2018		Variación en comparación		
	Febrero	Enero	Diciembre	Noviembre	Febrero		Enero
					v. absoluto	%	%
POBLACION OCUPADA							
Ocupados (promedio mensual) ¹⁾	...	44.794.000	45.083.000	45.246.000	1,11
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	33.316.700	33.536.800
PARO REGISTRADO	2.372.700	2.405.586	2.209.546	2.186.109	-173.236	-6,8	-6,4
De ellos: 38,3% según el Código Social III ²⁾	907.655	919.257	776.844	744.600	-18.880	-2,0	-2,37
61,7% según el Código Social II ²⁾	1.465.045	1.486.329	1.432.702	1.441.509	-154.356	-9,5	-8,8
56,9% hombres	1.348.930	1.358.706	1.224.682	1.198.806	-88.144	-6,1	-6,0
43,1% mujeres	1.023.769	1.046.879	984.864	987.301	-85.091	-7,7	-7,0
8,9% ≥15 y <25 años	210.034	202.224	186.977	188.416	-14.920	-6,6	-7,0
1,8% de ellos ≥15 y <20 años	41.718	41.291	40.745	41.678	-2.475	-5,6	-5,44
22,1% ≥55	524.620	534.567	490.712	484.663	-20.111	-3,7	-2,7
27,1% extranjeros	644.100	648.509	598.647	596.841	-20.222	-3,0	-3,3
72,6% alemanes	1.721.739	1.750.146	1.604.267	1.582.670	-153.192	-8,2	-7,5
6,6% con seria discapacidad	156.872	160.110	152.170	151.814	-5.141	-3,2	-2,1
TASA DE DESEMPLEO							
- en relación con la población activa	5,3	5,3	4,9	4,8	5,7	-	5,8
De ellos	5,6	5,7	5,1	5,0	6,1	-	6,1
mujeres	4,8	4,9	4,6	4,7	5,3	-	5,4
≥15 y <25 años	4,6	4,4	4,1	4,1	5,0	-	4,8
≥15 y <20 años	3,2	3,1	3,1	3,2	3,3	-	3,3
≥55 y <65 años	5,8	6,0	5,5	5,4	6,4	-	6,4
extranjeros	12,9	13,0	12,0	12,0	14,4	-	14,6
alemanes	4,3	4,4	4,0	3,9	4,7	-	4,7
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,8	5,9	5,4	5,4	6,3	-	6,4
SUBEMPLEO³⁾							
Desempleo en sentido amplio	2.750.620	2.763.578	2.582.815	2.558.272	-148.625	-5,1	-5,0
Subempleo en sentido estricto	3.291.984	3.275.426	3.138.822	3.116.139	-197.925	-5,7	-6,2
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.313.669	3.296.932	3.160.089	3.137.784	-199.443	-5,7	-6,2
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,2	7,2	6,9	6,8	7,7	-	7,7
PERCEPTORES DE PRESTACIONES³⁾							
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	837.327	827.029	708.040	665.414	6.007	0,7	-0,8
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trabajar)	4.013.513	4.006.290	3.982.347	3.998.572	-248.836	-5,8	-5,9
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.626.030	1.621.549	1.616.275	1.618.246	-59.044	-3,5	-3,7
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,4	7,4	7,3	7,3	7,8	-	7,8
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS							
- Nuevas en el mes	224.291	153.696	173.348	182.223	-8.238	-3,5	-2,6
- Nuevas desde inicios de año	377.987	153.696	2.323.977	2.150.629	-12.397	-3,2	-2,6
- Total de ofertas ⁴⁾	783.963	757.714	781.326	807.032	19.716	2,6	2,9
Índice de empleo BA-X	255	255	253	252	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL³⁾ - Total	859.052	843.698	882.940	894.821	17.378	2,1	0,6
de ellos: Activación y reinserción profesional	209.561	189.950	205.366	204.464	17.908	9,3	6,5
Orientación y formación profesional	200.014	207.741	205.647	202.496	-1.016	-0,5	-1,4
Formación continua	178.452	177.618	179.758	181.699	13.413	8,1	7,6
Inicio de una ocupación	111.915	110.787	114.971	118.304	-2.727	-2,4	-3,6
Medidas especiales para personas con discapacidad	66.947	68.059	69.041	73.418	803	1,2	0,4
Medidas de creación de empleo	78.844	75.863	91.149	97.387	-10.168	-11,4	-14,3
Otros tipos de fomento	13.319	13.680	17.008	17.053	-835	-5,9	0,1
Datos desestacionalizados	Feb./19	Ene./19	Dic./18	Nov./18	Oct./18	Sep./18	Ago./18
Población ocupada ¹⁾	...	79.000	46.000	47.000	41.000	27.000	39.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	76.000	80.000	76.000	25.000	64.000
Desempleados	-21.000	-4.000	-14.000	-16.000	-12.000	-24.000	-10.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-12.000	-17.000	-13.000	-16.000	-9.000	-15.000	-18.000
Ofertas de trabajo notificadas	1.000	2.000	-1.000	0	-4.000	4.000	0
Cuota desempleo en relación con total de población activa	5,0	5,0	5,0	5,0	5,1	5,1	5,2
Cuota de desempleo según OIT	...	3,2	3,3	3,3	3,3	3,4	3,4

1) Fuente: Agencia Federal de Empleo

2) Los denominados "Aufstocker" (perciben paralelamente la prestación contributiva y la no contributiva) reciben desde el 1/1/2017 la intermediación de las agencias de empleo y, por lo tanto, se contabiliza en el futuro como desempleados de acuerdo al Código Social III (anteriormente incluidos en el Código Social II), lo que debe tenerse en cuenta a efectos de interpretar las comparaciones con períodos anteriores.

3) Los valores finales sólo se determinan después de un período de espera. En el margen de tiempo actual, los datos pueden extrapolarse preponderantemente en base a valores empíricos. El valor para Alemania también incluye el número de perceptores de la prestación por desempleo en el extranjero.

4) Según una encuesta de empleo de la IAB, el 53,3% de todas las ofertas de puestos vacantes se comunicaron a las agencias de empleo y jobcenter durante el segundo trimestre de 2018. Debido a los diferentes planteamientos de la encuesta no es posible realizar una simple extrapolación de los puestos de trabajo registrados con la cuota inversa de notificación sobre la oferta total de puestos

LEY PARA LA HOMOLOGACIÓN DE TÍTULOS EXTRANJEROS

El 1 de abril de 2012 entró en vigor la Ley de determinación de las calificaciones profesionales (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz o BQFG), de junio de 2012, también conocida como Ley para la homologación de títulos extranjeros (Anerkennungsgesetz).

Con la Ley de homologaciones el procedimiento de comprobación de la equivalencia de títulos profesionales se convierte en un derecho legal para todos los ciudadanos extranjeros, con independencia del país de origen, por lo cual las solicitudes pueden realizarse también desde el extranjero. Mientras que anteriormente solo se realizaba la comprobación de las equivalencias de los títulos expedidos en la UE para profesiones reglamentadas en Alemania, la Ley beneficia a todos los extranjeros, también a los titulados en profesiones de la formación profesional del sistema dual.

La Ley de homologaciones se aplica a 450 profesiones; comprende por una parte la Ley sobre la constatación de cualificaciones profesionales, que regula la convalidación de cerca de 350 profesiones no reglamentadas del sistema dual de formación profesional, y por otra contiene disposiciones para la convalidación de cualificaciones profesionales en 63 profesiones reglamentadas bajo el derecho alemán, y para cuyo desempeño es requisito la posesión de una cualificación determinada. Entre ellas cabe destacar muchas profesiones sanitarias y las profesiones con título de maestría de la formación profesional.

Esta ley recoge el procedimiento de homologación de estudios finalizados para aquellas profesiones reguladas de manera uniforme en toda la República Federal. Por tanto, quedan fuera de su ámbito de aplicación las profesiones reglamentadas (por ejemplo, abogados), aquellas reguladas en leyes especiales (por ejemplo, médicos o enfermeros) y aquellas otras reguladas por cada land (por ejemplo, maestros, profesores, ingenieros). Para el ejercicio de una profesión reglamentada (p.ej. medicina, enfermería, abogacía) es indispensable la homologación estatal y la homologación de las aptitudes profesionales. La Ley tampoco se aplica a las titulaciones de grado superior que conducen a una profesión no reglamentada (p.ej. matemáticas, economía, periodismo).

Algunos oficios de la formación profesional tienen una regulación especial si se ejercen por cuenta propia (panaderos, peluqueros). Las autoridades competentes de comprobar la equivalencia de oficios de la formación profesional son los colegios de oficios y las cámaras de industria y comercio. Éstos comparan la duración y los contenidos de la formación profesional. En caso positivo expiden los "certificados de

equivalencia”, que facultan al interesado para ejercer su profesión del mismo modo que si se hubiera titulado en Alemania. En caso de que no sea posible la homologación, se expide al interesado un informe sobre sus competencias y su cualificación, y se le ofrece la información necesaria para realizar medidas de cualificación destinadas a equiparar la cualificación extranjera con una cualificación alemana.

Profesiones reglamentadas y profesiones no reglamentadas

Desde junio de 2014, los länder alemanes han aprobado leyes propias para la homologación de cualificaciones extranjeras, a fin de adaptarlas a profesiones reguladas regionalmente como por ejemplo maestros o educadores. Los procesos de tramitación de las homologaciones difieren entre los länder, así como las tarifas impuestas por la tramitación.

En el ámbito de las profesiones no reglamentadas, en algunas de ellas también de difícil cobertura, la Ley de homologaciones introdujo el derecho general a realizar un procedimiento de equiparación para facilitar las posibilidades de integración en el mercado laboral de personas con cualificaciones extranjeras. En estos casos no es imprescindible la homologación para el desempeño de la profesión, pero sí mejora las oportunidades de desempeñarla conforme a la cualificación y de poder promocionarse profesionalmente con el acceso, por ejemplo, al examen de maestría profesional. Las autoridades competentes, las Cámaras, han creado nuevas estructuras para ello.

Asesoría e información

La demanda de información y asesoría también se mantiene elevada en estas profesiones, e incluye, adicionalmente a un primer contacto, la búsqueda de alternativas a una homologación, como podría ser la terminación de una formación, el reciclaje profesional o la formación continua. Además de la información ofrecida a través de Internet con el portal de homologaciones www.anererkennung-in-deutschland.de (también en español), el Gobierno financia proyectos destinados a fomentar la cultura la homologación en las empresas. Para ello, el portal BQ del Ministerio Federal de Economía informa sobre cualificaciones y sistemas extranjeros de formación profesional.

Asimismo, la asesoría se produce a través de teléfono “Arbeit und Leben in Deutschland” (Trabajar y vivir en Alemania) y de forma presencial a través el programa “Integration durch Qualifizierung” (Integración mediante cualificación, IQ) y la asesoría sobre mercado laboral. A partir de 2015 la cualificación de inmigrantes se convirtió para el programa IQ en el aspecto central de sus actividades. En sus

puntos regionales de información, asesora de forma gratuita tanto sobre el procedimiento de homologación como sobre cualificación. De este modo, los solicitantes reciben la información sobre las diferencias entre la titulación adquirida y el desarrollo de la profesión en Alemania, para lograr una integración adecuada en el mercado laboral.

Es importante el papel de las cámaras sobre todo, gracias al know how sobre las numerosas profesiones, porque su trabajo va más allá de la asesoría y a menudo comprende alternativas al procedimiento de homologación que facilitan la integración laboral, debido a la diversidad de las profesiones de referencia en las profesiones de la formación profesional.

En la asesoría sobre homologaciones no se realiza una selección de los solicitantes; el derecho a un procedimiento de homologación es el mismo para todos los interesados, con independencia de las oportunidades laborales que pudieran tener en el país o de si se trata de profesiones incluidas en la "lista positiva" de profesiones susceptibles de ser cubiertas por extranjeros de terceros países (que no podrían ejercer en diferentes profesiones).

Tarifas y financiación

Por lo que respecta al importe de las tarifas por el procedimiento de homologación, estas están reguladas por el Reglamento de tarifas de los länder y las cámaras, respectivamente, y dependen del volumen individual de trabajo empleado en el procedimiento. En el ámbito de las cámaras, para profesiones no reglamentadas el importe oscila entre 100 y 600 euros). En los länder no se puede hablar de unas tarifas o de un margen de tarifas unificadas; no obstante, debido al reparto de competencias establecido por la reforma del federalismo de 2006, que determina que los procedimientos administrativos y las tarifas administrativas son competencia de cada land, es difícil que se puedan llegar a consensuar importes a nivel federal como ha propuesto el Ministerio de Educación.

Como apoyo a la financiación de los gastos de las homologaciones son relevantes los instrumentos de las políticas activas de empleo. Las personas que están registradas en las Agencias de Empleo o jobcenters reciben el apoyo de prestaciones del presupuesto de intermediación por medidas para la activación y la integración profesional, así como para el fomento de la formación profesional continua.

En 2015 el gobierno puso en marcha diversos programas de cualificación financiados por el FSE que tienen como objetivo realizar una formación parcial para obtener la homologación completa,

gestionados por la Red-IQ. Dado que un trámite puede finalizar con una resolución que supedita la homologación a la participación en uno de estos programas y puede producirse un conflicto con los títulos de residencia, el Parlamento aprobó en 2015 una reforma del artículo 17a de la Ley de residencia, de manera que está permitida la residencia en el país por un período máximo de 18 meses para realizar una de estas medidas de formación parcial conducentes a la homologación de un título extranjero.

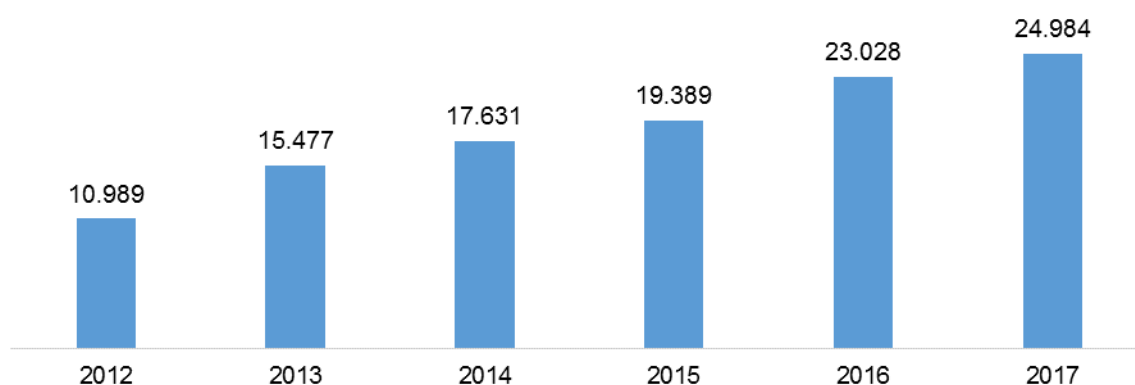
La evaluación de la Ley para la homologación de títulos extranjeros

El Gobierno subraya que la homologación facilita enormemente la inserción laboral de los inmigrantes. La evaluación presentada en 2017 destaca el fuerte incremento de la tasa de empleo una vez que se ha producido la homologación de un título extranjero. Llama la atención que una homologación aumenta la probabilidad de que el interesado encuentre un empleo a jornada completa y adecuado a la formación realizada. Además los salarios se incrementan en una media de 1.000 euros mensuales. Los propios interesados consideran que la homologación ha facilitado su acceso al mercado laboral y mejoran considerablemente la homologación que reciben por parte del empresario.

Las cifras de homologaciones

Desde la entrada en vigor de la ley hasta el año 2017 fueron presentadas un total de 111.501 solicitudes de homologación, pasando de 10.989 en 2012 a 24.984 en 2017, un incremento del 8,5% en comparación al año anterior.

Total solicitudes de homologación, 2012 a 2017



13.149 fueron presentadas desde el extranjero, el 12% sobre el total de solicitudes, de ellas el 69% de Estados Miembro de la UE,

destacando Austria (1.359) y Polonia (1.263), desde España fueron presentadas 240 solicitudes.

Solamente el 2,1% de las solicitudes presentadas en 2017 fueron resueltas de forma negativa. El 61,3% de las resoluciones certificaron la homologación completa del título del país de origen, el 8,6% una homologación parcial y el 28,0% de las resoluciones había supeditado la homologación a la participación en una medida de formación complementaria que no había finalizado en el año en cuestión.

En el ámbito de las profesiones regladas el 63,0% de las resoluciones certificaron la homologación completa, el 35,5% la parcial. En el ámbito de las no regladas solamente el 55,2% de las solicitudes obtuvieron una homologación completa, el 40,5% una homologación parcial.

Los principales países de origen de los solicitantes fueron Siria (2.379), Bosnia y Herzegovina (2.106) y Serbia (1.905). Los españoles ocupan el 18º lugar con 384 solicitudes presentadas en 2017.

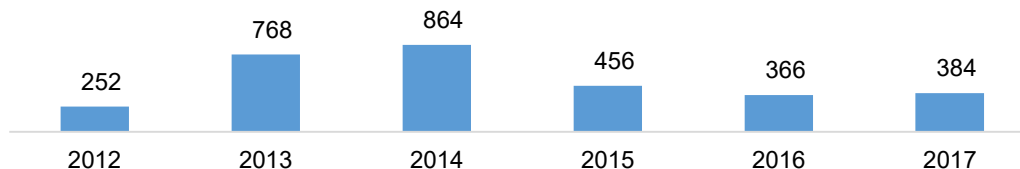
El 76,9% de las solicitudes pertenecían al ámbito de las profesiones regladas, sobre todo las pertenecientes al ámbito de la sanidad. La mayoría de las solicitudes pedían la homologación de la profesión de médico (6.141 solicitudes, -1,35% en términos interanuales) o enfermero (8.835 solicitudes, 24,8%). Le siguen solicitudes relacionadas con la profesión de fisioterapeuta (876), técnico administrativo de oficina (720), odontólogo (711) y farmacéutico (555).

Los diferentes puntos de información (Red-IQ, Cámaras y atención telefónica por el servicio „Vivir y trabajar en Alemania) atendieron un total de 342.500 desde abril de 2012 hasta mediados de 2018. El 70% de las personas atendidas contaban con una titulación universitaria, el 30% con un título de FP, el 74% estaba en situación de desempleo. El 35% de las personas atendidas entre junio de 2015 y mediados de 2018 eran refugiados o solicitantes de asilo, de ellos la nacionalidad de origen más importante fue la siria con un total del 61% de este colectivo.

Un total 37.400 solicitaron información acerca de alguno de los programas de cualificación financiados por el FSE que tienen como objetivo realizar una formación parcial para obtener la homologación completa, puestos en marcha en 2015 y gestionados por la Red-IQ. Un total de 17.191 personas participaron en alguna de estas medidas, 13.614 de ellas obtuvieron financiación a través del FSE.

La evolución del número de solicitudes presentadas por ciudadanos españoles es bien diferente a la de las cifras generales. Hasta 2014 el número de solicitudes aumentó considerablemente para caer a continuación.

Solicitudes de homologación presentadas por ciudadanos españoles, 2012 a 2017



De 2012 a 2017 fueron presentadas un total de 3.087 solicitudes de homologación, la mayoría de ellas corresponden a profesiones del ámbito de la sanidad y la atención a la dependencia que suman 2.352 solicitudes, el 76,2% sobre el total. Destacan solicitudes correspondientes a las profesiones de enfermería (1.758) y médicas (357). La principal razón para este enorme peso de estas profesiones es que la homologación es un requisito indispensable para poder ejercer la profesión.

Solicitudes de homologación de ciudadanos españoles, 10 profesiones más importantes y total		
1.	Enfermeros	1.758
2.	Médicos	357
3.	Farmacéuticos	96
4.	Fisioterapeutas	66
5.	Técnico comercial (a partir de 2014)	36
	Técnico electrónica	36
	Técnico informática	36
	Veterinario	36
6.	Mecatrónica vehículos	30
7.	Odontólogo	27
	Técnico electrónica sistemas y equipos	27
8.	Técnico electrónico para sistemas automatizados	24
	Técnico asistente radiología médica	24
	Técnico atención a la dependencia	24
9.	Abogado	21
	Técnico comercial turismo	21
10.	Técnico mecánico industrial	18
	Técnico comercial (hasta 2014)	18
	Otros	429
	Total	3.087

En este período recayeron un total de 2.766 resoluciones, 2.364 positivas (85,5%), 102 positivas pero con la obligación de realizar una medida de formación complementaria no finalizada a fecha 31.12. del año correspondiente (3,7%), 252 con una homologación parcial (9,1%) y solamente 51 negativas (1,8%).

En los seis años recogidos por el informe las profesiones para las que recayó el mayor número de resoluciones correspondieron sin una sola excepción al ámbito de la sanidad. Llama la atención que salvo en

Resoluciones de solicitudes de homologación presentadas por ciudadanos españoles , por tipo de resolución, 2012 a 2017					
Años	Total	De estas: positivas	De estas: positivas con la obligación de realizar una medida de formación complementaria no finalizada a fecha 31.12. del año correspondiente	De estas: homologación parcial	De estas: resolución negativa
2012	213	165	27	3	21
2013	687	654	6	15	12
2014	765	696	6	54	6
2015	423	357	12	45	9
2016	336	261	27	48	3
2017	342	231	24	87	-
Total	2.766	2.364	102	252	51

2012, año en que la ley entró en vigor, apenas se dan resoluciones con la obligación de realizar una formación complementaria o resoluciones negativas.

Resoluciones de solicitudes de homologación presentadas por ciudadanos españoles , por tipo de resolución y profesiones más comunes, 2012 a 2017						
Años		Total	De estas: positivas	De estas: positivas con la obligación de realizar una medida de formación complementaria no finalizada a fecha 31.12. del año correspondiente	De estas: homologación parcial	De estas: resolución negativa
2012	Enfermero	150	114	21	-	12
	Médico	42	42	-	-	-
2013	Enfermero	543	534	3	-	6
	Médico	57	54	-	-	-
2014	Enfermero	528	522	-	-	3
	Médico	75	72	-	-	-
	Farmacéutico	21	21	-	-	-
2015	Enfermero	207	201	3	-	3
	Médico	60	57	-	-	-
2016	Enfermero	96	96	-	-	-
	Médico	63	60	3	-	-
	Farmacéutico	27	24	3	-	-
2017	Enfermero	75	69	6	-	-
	Médico	51	45	3	-	-
	Farmacéutico	27	24	3	-	-

El proyecto "Adelante" como ejemplo de buena práctica

Por último destacar que en un reciente informe del Instituto para la FP y la Investigación de las Profesiones (BIBB 2019) destaca un apartado al proyecto hispano-alemán „Adelante!", impulsado por la Cámara de Comercio e Industria de Hannover, como ejemplo de una buena práctica de cooperación bilateral en el ámbito de la homologación. Este proyecto, que desde sus inicios cuenta con el apoyo de esta Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, representa un ejemplo de la viabilidad de proyectos bilaterales para lograr la homologación de titulaciones profesionales.

Todos los participantes en el proyecto tienen una cualificación profesional española y en un período de prácticas de seis a ocho semanas y una posterior cualificación de adaptación de hasta doce meses, se les transmite la práctica empresarial que falta. Después de este año, los participantes reciben una resolución que documenta la equivalencia total con una cualificación profesional alemana.

Tras el proceso de selección, las personas seleccionadas inician un curso de alemán en España de aproximadamente 900 unidades didácticas. A continuación realizan prácticas empresariales de seis a ocho semanas en Baja Sajonia. Los participantes cuentan con una red de apoyo y además se les proporciona el alojamiento.

Paralelamente a la formación práctica en la empresa, los participantes asisten a otro curso de alemán relacionado con la profesional, que se basa en los conocimientos de alemán ya adquiridos en España (nivel B1-B2).

La Generalitat de Cataluña financia a través de la Garantía Juvenil parte de los costes del proyecto como publicidad y la selección de los candidatos adecuados, la organización de una feria de empleo en Barcelona, el apoyo y asesoramiento de los candidatos en España, el curso de alemán para los candidatos seleccionados, la preparación intercultural, el viaje a Alemania para las prácticas en empresas y, de forma proporcional, el sustento durante el período de las prácticas en empresas.

El estado de Baja Sajonia y las agencias de desarrollo empresarial, incluida la agencia de promoción de empleo de la región de Hannover, asumen los costes del curso avanzado de alemán en Alemania y el apoyo pedagógico en los lugares del proyecto. A ello se destinan fondos del programa de apoyo regional "Cualificación y trabajo". Los costes del proceso de homologación de reconocimiento están cubiertos la Agencia Federal de Empleo.

Reproducimos la traducción íntegra del correspondiente párrafo incluido en el informe del Instituto para la FP y la Investigación de las Profesiones:

„El proyecto "Adelante! es un ejemplo interesante de una estrecha colaboración entre diferentes actores, iniciado por la Cámara de Comercio e Industria de Hannover en 2013 con el fin de reclutar aprendices y trabajadores cualificados de España en cooperación con empresas locales. Desde entonces, más de 150 jóvenes trabajadores cualificados han llegado a Baja Sajonia a través de este proyecto, 60 más se encuentran actualmente en la "fase del matching ", en la que se les pone en contacto con empleadores.

El proyecto deja claro que incluso dentro de la UE se requiere un alto grado de flexibilidad de los socios. Bajo la dirección de IHK Hannover, se movilizaron fondos de Erasmus+, luego MobiPro EU, ayudas de la ciudad de Sevilla, Fondo Social Europeo en Cataluña, fondos de la agencia de empleo, alianzas regionales para contratar trabajadores cualificados apoyados por el estado de Baja Sajonia y otras oportunidades de financiación en las distintas fases del proyecto. La

ayuda federal para la homologación de títulos también se utilizó en algunos casos.

Igualmente importante es la flexibilidad y disposición a la cooperación de los socios - la constelación exacta en "Adelante" ha cambiado varias veces, de la IHK Hannover y la Junta de Andalucía a la participación de Cataluña, ZAV/BA y Banco Público de Inversiones de Baja Sajonia. Al principio, la atención se centraba en la contratación de aprendices, pero aun así, ya en aquel entonces el programa se complementó con algunos casos individuales de homologación. Luego, el reclutamiento para la capacitación y la homologación se realizaron en paralelo hasta que esa línea de financiación se agotó. En la actualidad, la atención se centra en apoyar la inmigración para obtener la homologación y por lo tanto ya no sólo se limita a las profesiones del ámbito de la Cámara de Comercio e Industria, sino que también incluye otros sectores.

Otro elemento importante es el doble papel de la Cámara de Hannover, por una parte como representante de los empresarios y, por otra, como autoridad competente para la homologación de las profesiones de la Cámara de Hannover. De esta manera, los tiempos de tramitación se acortan considerablemente.

La preparación de los participantes en España es financiada por la parte española - esto incluye, por ejemplo, cursos de preparación y de idiomas. Un aspecto inmaterial es el apoyo integral a los trabajadores inmigrantes en Alemania. En este caso, las alianzas regionales de trabajadores cualificados desempeñan un papel importante, de las que proceden los proveedores de asesoramiento (en Hannover, por ejemplo, Caritas)." (BIBB 2019: 18 s.).



BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN FEBRERO

A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de febrero de 2019 había 482.982 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 8.920 personas en base intermensual y de 22.586 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2016— se situó en el 9,4%, lo que supone un descenso de 0,1% en términos intermensuales y de 0,4% en base anual.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de enero hubo 374.953 ciudadanos belgas, 47.893 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.379 españoles) y 60.136 ciudadanos extracomunitarios.

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

B. 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 6,5% en el mes de enero de 2018.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
 Direction Statistiques et Etudes
 Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN FEVRIER 2019

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	103.320	108.174	1.165	46.472	257.966	-4.102	-12.205
Femmes	85.485	96.671	1.097	42.860	225.016	-4.818	-10.381
Total	188.805	204.845	2.262	89.332	482.982	-8.920	-22.586
- 1 m.	-3.640	-4.652	+64	-628	-8.920		
- 12 m.	-16.414	-3.823	-147	-2.349	-22.586		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	22.241	21.135	175	4.954	48.330	-1.533	-2.790
Femmes	13.785	16.543	136	4.071	34.399	-1.515	-3.525
Total	36.026	37.678	311	9.025	82.729	-3.048	-6.315
- 1 m.	-711	-2.045	+3	-292	-3.048		
- 12 m.	-2.979	-2.836	-70	-500	-6.315		

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

Hommes	33.460	42.649	420	23.164	99.273	-696	-4.988
Femmes	26.458	36.181	439	20.546	83.185	-814	-3.200
Total	59.918	78.830	859	43.710	182.458	-1.510	-8.188
- 1 m.	-481	-900	-11	-129	-1.510		
- 12 m.	-5.052	-2.548	-24	-588	-8.188		

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

Hommes	6.738	15.054	88	2.340	24.132	-1.476	-2.105
Femmes	4.504	11.564	62	2.301	18.369	-1.577	-3.010
Total	11.242	26.618	150	4.641	42.501	-3.053	-5.115
- 1 m.	-162	-2.602	-6	-289	-3.053		
- 12 m.	-1.102	-3.656	-35	-357	-5.115		

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	6,4%	13,0%	6,4%	15,2%	9,4%	-0,2%	-0,4%
Femmes	6,0%	13,0%	7,0%	16,8%	9,3%	-0,2%	-0,4%
Total	6,2%	13,0%	6,7%	15,9%	9,4%	-0,1%	-0,4%
- 1 m.	-0,2%	-0,3%	+0,2%	-0,1%	-0,1%		
- 12 m.	-0,6%	-0,2%	-0,4%	-0,4%	-0,4%		

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de : -						
FEVRIER 2019						
PAYS						
DEIN05	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
NATIONALITES	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	199.852	21.874	175.101	16.081	374.953	37.955
Autriche	27	1	42	0	69	1
Bulgarie	1.384	66	1.739	96	3.123	162
Chypre	3	0	14	0	17	0
République Tchèque	185	13	210	14	395	27
Allemagne	565	27	637	23	1.202	50
Danemark	19	0	31	3	50	3
Espagne	2.537	76	1.842	88	4.379	164
Estonie	5	0	22	1	27	1
Finlande	17	1	47	2	64	3
France	4.056	237	4.835	307	8.891	544
Grande Bretagne	411	10	271	9	682	19
Grèce	488	6	398	6	886	12
Croatie	49	3	71	4	120	7
Hongrie	129	5	185	5	314	10
Irlande	46	4	47	0	93	4
Italie	5.427	168	3.907	145	9.334	313
Lituanie	28	1	99	2	127	3
Luxembourg	73	7	74	6	147	13
Lettonie	20	1	54	1	74	2
Malte	2	0	5	0	7	0
Pays-Bas	3.626	169	3.544	130	7.170	299
Pologne	1.363	64	1.534	62	2.897	126
Portugal	1.353	78	1.101	74	2.454	152
Roumanie	1.729	128	2.505	187	4.234	315
Slovaquie	502	34	504	32	1.006	66
Slovénie	12	1	23	1	35	2
Suède	46	0	50	1	96	1
TOTAL ETRANGERS U.E.	24.102	1.100	23.791	1.199	47.893	2.299
TOTAL U.E.	223.954	22.974	198.892	17.280	422.846	40.254
Suisse	46	3	56	3	102	6
Congo (Rép. démocratique)	1.810	76	2.215	94	4.025	170
Algérie	1.195	25	590	12	1.785	37
Maroc	6.381	132	4.191	181	10.572	313
Macédoine	380	24	296	21	676	45
Norvège	26	2	23	0	49	2
Serbie + Monténégro	470	20	402	44	872	64
Tunisie	633	18	336	13	969	31
Turquie	2.195	52	1.421	36	3.616	88
Réfugiés et apatrides	2.318	138	1.388	108	3.706	246
Autres nationalités hors U.E.	18.558	668	15.206	577	33.764	1.245
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	34.012	1.158	26.124	1.089	60.136	2.247
TOTAL ETRANGERS	58.114	2.258	49.915	2.288	108.029	4.546
TOTAL GENERAL	257.966	24.132	225.016	18.369	482.982	42.501

<http://www.nbb.be/http://www.nbb.be/pub/stats/stats.htm?l=fr&tab=Figures>

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
28/02/2019	482.982	82.729	400.253			
31/01/2019	491.902	85.777	406.125	5,6	7,8	6,5
31/12/2018	483.491	84.581	398.910	5,5	7,9	6,6
30/11/2018	483.970	87.535	396.435	5,6	7,9	6,7
31/10/2018	497.360	93.946	403.414	6,2	8,1	6,7
30/09/2018	508.376	100.449	407.927	6,3	8,1	6,7
31/08/2018	525.327	98.942	426.385	6,5	8,1	6,8
31/07/2018	520.917	93.711	427.206	6,2	8,2	6,8
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

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

EE. UU.**INFORME SOBRE EL EMPLEO EN FEBRERO****RESUMEN**

- Según la encuesta de empresas, el mercado laboral estadounidense creó 20.000 puestos de trabajo en febrero, y suma 101 meses consecutivos de crecimiento.
- Se registró un descenso de 300.000 desempleados, y la tasa de desempleo baja dos décimas, situándose en el 3,8%.
- La población activa descendió en 45.000 personas, y la tasa de actividad se mantiene en 63,2%.
- Los salarios aceleraron su ritmo de crecimiento, al elevarse once centavos de dólar, con una tasa interanual del 3,4%.

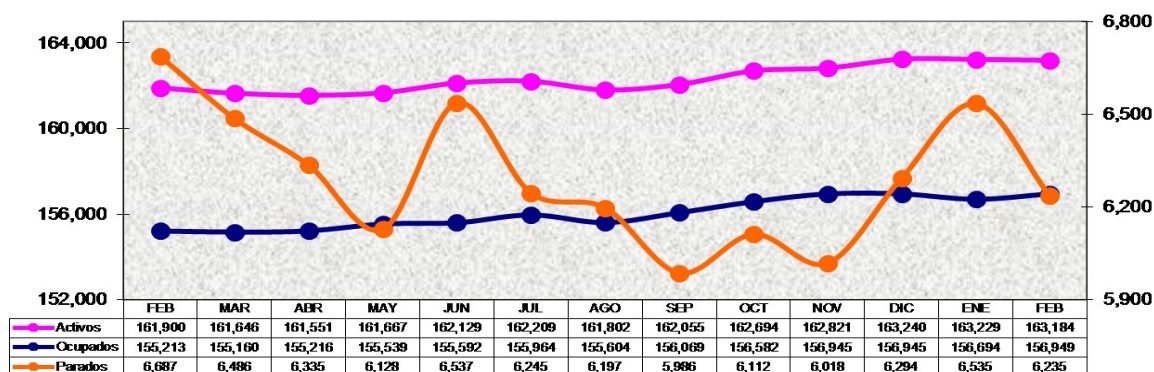
Datos generales y metodología**Datos generales**

Según publicó el día 8 de marzo el Departamento de Trabajo, en el mes de febrero de 2019 el mercado laboral registró un crecimiento de solamente 20.000 empleos. El número de empleos se situó muy por debajo de las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento de alrededor de 180.000. El informe, además, refleja sendas revisiones al alza de los datos de empleos creados en diciembre (+5.000) y enero (+7.000).

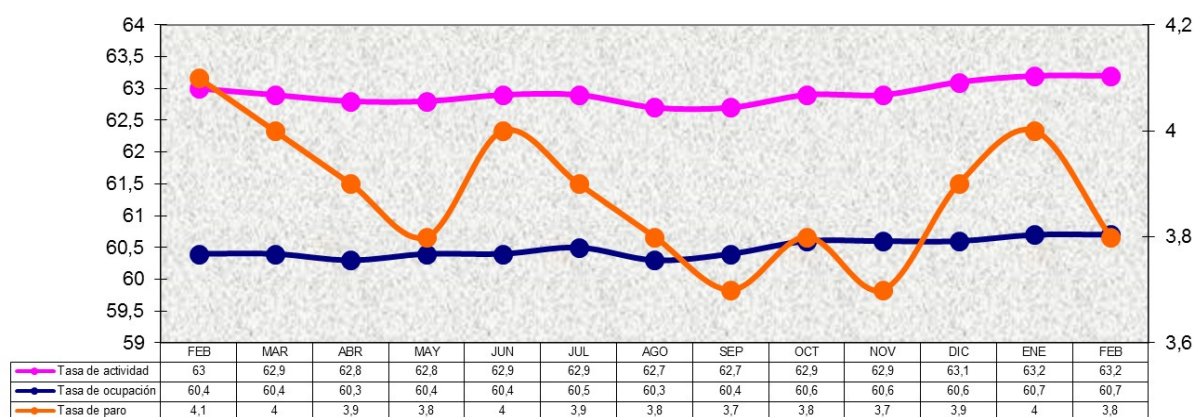
La tasa de desempleo descendió dos décimas en febrero, bajando al 3,8%. En febrero de 2018 se situaba en el 4,1%. En cifras, el número de desempleados descendió en 300.000, situándose en un total de 6.235.000. El dato interanual de parados ha descendido en más de 550.000, ya que en febrero de 2018 se cifraba en 6.687.000.

El número de activos en febrero fue de 163.184.000, tras registrar un descenso de 45.000 personas. En febrero de 2018 el dato se cifraba en 161.900.000. La tasa de actividad se mantuvo en el 63,2%.

**Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Febrero 2018 - Febrero 2019
(Datos EPA)**



**Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Febrero 2018 - Febrero 2019**



Metodología

Los datos a los que el Departamento de Trabajo otorga 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 febrero se crearon 255.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

Desempleados de larga duración, "infraempleados" y "desanimados"

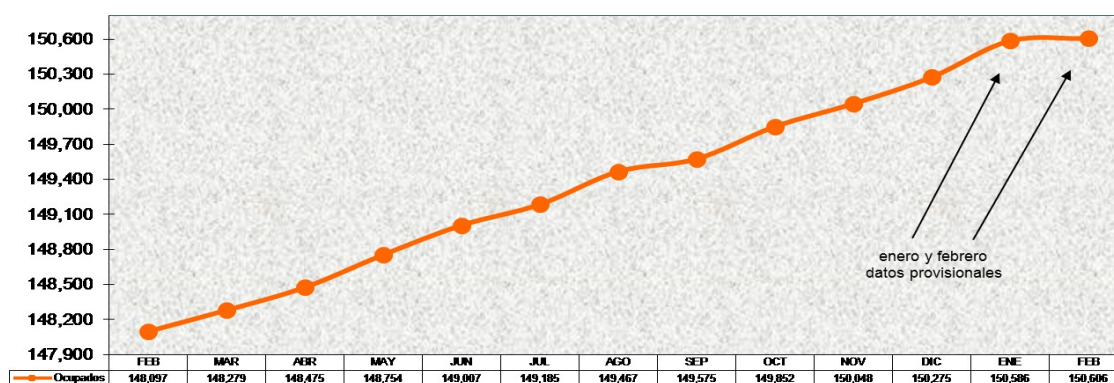
A nivel nacional, en el mes de febrero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 29.000 trabajadores con respecto a la cifra de enero, situándose en 1.271.000. El registro refleja un descenso interanual de 132.000 personas. El 20,4% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 35,6% durante al menos 15 semanas. También se registró un aumento en el número de parados durante un periodo de entre 15 y 26 semanas (40.000). Así mismo, la estadística refleja sendos descensos en las cifras de desempleados durante menos de cinco semanas (-131.000) y durante entre 5 y 14 semanas (-203.000).

Aproximadamente 1,4 millones de personas (200.000 menos que en enero) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de febrero 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, 428.000 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 7,3%, dato que baja 8 décimas con respecto a enero y que refleja un descenso interanual de nueve décimas de punto.

Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en febrero se crearon en total 20.000 puestos de trabajo, la cifra más baja en 17 meses, con un total de 25.000 en el sector privado, tras haber creado 311.000 en enero. En 2018 la media mensual de empleos creados fue de 223.000.

Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
Febrero 2018 - Febrero 2019
(Datos Encuesta Empresas)



El sector industrial creó 4.000 empleos en febrero, suavizando considerablemente su ritmo. La construcción perdió 31.000 empleos, el mayor descenso en seis años, tras haber ganado 52.000 en enero.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en servicios profesionales (42.000), sanidad (21.000) y venta mayorista (11.000). Los mayores descensos afectaron a la educación (-19.000) y la venta minorista (-6.000).

En el sector público se perdieron 5.000 empleos, todos ellos en las administraciones locales (condados y municipios).

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor aumento (0,5%) se registró entre los menores de 20 años, situándose su tasa en el 13,4%. También se produjo un incremento del 0,2% en la tasa de las personas de raza negra, que crece hasta el 7,0%. El mayor descenso de la tasa de desempleo se registró entre la población de origen hispano (-0,6%), bajando su tasa al 4,3%. También se produjeron tres descensos del 0,2%, que correspondieron a varones adultos, mujeres adultas y personas de raza blanca, situándose sus tasas respectivas en el 3,8%, 3,5% y 3,1%.

En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que el mayor descenso (-0,4%) recayó sobre los trabajadores que no llegaron a finalizar los estudios secundarios, situándose su tasa de paro en el 5,3%. También se produjo sendos descensos del 0,2% en las tasas de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado), y en la de los trabajadores que comenzaron pero no finalizaron los estudios superiores, situándose sus tasas respectivas en el 2,2% y el 3,2%. No se produjo variación en la tasa de los trabajadores que tras finalizar los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios, manteniéndose su tasa de desempleo en el 3,8%

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.157.745 durante la semana que terminó el 16 de febrero, con una tasa de percepción de prestaciones del 34,60%.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado descendió una décima, situándose en 34,4 horas. En el sector industrial la jornada media semanal también se contrajo una décima, bajando a 40,7 horas. La de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se redujo en dos décimas, descendiendo a 33,6 horas.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en 11 centavos de dólar en febrero, subiendo a 27,66 dólares, y ha crecido 91 céntimos en los últimos doce meses (+3,4%). Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó en febrero 8 centavos de dólar, situándose en 23,18 dólares por hora.

Consideraciones finales

Los datos del informe no se pueden considerar como positivos, aunque esconden algunos factores que inducen al optimismo. Los mercados esperan una suavización, aunque no tan brusca. No hay elementos que puedan indicar de forma definitiva si la pequeña cifra de empleos creados se debe a una irregularidad estadística que compensa el muy elevado número de enero o si por el contrario es indicativa de la dirección del mercado laboral. Lo cierto es que en febrero el empleo continúa en fase de expansión.

El descenso de la tasa de paro se puede atribuir íntegramente a la reducción de número de personas desempleadas, ya que el número de activos se redujo de forma leve.

Los salarios crecieron al ritmo más rápido desde el año 2009, lo que es sintomático de la dificultad de las empresas para encontrar y contratar trabajadores cualificados.

El informe además sirve para reforzar la intención de la Reserva Federal de no modificar los tipos de interés hasta al menos el mes de septiembre.

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE DICIEMBRE

En diciembre de 2018, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 18,0%, tres décimas menos que en noviembre, y 2,8 puntos menos que en diciembre de 2017 (20,8%, dato revisado).

El número de empleados ascendió a 3.868.241 personas, mientras que el número de desempleados fue de 851.556 y el de inactivos 3.236.631. El número de empleados aumentó en 106.850 personas (+2,8%) en comparación con diciembre de 2017 y en 2.639 personas en comparación con noviembre de 2018 (+0,1%). Los desempleados disminuyeron en 138.274 personas en comparación con diciembre de 2017 (-14,0%) y en 16.774 personas en comparación con noviembre de 2018 (-1,9%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 9.235 personas en comparación con diciembre de 2017 (-0,3%) y aumentó en 10.831 personas en comparación con noviembre de 2018 (+0,3%).

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

	DICIEMBRE					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Empleados	3.487.621	3.529.449	3.698.869	3.660.402	3.761.391	3.868.241
Desempleados	1.319.215	1.232.247	1.159.123	1.117.793	989.830	851.556
Inactivos	3.356.260	3.348.859	3.208.613	3.251.216	3.245.866	3.236.631
Tasa de paro	27,4	25,9	23,9	23,4	20,8	18,0

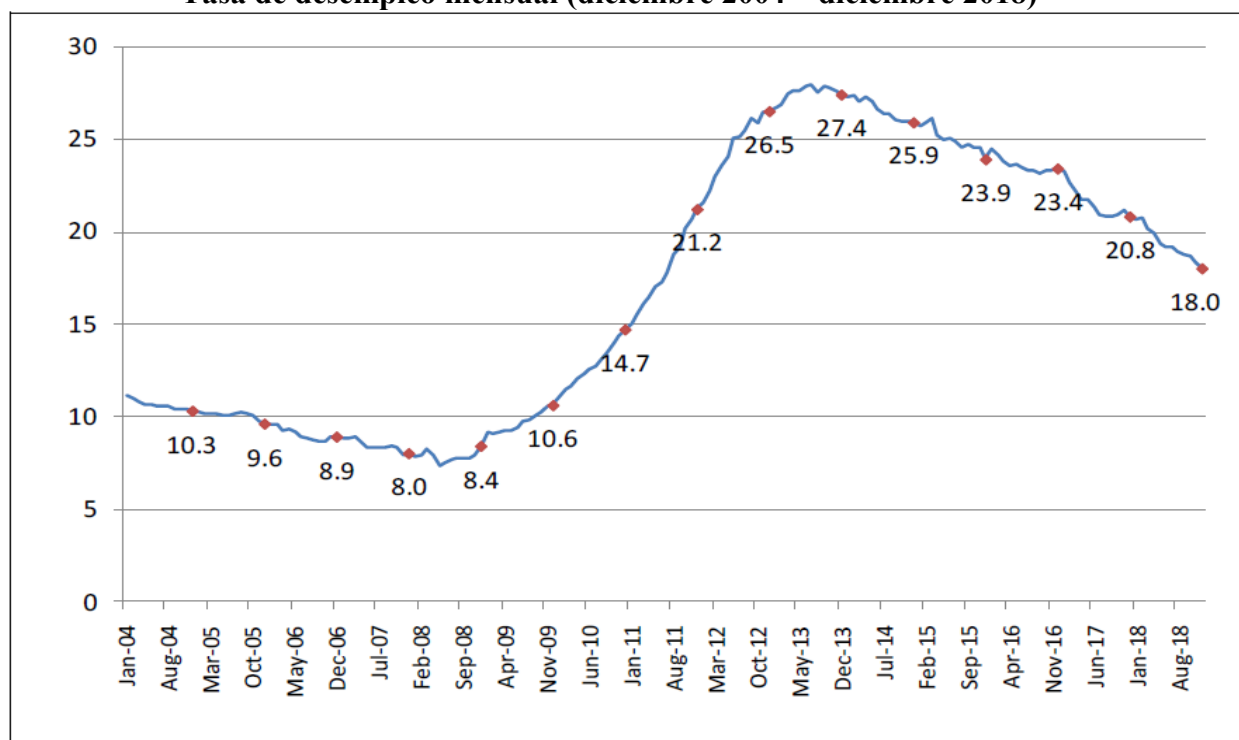
Tabla 2. Tasa de desempleo por género: diciembre 2013-2018

Género	DICIEMBRE					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hombres	24,5	23,0	20,7	19,7	16,7	14,1
Mujeres	31,2	29,5	27,8	27,9	26,0	23,1
Total	27,4	25,9	23,9	23,4	20,8	18,0

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

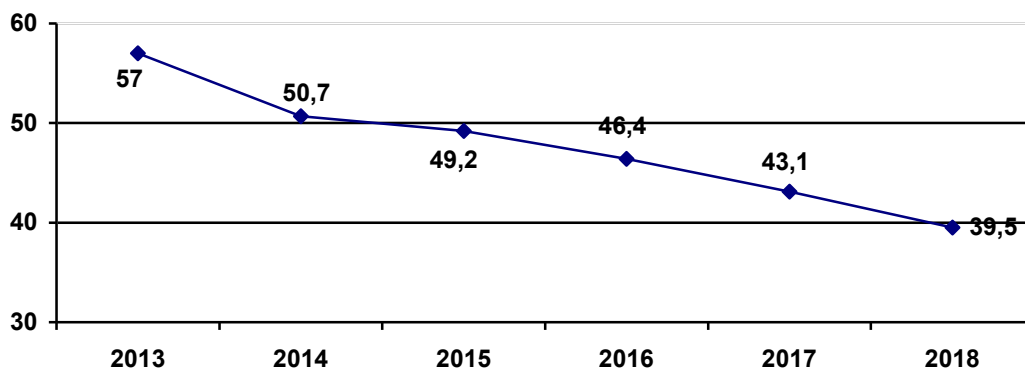
Tramos de edad	DICIEMBRE					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
15-24 años	57,0	50,7	49,2	46,4	43,1	39,5
25-34 "	36,3	34,4	30,1	29,8	25,7	24,2
35-44 "	23,7	22,4	20,1	20,4	19,2	16,2
45-54 "	20,4	20,3	19,8	18,7	16,6	14,4
55-64 "	17,5	16,7	19,0	20,0	17,3	13,9
65-74 "	10,5	10,8	11,7	14,1	11,9	8,7
Total	27,4	25,9	23,9	23,4	20,8	18,0

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (diciembre 2004 – diciembre 2018)

Los valores indicados en el gráfico se refieren a diciembre de cada año

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

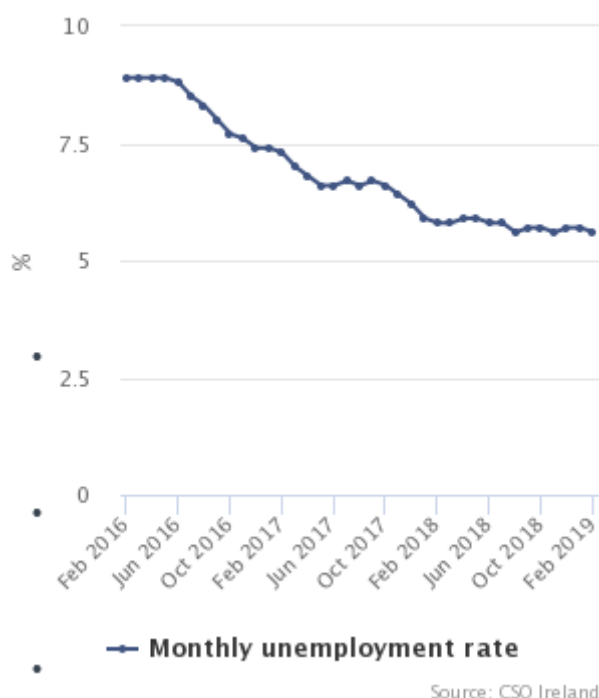


IRLANDA

ESTADÍSTICAS MENSUALES

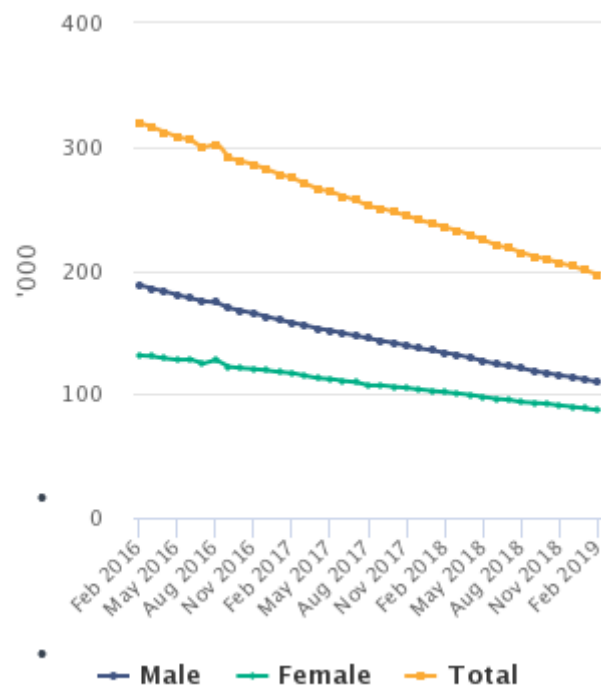
Los últimos datos de la Oficina Central de Estadística (CSO) muestran que en febrero la tasa de desempleo se ha reducido una décima con respecto al mes anterior, situándose en el 5,6% (1.700 desempleados menos) y registrando el nivel más bajo desde 2008. El desempleo juvenil ha alcanzado el 13,8%, una décima menos que enero, con un total de 39.700 desempleados. Los datos de desempleo han sido revisados al alza como consecuencia de la publicación de la encuesta de población activa, que proporciona una visión más precisa del mercado laboral irlandés.

Figure 1 Monthly unemployment rate (ILO), February 2016 to February 2019



Según la Oficina Central de Estadísticas, en febrero se registraron 196.500 beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*), 3.500 menos que en el mes anterior (-1,8%). De nuevo la cifra más baja desde mayo de 2008. En términos anuales la cifra ha descendido un 15,9%, con 38.411 perceptores menos. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 79.010, una caída del 16,3% respecto al año anterior. El número de jóvenes menores de 25 años perceptores de esta prestación se sitúa en el 10,6 %, con un total de 20.868.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



Source: CSO Ireland

ITALIA

LOS DATOS (PROVISIONALES) DE ENERO.

En enero de 2019 el empleo muestra, después del resultado neutro del mes pasado, un ligero aumento, impulsado por el crecimiento del número de trabajadores por cuenta ajena con contrato fijo, mientras disminuyen los temporales y los autónomos. El crecimiento de los trabajadores con contrato fijo se mantiene también a nivel trimestral y a nivel interanual, donde se registra la primera variación positiva desde octubre de 2017. El desempleo aumenta en el último mes y a nivel trimestral, mientras que la variación interanual sigue negativa para todos los tramos de edad menos la de los jóvenes entre 15 y 24 años.

Así, según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de enero de 2018, el número de desempleados (2.719.000) registra un aumento del 0,6%, (equivalente a 15.000 desempleados) a nivel mensual y una disminución del 5,0% (-144.000) respecto a enero de 2017. La tasa de desempleo, del 10,5%, no presenta variaciones a nivel mensual y baja 6 décimas a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha subido 3 décimas a nivel mensual y 4 décimas respecto a enero de 2017, cifrándose en un 33,0%. Los desempleados de este tramo de edad son 505.000, es decir 1.000 menos que en diciembre (-0,2%) y 1.000 más que en enero del año pasado (esto es +0,1%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.236.000, es decir 21.000 más que en el mes anterior (+0,1%) y 160.000 más (+0,7%) que en enero de 2017. La tasa de empleo se sitúa en el 58,7%, sin variaciones respecto a diciembre y 6 décimas más que en enero del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en enero ha bajado un 0,2% (-22.000 personas) respecto a diciembre. La disminución afecta sólo a los hombres (-33.000) y se concentra en el tramo de edad entre los 25 a los 49 años, que registran una disminución de 48.000. La tasa de inactividad permanece estable en un 34,3%, por tercer mes consecutivo.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (enero 2019)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	10,5	0,0	-0,6
Tasa de desempleo juvenil	33,0	+0,3	+0,4
Tasa de empleo	58,7	0,0	+0,6
Tasa de inactividad	34,3	0,0	-0,2

Fuente: ISTAT

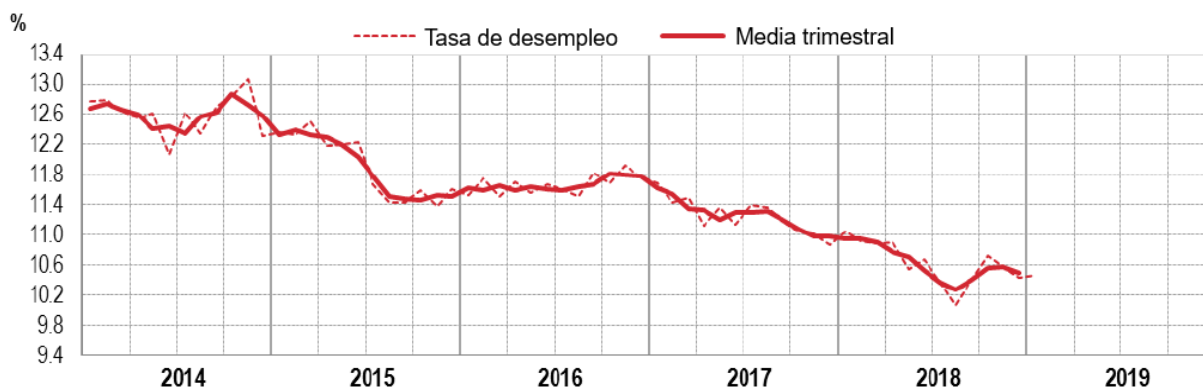
Ocupados por posición profesional y carácter del empleo (Enero 2019 – Datos desestacionalizados)

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre diciembre 2018)		Variación interanual (sobre enero 2018)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.236	+21	+0,1	-19	-0,1
Por cuenta ajena	17.951	+40	+0,2	0	0,0
• Fijos	14.871	+56	+0,4	+12	+0,1
• Temporales	3.080	-16	-0,5	-12	-0,4
Autónomos	5.284	-19	-0,4	-19	-0,4

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO

Enero 2014 - enero 2019; datos en porcentaje, desestacionalizados

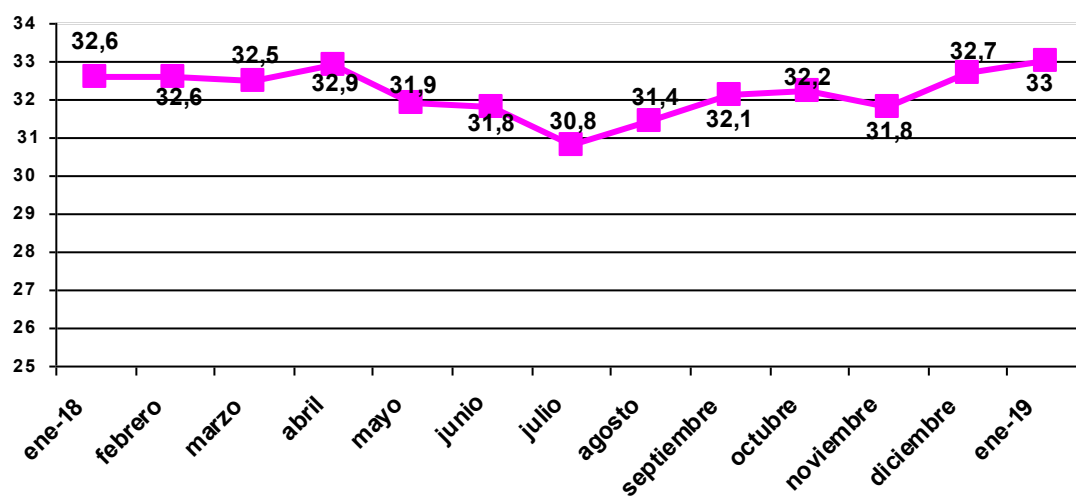


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (enero 2019)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	505.000	-1.000	-0,2	+1.000	+0,1
Empleados	1.024.000	-15.000	-1,5	-19.000	-1,8
Inactivos	4.340.000	+15.000	+0,3	+24.000	+0,5

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	33,0	+0,3	+0,4
Tasa de empleo	17,4	-0,3	-0,3
Tasa de inactividad	73,9	+0,3	+0,3

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



PAÍSES BAJOS

LA MAYORÍA DE LAS COMPAÑÍAS VIOLAN LAS REGLAS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Un muestreo realizado por de la autoridades fiscal (Belastingdienst) entre más de cien empresas ha puesto de manifiesto que la mayoría de los empresarios trabaja con personas contratadas como trabajadores autónomos, que no cumplen las condiciones para ser considerados como tales trabajadores independientes o por cuenta propia. Esto es lo que informa el Secretario de Estado de Finanzas, Menno Snel, en una carta a la Cámara de Representantes.

De acuerdo con la carta, 59 de las 104 empresas visitadas no aplican correctamente la normativa para evaluar la relación laboral que determine el tipo de contratación. En el caso de doce de ellas, esto puede suceder a propósito. En esos casos, las autoridades fiscales concluyen que la empresa no ha calificado adecuadamente la relación laboral y se inicia una investigación de seguimiento que debe determinar si hay malicia o intencionalidad.

Contrato modelo

El Secretario de Estado Menno Snel y el Ministro Wouter Koolmees de Asuntos Sociales, iniciaron una prueba en julio del año pasado para ver cómo se está cumpliendo la polémica Ley de DBA, Desregulación de las relaciones de trabajo), introducida durante la legislatura Rutte II en 2016 para prevenir el falso autoempleo. Esto se hace por medio de los llamados 'acuerdos modelo' de asignación de obra o servicio.

Pero la ley nunca se ha aplicado activamente porque hay demasiada ambigüedad sobre quién puede llamarse empresario y quién no. Solo los que intencionalmente ignoran las reglas van a ser perseguidos y sancionados.

Sindicatos descontentos

Los sindicatos critican la falta de cumplimiento. La Central Sindical CNV, califica la carta de "desconcertante". Según CNV no se ha pagado ninguna sanción ya que eso hubiera sido una llamada de atención.

El Sindicato FNV también quiere que el Gabinete ponga fin de inmediato a la moratoria de la aplicación de la DBA. 'Ya sabemos desde hace tiempo que muchas compañías están ignorando las reglas. El gobierno no impone multas y dice no poder hacer nada'.

El plan de supervisión, como se llama a la prueba, debía verificar si los empleadores evalúan correctamente la relación laboral y aplican los impuestos correctos en la nómina. Al hacerlo, se visitaron la mayor cantidad posible de ramas y sectores, y se habló con contratistas y clientes tanto con contratos modelo aprobados como con contratos modelo retirados o rechazados.

Actuaciones incorrectas

Solo en 45 de las visitas a empresas y compañías se ha demostrado que el cliente tiene el conocimiento de la Ley y la experiencia suficiente para aplicar las reglas correctamente, informa la Administración de Impuestos y Aduanas. En una gran parte de los casos parecía que en mayor o menor medida se estaba habiendo valorado la relación laboral incorrectamente según las autoridades fiscales.

En la práctica, con frecuencia se trata de compañías que emplean *freelancers* para el mismo trabajo y de la misma manera que a sus propios empleados. A veces, los trabajadores autónomos se contratan para actividades básicas que son indispensables para el funcionamiento de la empresa, lo que puede indicar que hay una relación laboral por cuenta ajena encubierta.

La causa de las violaciones de las reglas no es unilateral por parte del contratista o los clientes. Muchos autónomos no quieren trabajar por cuenta ajena porque las ventajas fiscales del trabajador autónomo pesan más que la certeza de un trabajo fijo por cuenta ajena. Esto es especialmente cierto en los sectores donde el mercado laboral tiene escasez de trabajadores, como las TIC, la educación y la sanidad. En muchos casos, las empresas dicen que solo pueden encontrar personas si las contratan como autónomos, incluso si la relación de empleo real debiera considerarse como un empleo por cuenta ajena.

Los sindicatos no están satisfechos con esta situación. Se trata de una cuestión de principios, hay reglas justas para el autoempleo y para los contratos de trabajo y no se deben mezclar ambas para sacar un beneficio mayor.

Fuente: Diario Het Financieele Dagblad

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 19 de febrero de 2019, referentes al trimestre octubre-diciembre 2018, reflejan que la tasa de empleo se ha incrementado mientras que el número de desempleados ha descendido. La tasa de inactividad, por su parte, también ha observado un descenso.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*², equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,60 millones de personas trabajando**, un aumento de 167.000 personas con respecto al periodo julio-septiembre 2018 y de 444.000 con respecto al año anterior. La **tasa de empleo³ ha ascendido al 75,8%**, la más alta desde que comenzaran los registros. En términos anuales, la subida ha sido de seis décimas.

Por su parte, hubo **1,36 millones de personas desempleadas**, un descenso de 14.000 con respecto al trimestre julio-septiembre 2018 y de 100.000 en términos anuales. La **tasa de desempleo⁴ ha descendido al 4%**, la más baja desde el trimestre diciembre 1974-febrero 1975.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas⁵ fue de 8,63 millones**, 94.000 menos que en el trimestre julio-septiembre 2018 y 153.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 20,9%**, una caída de dos décimas respecto a julio-septiembre 2018 y de cuatro en términos anuales.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio⁶ en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **aumentó un 3,4%**, tanto excluyendo las bonificaciones como incluyéndolas. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se incrementó un 1,2%** excluyendo las bonificaciones salariales y un 1,3% incluyéndolas.

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

²

<https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurveyifs>

³ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

⁴ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

⁵ 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.

⁶ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

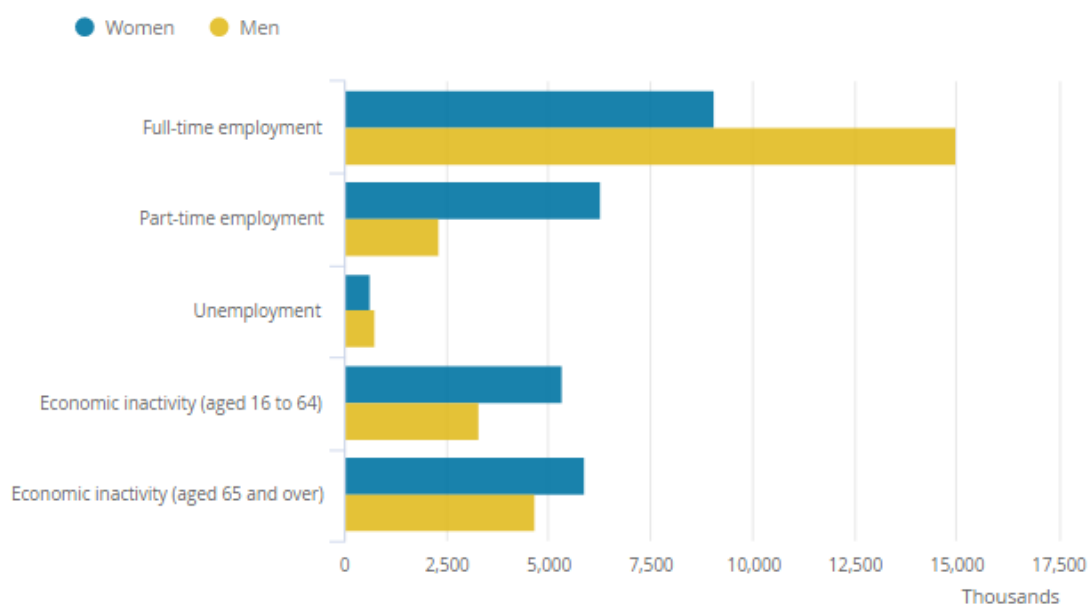
Table 1: Summary of UK labour market statistics for October to December 2018, seasonally adjusted

	Number (thousands)	Change on July to Sept 2018	Change on Oct to Dec 2017	Headline Rate (%)	Change on July to Sept 2018	Change on Oct to Dec 2017
Employed	32,597	167	444			
Aged 16 to 64	31,307	131	337	75.8	0.3	0.7
Aged 65 and over	1,290	36	106			
Unemployed	1,363	-14	-100	4.0	-0.1	-0.3
Aged 16 to 64	1,345	-17	-97			
Aged 65 and over	18	3	-3			
Inactive	19,178	-84	-63			
Aged 16 to 64	8,632	-94	-153	20.9	-0.2	-0.4
Aged 65 and over	10,546	10	89			

Source: Office for National Statistics - Labour Force Survey

El siguiente gráfico muestra, en miles, los datos del mercado laboral para el trimestre de referencia, con ajuste estacional, desglosados por sexo (mujeres en azul, hombres en amarillo).

Figure 1: Summary of UK labour market statistics for October to December 2018, seasonally adjusted

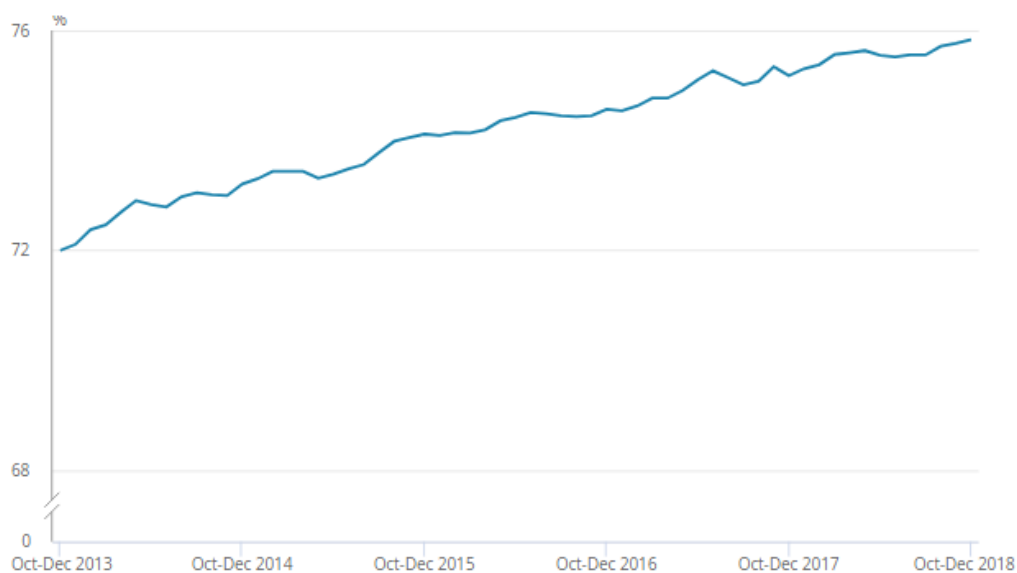


Source: Office for National Statistics - Labour Force Survey

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

1. TASA DE EMPLEO

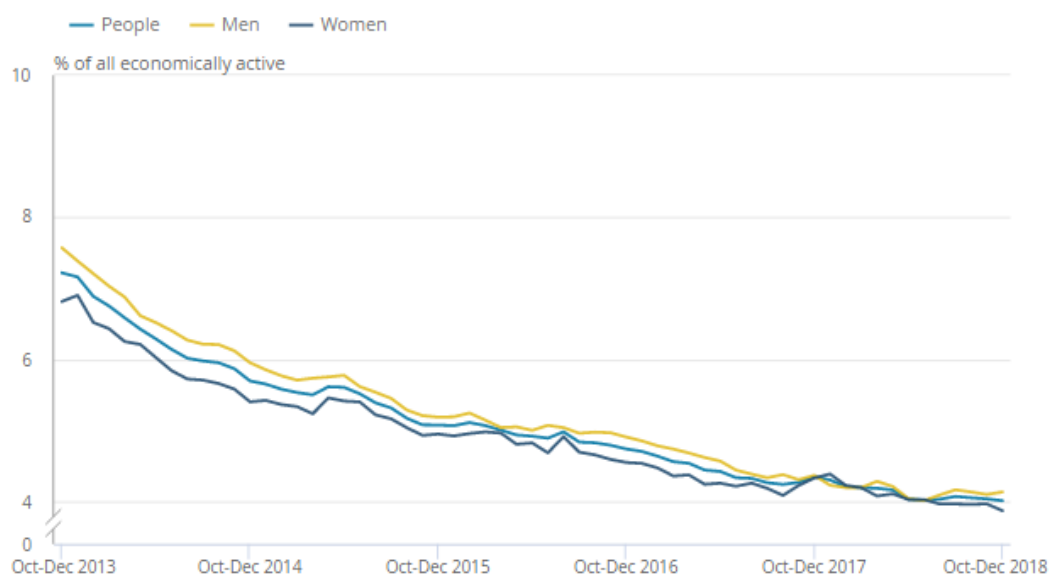
October to December 2013 to October to December 2018



Source: Office for National Statistics - Labour Force Survey

2. TASA DE DESEMPLEO

October to December 2013 to October to December 2018



Source: Office for National Statistics - Labour Force Survey

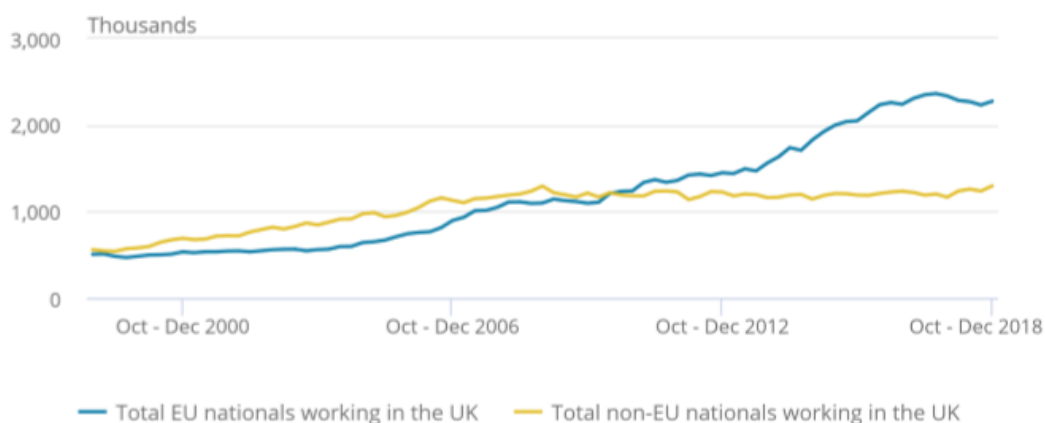
El salario semanal medio de Gran Bretaña en el mes de diciembre de 2018 en términos nominales (no ajustado por la inflación) fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 495 libras semanales brutas. En diciembre de 2017 fue de 480 libras.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 527 libras semanales brutas. Un año antes era de 512 libras.

Por último, las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen, de forma trimestral. Según los mismos, entre octubre-diciembre de 2017 y octubre-diciembre de 2018 **el número de trabajadores de la UE descendió en 61.000, hasta situarse en los 2,27 millones**. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE aumentó en 130.000, alcanzando los 1,29 millones.

Figure 1: Non-UK nationals (aged 16 years and over) working in the UK, not seasonally adjusted

October to December 1998 to October to December 2018



Fte. ONS

RUMANÍA

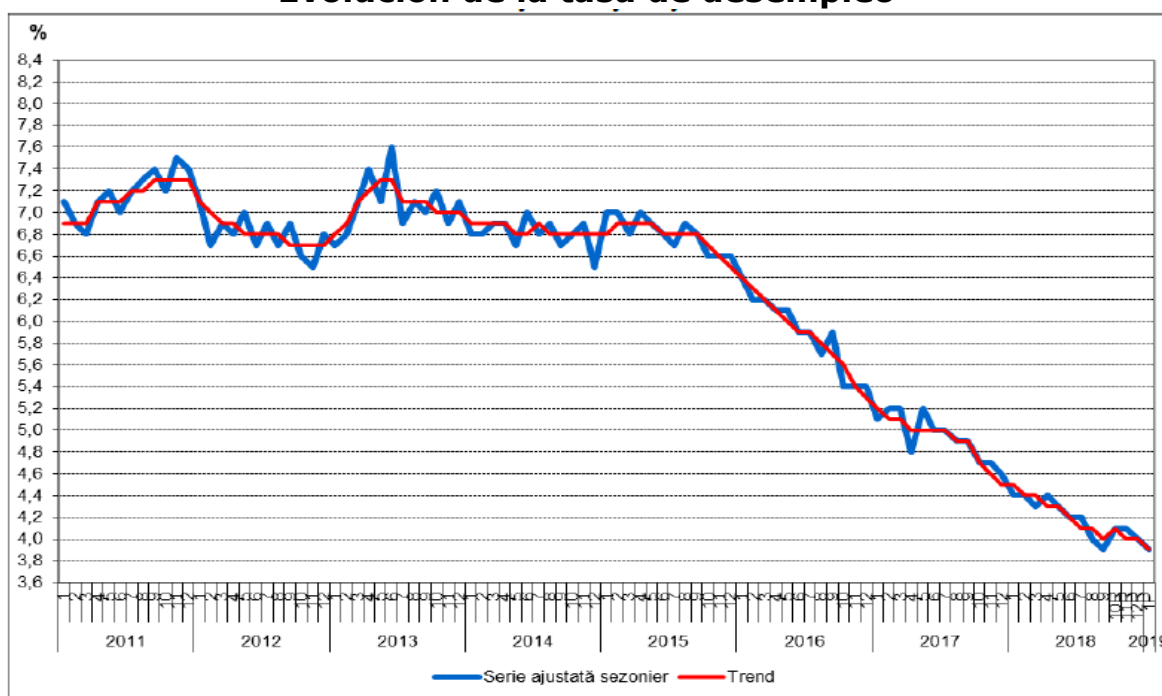
DESEMPLEO EN ENERO.-

En enero de 2019, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 3,9 %, una décima más que en el mes anterior.

El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de enero de 2019 fue de 354.000 personas, registrando una disminución tanto frente al mes anterior (359.000) como respecto al mismo mes del año anterior (403.000). Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 0,8 puntos a la de las mujeres (respectivamente 4,2% y 3,4%).

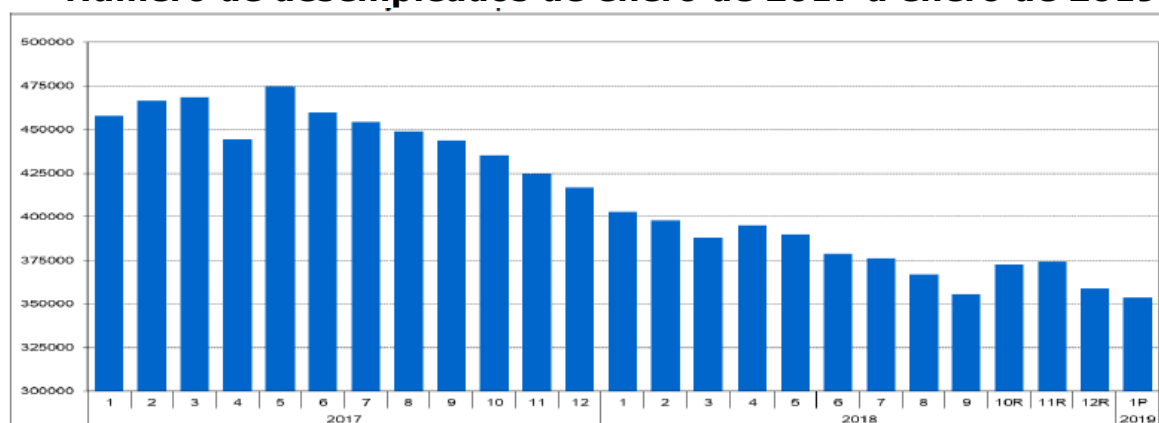
La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) en diciembre de 2018 (último dato disponible), registra un 15,4%, siendo del 15,6% para los hombres y del 15,2% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Los datos de octubre, noviembre y diciembre han sido revisados. Los de enero son provisionales

Número de desempleados de enero de 2017 a enero de 2019



Los datos de octubre, noviembre y diciembre han sido revisados. Los de enero son provisionales.

Tasa de desempleo por género (%)

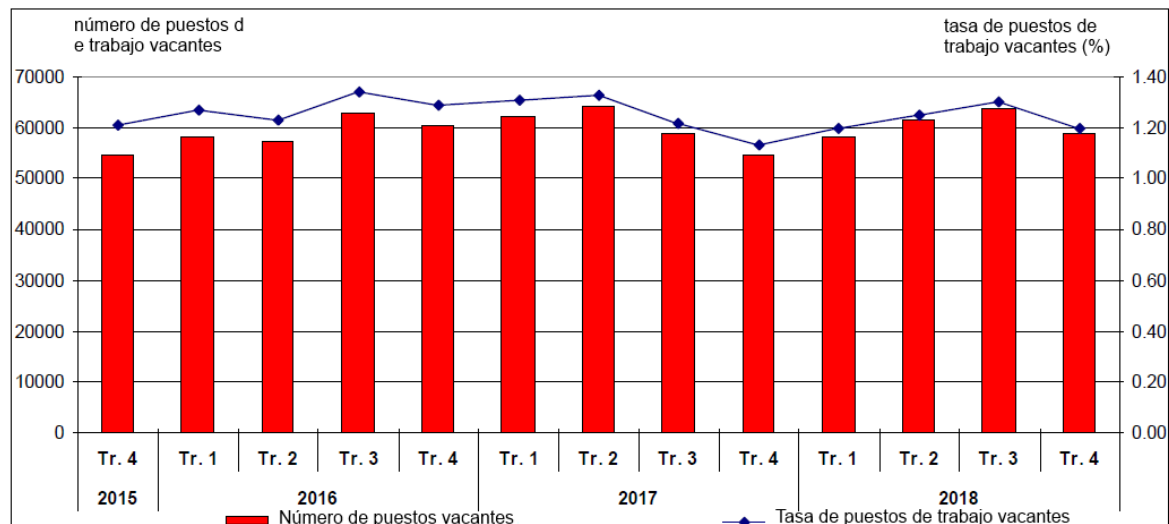
	2018												2019
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene
Total													
15-74 años	4,4	4,4	4,3	4,4	4,3	4,2	4,2	4,0	3,9	4,1	4,1	4,0	3,9
15-24 años	16,3	16,3	16,3	17,1	17,1	17,1	16,1	16,1	16,1	15,4	15,4	15,4	N.D
25-74 años	3,6	3,5	3,6	3,4	3,3	3,3	3,2	3,3	3,0	3,2	3,0	2,9	3,0
Hombres													
15-74 años	4,9	4,9	4,6	4,9	4,9	4,6	4,7	4,6	4,4	4,7	4,7	4,6	4,2
15-24 años	16,6	16,6	16,6	17,5	17,5	17,5	15,4	15,4	15,4	15,6	15,6	15,6	N.D
25-74 años	4,0	3,9	3,8	3,9	3,9	3,7	3,8	3,9	3,6	3,8	3,8	3,7	3,4
Mujeres													
15-74 años	3,8	3,7	3,8	3,6	3,6	3,5	3,4	3,3	3,2	3,4	3,3	3,2	3,4
15-24 años	15,8	15,8	15,8	16,6	16,6	16,6	17,1	17,1	17,1	15,2	15,2	15,2	N.D
25-74 años	2,9	2,9	3,0	2,7	2,6	2,7	2,5	2,3	2,3	2,6	2,5	2,4	2,4

Los datos de octubre, noviembre y diciembre han sido revisados. Los de enero son provisionales

Puestos de trabajo vacantes en el IV trimestre de 2018.- En el cuarto trimestre de 2018, la tasa de puestos de trabajo vacantes (es decir la proporción entre vacantes y número total de puestos de trabajo) fue del 1,20%, con un descenso de 1 décima respecto al trimestre anterior. Las vacantes fueron 58.800, es decir 4.900 vacantes menos que en el trimestre anterior.

En comparación con el mismo trimestre de 2017, la tasa de vacantes aumentó en 0,07 puntos porcentuales y el número de vacantes aumentó en 4.100.

Tasa y número de puestos vacantes IV trimestre 2015 – IV trimestre 2018



Por actividades económicas, las tasas de vacantes más altas se dan en "Otras actividades de servicios" (3,35%), en Administración pública (2,86%), en salud y asistencia social (2,00%).

Aproximadamente un cuarto del número total de vacantes (14.900) se concentró en el sector manufacturero, con una tasa del 1,26%.

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

RUMANÍA

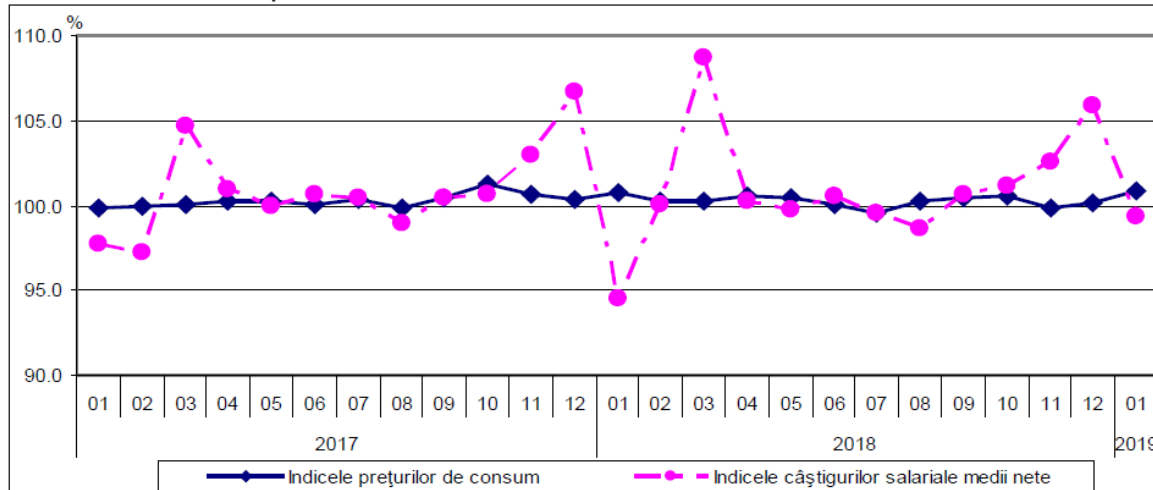
SALARIO MÍNIMO

Salario medio mensual.-Según los últimos datos publicados por el Instituto de Estadística rumano, en enero de 2019 el salario mensual medio bruto ha sido de 4.837 leus, equivalente a unos 1.018 euros, con una disminución del 2,0% respecto al mes anterior, mientras que el salario nominal neto ha sido de 2.936 leus (unos 618 euros), 21 menos (-0,7%) que en diciembre de 2018.

El salario medio neto mayor se registró en actividades de servicios de tecnología de la información incluidos los servicios de IT (unos 1.423 euros), y el menor es el de hostelería (unos 361 euros).

En comparación con enero de 2018, los salarios medios nominales netos aumentaron en un 18,2%. El índice de salarios reales aumentó en 4,4% respecto a noviembre del año pasado.

El siguiente gráfico ilustra la evolución del índice salarial medio neto mensual en comparación con la evolución del IPC.



Las fluctuaciones a lo largo del año del índice salarial se deben esencialmente a primas anuales y bonos de vacaciones (diciembre, marzo/abril).

Coste horario de la mano de obra en el cuarto trimestre de 2018.-

En el cuarto trimestre de 2018, el coste de mano de obra horario aumentó, respecto al trimestre anterior, en la mayoría de las actividades económicas. Los aumentos más significativos se registraron en actividades de transporte y almacenamiento (9,12%), en transacciones inmobiliarias (8,36%) y construcción (8,19%).

La mayor disminución del coste de mano de obra horario se dió en educación (-28.13%) como resultado del aumento en el tiempo realmente trabajado en comparación con el trimestre anterior (un fenómeno característico de esta actividad en el cuarto trimestre del año cuando comienzan los cursos escolares).

En comparación con el trimestre anterior, el aumento de la componente directa (salarial) del coste de mano de obra fue del 0,62%, frente al 0,18%, del componente de gasto indirecto (no salarial).

En comparación con el cuarto trimestre del año anterior, el coste de la mano de obra aumentó en la mayoría de las actividades económicas. Los mayores aumentos se registran en actividades de salud y trabajo social (31,76%) y educación (19,85%) como resultado de la aplicación de disposiciones legales al personal pagado con fondos públicos. Estas actividades fueron seguidas por información y comunicación (17,01%), y construcción (16,67%).

Los sectores económicos con menor crecimiento fueron los de intermediación financiera y seguros (6,03%), seguidos de actividades culturales y recreativas (6,49%), actividades administrativas y de servicios de apoyo (7,36%).

FORMACIÓN PROFESIONAL

DINAMARCA

MEDIDAS PARA INCENTIVAR LA FORMACIÓN Y LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES

El gobierno ha presentado un proyecto destinado a mejorar las posibilidades de formación y la empleabilidad de los jóvenes. Se pretende facilitar la elección de formación y el cambio si el interesado se arrepiente de los estudios elegidos. Por otra parte, los jóvenes beneficiarios del subsidio o renta mínima⁷ participarán en medidas cuyo objetivo es concluir la formación. El gobierno pretende que el colectivo elija la formación adecuada a sus capacidades y vocación.

El proyecto forma parte de la reforma de cohesión cuyo objetivo es mejorar la calidad y los resultados y apoyar las posibilidades de formación en todo el territorio nacional. Para la consecución de este objetivo, el gobierno pondrá en marcha una revisión del sistema de subvenciones.

Son muchos los jóvenes que se estacan en el subsidio o renta mínima y tienen problemas para obtener una formación. Por eso, el gobierno introduce un incentivo para motivarles a entrar en el mercado laboral y mejorar sus posibilidades a efectos de la obtención de una titulación. Por otra parte, los municipios obtendrán una gratificación económica si consiguen mantener a los jóvenes en la formación.

En Dinamarca hay una elevada tasa jóvenes que obtiene un título tras haber concluido una formación secundaria superior (bachiller u homólogo o formación profesional). De esta forma se puede acceder a una formación superior o a un empleo. Sin embargo, hay jóvenes que se integran en el subsidio de desempleo y pierden la motivación para obtener estudios académicos o profesionales. Cada año, los municipios presentan 14.000 órdenes de formación para menores de 30 años que perciben el subsidio (para este colectivo, se denomina "prestación de formación").

⁷ **Renta mínima o subsidio por desempleo** es una prestación universal no contributiva y universal, (similar al subsidio por desempleo en España), aunque en Dinamarca no tiene una duración limitada, sino que se abona a todos los ciudadanos mayores de 30 años (y menores de esta edad si tienen una formación) que no coticen a un seguro de desempleo y hayan sido afectados por una circunstancia social que les impida tener recursos para proveer su propia manutención o la de su familia y no tengan derecho a la prestación contributiva de desempleo. El nivel de la renta mínima garantizada normal oscila entre 11.423 coronas/mes (aprox. 1.523€) para personas mayores de 30 años sin hijos hasta 15.180 coronas/mes (aprox. 2.024€) para personas mayores de 30 años con hijos a su cargo. Las personas con formación de entre 25 y 29 años, perciben cuantías inferiores, en función de si conviven o no con sus progenitores

Las principales iniciativas son las siguientes:

1. Oferta de empleo como vía hacia la formación

En la actualidad existe la denominada "orden de formación" presentada por los municipios. Esto significa que los menores de 30 años participan en medidas preparatorias y cuándo se considere que están capacitados para comenzar cualquier modalidad de estudios, se comprometerán a solicitar una o más formaciones en un determinado plazo y a asistir cuando sea admitido.

Según datos oficiales del gobierno, aprox. el 50% de los jóvenes entre los 18 y 29 años, que ha obtenido una orden de formación y ha sido matriculado, abandona el curso en el plazo de los primeros 12 meses. De éstos, la mitad se acoge de nuevo al subsidio.

Con el nuevo plan, el Gobierno propone modificar las normas referentes a la orden de formación, de manera que los jóvenes que no estén preparados para iniciar una formación con carácter inmediato, podrán, a cambio, obtener ayuda para conseguir un empleo.

En concreto, el gobierno ofrecerá a los municipios la posibilidad de declarar aptos para trabajar a los jóvenes cuando se considere que no están capacitados para participar en una enseñanza secundaria superior (bachiller o formación profesional) en el plazo de un año.

Por otra parte, el gobierno desea modificar las normas, de manera que sólo se podrá ofrecer a los jóvenes 2 órdenes de formación. Según el ministro de Empleo, esto ayudará a un mayor número de jóvenes a largo plazo.

2. Nueva compensación a los municipios

El objetivo a largo plazo es que un mayor número de jóvenes tenga una formación secundaria superior (bachiller y formación profesional). Por eso el gobierno, concederá compensaciones económicas a los municipios que consigan incrementar la cantidad de jóvenes que participen en una formación un año después de haber abandonado el subsidio de formación.

El asesoramiento sobre la formación a jóvenes con trabajos no cualificados que en la actualidad sólo se ofrece a los menores de 25 años se extenderá al grupo comprendido entre 25 y 30 años.

3. Cambio del subsidio por una formación

Para ayudar a los jóvenes a abandonar el subsidio y obtener una formación, el gobierno propone:

- Nuevos criterios de asignación. Esto significa que algunos jóvenes sin formación, beneficiarios del subsidio, podrán obtener medidas para la consecución de un empleo, en lugar de una oferta de formación. Esto se aplicará cuando el municipio considere que determinados jóvenes no son aptos para una formación.
- Modificación de la orden de formación. Los municipios podrán mantener exentos de la formación a aquellos jóvenes que hayan sido considerados aptos para participar en una medida de activación para el empleo. Por otra parte, sólo se presentarán sólo dos ofertas de formación a los jóvenes beneficiarios del subsidio. Sin embargo, una vez obtenidas estas dos ofertas, el joven podrá iniciar la formación por cuenta propia, si lo desea.
- El denominado "subsidio de formación" (subsidio por desempleo) que perciben los ninis, denominado en la actualidad "subsidio de formación", pasará en el futuro a llamarse "ayuda a jóvenes" para dejar claro que puede haber varias vías hacia la formación y al empleo, en función de cada situación individual. La cuantía será la misma que en la actualidad.
- Nuevas instrucciones a las oficinas de empleo con especial incidencia en la posibilidad de asignar un empleo como vía hacia la formación para determinados jóvenes.

4. Nuevo sistema de subvenciones

Las actuales subvenciones para las distintas modalidades de enseñanza secundaria superior no motivan a los centros de formación a focalizar la calidad y, además, son demasiado complejas. En este sentido, el gobierno pondrá en marcha una revisión que clarificará las necesidades de modificación y simplificación del sistema.

5. Mejores ofertas de formación en áreas de escasa población

Para que los jóvenes tengan mejores posibilidades de formación en todo el territorio nacional, el gobierno destinará 25 millones de coronas (aprox. 3,5 millones de €) para acercar la oferta de formaciones profesionales a los jóvenes.

6. Ampliación del número de centros combinados: con escuelas de formación profesional e institutos

Si aumenta la oferta interdisciplinaria en un mismo centro, se facilita el cambio de estudios en el mismo centro.

7. Cambio de bachiller a la formación profesional

Los jóvenes que se arrepientan de haber elegido el instituto, recibirán ayuda para pasar a una formación profesional. Se concederá a los institutos una nueva modalidad de subvención si ayudan a un alumno a integrarse en una formación profesional.

8. Armonización de la normativa de instituciones

Los institutos, los centros de formación de adultos y las escuelas de formación profesional están regulados por distintas leyes. El proyecto del gobierno pretende armonizar la normativa para evitar el bloqueo de la cooperación interdisciplinaria.

9. Promocionar la asesoría para la elección de estudios

El gobierno desea promover la asesoría para la elección de estudios que se encarga de orientar a 250.000 jóvenes cada año. El presupuesto a estos efectos se incrementará con una cuantía adicional de 24 millones de coronas (aprox. 3 millones de €). Con esto, se pretende mejorar el asesoramiento para la elección de formaciones superiores.

10. Comentarios de los ministros responsables:

Ministro de Empleo:

“No se justifica el hecho de que las oficinas de empleo sigan insistiendo en que los jóvenes comiencen una formación, si no es factible. Si el abandono escolar se reitera, el interesado perderá la confianza en sí mismo y dudará si realmente podrá a ser capaz de obtenerla. Por eso, las oficinas de empleo deberán tener más margen para diseñar medidas que ayuden a cada uno a concluir una formación. Y si el trabajo es la vía necesaria hacia la formación posterior, hay que reconocer que es la manera de conseguir el objetivo.”

“Muchos jóvenes se enfrentan al fracaso, en lugar de lograr el éxito cuando comienzan una formación. Por eso, necesitan medidas destinadas a encontrar un empleo que le aporte experiencia y confianza en sí mismos y que les permita concluir una formación más tarde. Esa posibilidad se ofrece ahora. Al mismo tiempo, se compensará a los municipios que ayuden a los jóvenes a abandonar el subsidio y a concluir una formación.”

Ministra de Educación:

“El éxito en la vida de los jóvenes no es una fórmula. Lo que no funciona bien para unos, puede ser la solución para otros. Como sociedad, nuestra responsabilidad es mostrar a este colectivo que no hay una única vía hacia la formación y el empleo y que es aceptable cambiar la elección cuando la

decisión previa no haya sido acertada. Para conseguir esto, ofrecemos, entre otras cosas, a los institutos de enseñanza media incentivos para reubicar en formaciones profesionales a los alumnos -que no hayan tomado la elección adecuada- y cuando sea una mejor vía para el individuo”.

“Las medidas para los jóvenes beneficiarios del subsidio también se reforzarán. Demasiados jóvenes se estancan en el subsidio de desempleo y tienen dificultades para concluir una formación. En la actualidad, se da una orden de formación a todos los jóvenes menores de 30 años que perciban el subsidio y que aún no hayan obtenido un título profesional. Esta orden está enfocada hacia la conclusión de una formación. Y cuando el joven esté preparado, se verá obligado a solicitar una o más formaciones en el plazo de un período determinado y a asistir cuando haya sido admitido”.

“No obstante, la tasa actual de abandono escolar, tras haber recibido la orden, es del 50% en el plazo del primer año y el 50% de ellos retorna al subsidio. El gobierno pretende mejorar la posibilidad de asignar un empleo, antes del comienzo de una formación, a aquellos jóvenes desempleados que aún no están preparados para estudiar. Por otra parte, el gobierno destinará 40 millones de coronas en los próximos años para asignar una nueva compensación económica a los municipios que aumenten la tasa de participación de jóvenes en formación para que continúen en ella tras el transcurso de un año posterior al abandono del subsidio.”

Ministra de Innovación:

“Hay demasiados jóvenes que ni trabajan ni estudian. Muchos de ellos necesitan un ‘empuje’ en la dirección correcta y, por eso, es de gran ayuda que los municipios puedan encauzarlos hacia una formación. Pese a que se hace un gran esfuerzo para mantener a los jóvenes en la formación, desafortunadamente hay un elevado abandono escolar entre ellos tras un período corto de tiempo.”

“En lugar de dar a los jóvenes un fracaso tras otro en el sistema educativo, hay que reconocer que el camino hacia la formación no es necesariamente recto y directo para todos. Hay jóvenes que se pueden beneficiar de un trabajo dónde pueden obtener experiencia profesional positiva. Esto contribuirá al proceso de madurez y desarrollo y puede ser el impulso hacia una formación.”

“Durante años se ha desarrollado un sistema complejo de subvenciones que está integrado por distintas cuantías y modalidades. Esto ha generado dificultades, no sólo para los centros docentes, sino también para el estado y los legisladores. Por eso, es necesario reevaluar el sistema para

hacerlo más simple y transparente. También se ha creado un desequilibrio porque se tiende a focalizar la actividad frente a la calidad”.

“No es lógico que los centros docentes sólo obtengan dinero en función de la cantidad de alumnos que admitan y concluyan la formación. En la actualidad no se tienen en cuenta los alumnos con buenos resultados académicos o los que pasan a una formación superior u obtienen un empleo. Por eso, pretendemos modificar el sistema de subvenciones, de manera que se focalice también la calidad y no sólo la actividad”.

“Los jóvenes que se arrepienten de su elección de formación, necesitan ayuda para cambiar. Por eso, el gobierno introducirá un nuevo modelo de subvención para que los institutos queden compensados económicamente por las subvenciones anuladas, siempre y cuando ayuden a los alumnos de forma rápida y eficaz a cursar una formación profesional.”

Fuentes: Texto resumido de la página web del Gobierno.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FRANCIA

LA PENOSA CUENTA PROFESIONAL DE PREVENCIÓN (C2P)

El decreto ley nº 2017-1389 del 22 de septiembre de 2017, relativo a la prevención y a la consideración de los efectos de la exposición a factores de riesgo profesionales y a la cuenta profesional de prevención, ha sustituido la antigua «cuenta personal de prevención de la penosidad» (C3P) por la «cuenta profesional de prevención» (C2P)⁸.

Cinco decretos, del 29 de diciembre de 2017 desarrollan las nuevas disposiciones emanadas del mencionado decreto ley:

- El primer decreto modifica el de fecha de 30 de diciembre de 2015 que fija las condiciones de autorización de los agentes encargados de las misiones de control sobre la efectividad y la magnitud de la exposición a factores de riesgo laboral o de la exhaustividad de los datos declarados en el marco de la cuenta personal de prevención de la penosidad.
- El segundo modifica el de fecha 30 de diciembre de 2015 relativo a la petición de utilización de los puntos inscritos en la cuenta personal de prevención de la penosidad en el marco de los apartados 1, 2 o 3 del apartado I del artículo L. 4162-4 del Código de trabajo.
- El tercer decreto modifica el de fecha 30 de diciembre de 2015, relativo a la lista de los elementos transmitidos por el empleador a la Caja y a las modalidades de transmisión en el marco de la utilización de los puntos inscritos en la cuenta personal de prevención de la penosidad para el paso a una actividad a tiempo parcial.
- El cuarto modifica el de fecha 29 de diciembre de 2015, relativo al límite superior del importe de la hora de formación financiada con cargo al apartado 1º del artículo R. 4126-4 del Código de trabajo.
- El quinto modifica el de fecha 30 de diciembre de 2015, sobre el contenido de la certificación prevista en el artículo R. 4162-15 del Código de trabajo.

El diccionario de l'Académie française define el término '**pénibilité**' como «la condición creada por el carácter duro, agotador (que pone a prueba), la dificultad de un trabajo o de un empleo». Así habla de «evaluar la *pénibilité* de las tareas o del trabajo en la mina». Una traducción apropiada del término a la lengua española nos llevaría a los términos 'penosidad', 'dureza' o 'trabajo penoso', a los que cabría añadir los campos semánticos que consideran la 'dificultad', la 'exigencia' o la 'molestia'. El término 'penosidad', que la Real academia española define

⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/textes-et-circulaires/decrets/article/mise-en-oeuvre-du-compte-professionnel-de-prevention-c2p>.

como «cualidad de penoso (que supone mucho esfuerzo o dificultad) parece el más apropiado al tratar de traducir el vocablo francés. Ambas academias coinciden al ejemplarizar su uso: «la penosidad de un trabajo» y «la pénibilité du travail dans la mine».

Con todo, la realidad del mundo del trabajo sitúa al asalariado en situaciones que van mucho más allá de la mera dureza, de las dificultades y de las exigencias, en una palabra, de la penosidad. A manera de ejemplo, si bien el artículo L. 4121-1 del Código de trabajo indica que el empresario «tomará las medidas necesarias para garantizar la seguridad y proteger la salud física y mental de los trabajadores», la redacción no avanza un ápice más allá. El artículo L. 4131-1 de dicho código indica que un trabajador puede ejercer su derecho de retirada, cuando considera que existe un motivo razonable para creer que se produce un peligro grave e inminente para su vida o para su salud, así como cuando detecta cualquier defecto en los sistemas de protección. Pero no prevé, por ejemplo, la temperatura por debajo de la cual, hay peligro o riesgo y por lo tanto, derecho de retirada de los trabajadores. El Código de trabajo no menciona, en parte alguna, y continuamos con esta circunstancia concreta, umbrales de temperatura por debajo o por encima de los cual exista un riesgo para la salud o para la integridad física de los trabajadores.

Toda empresa debe prevenir la penosidad en el trabajo, cualesquiera que sean su tamaño y sus actividades. Cuando expone a un asalariado a factores de penosidad por encima de los límites máximos, el empresario debe expedir una declaración. El asalariado se beneficia entonces de una cuenta profesional de prevención (C2P) en la que puede acumular puntos.

La reforma del Código de trabajo afectó, en particular, a la prevención y a la consideración de la penosidad en el trabajo por todo empresario con independencia del tamaño de la empresa, de su estatuto jurídico y de su actividad⁹.

Antecedentes cercanos: la reforma elimina cuatro de los diez factores de riesgo¹⁰

En el marco de la antigua cuenta de penosidad, el empresario debía declarar la exposición de sus asalariados a diez factores de riesgo vinculados a exigencias físicas notorias, a un medio ambiente físico agresivo o a determinados ritmos de trabajo, en cuanto se superaban los límites máximos reglamentarios.

Con la reforma la obligación de declaración se refiere sólo a los seis factores de riesgo vinculados a un medio ambiente físico agresivo o a

⁹ <https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html>.

¹⁰ <https://www.generali.fr/actu/reforme-compte-penibilite-changements/>.

determinados ritmos de trabajo (temperaturas extremas, ruido, trabajo de noche, trabajo en equipos sucesivos alternantes, trabajo repetitivo, etc.). **Así pues, la obligación de declaración se suprime en cuatro factores de riesgo:** los vinculados a dificultades físicas marcadas (posturas penosas, vibraciones mecánicas o manipulación manual de cargas), a agentes químicos peligrosos, en particular, el polvo y los humos. **Estos cuatro factores de riesgo se excluyen del funcionamiento de la cuenta profesional de prevención¹¹ y se tratan en el marco de un dispositivo que ya existe: la jubilación anticipada por incapacidad permanente.** Los trabajadores que sufren cualquiera de estos factores de penosidad no obtienen ninguna ventaja o compensación, excepto si se les reconoce una incapacidad permanente o invalidez de, al menos, el 10 % y pueden probar que la misma ha sido provocada por alguno de esos antiguos factores de riesgo.

También se modificó el sistema de financiación. El empresario ya no debe hacer frente a la cotización básica ni a la cotización adicional. La primera la pagaban todos y representaba un 0,01 % de la masa salarial de la empresa. La segunda sólo debían abonarla los empresarios que exponían a un asalariado como mínimo a un factor de penosidad más allá de los límites máximos. Representaba un 0,2 % de las remuneraciones en el caso de un único factor y un 0,4 % en el caso de una exposición a varios factores. **En adelante, desde el 1 de enero de 2018, la cuenta profesional de prevención es financiada por la rama de accidentes de trabajo-enfermedades profesionales del seguro de enfermedad.** Ésta es la única rama excedentaria de la Seguridad social.

Las personas concernidas¹²

Los asalariados afiliados al régimen general de la Seguridad social o a la Mutualidad social agrícola (MSA) pueden beneficiarse de una C2P si disponen de contrato de trabajo con al menos un mes de duración y están expuestos a uno o más factores de penosidad.

El asalariado no tiene que hacer ningún trámite. Su cuenta se crea automáticamente tras la declaración de su empresario, si su exposición a los factores de riesgo supera los límites máximos previstos. El trabajador es avisado, por correo electrónico o por correo postal, por la caja de jubilación gestora de su cuenta. También puede informarse a través de esta dirección:

<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html>.

¹¹ <https://www.atusante.com/sante-travail/compte-personnel-prevention-penibilite-pratique/>.

¹² <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504>.

Los criterios de la penosidad¹³

La penosidad se caracteriza por una exposición, más allá de los límites máximos, a uno o más factores de riesgo profesional que pudieran dejar rastros duraderos, identificables e irreversibles sobre la salud. Para ser tomada en cuenta, la penosidad debe tener una intensidad y una duración mínima. Estos valores mínimos se evalúan teniendo en cuenta los medios de protección colectiva o individual aplicados por el empresario. La penosidad puede vincularse a los ritmos de trabajo, a un medio ambiente físico agresivo o a dificultades físicas importantes.

Situaciones de penosidad vinculadas a los ritmos de trabajo		
Factores de penosidad	Intensidad mínima	Duración mínima
Trabajo nocturno.	Una hora de trabajo entre medianoche y las cinco de la mañana.	120 noches al año.
Trabajo en equipos sucesivos alternantes (ejemplo: trabajo fijado en 5x8 o en 3x8).	Trabajo en equipo que implica como mínimo una hora de trabajo entre medianoche y las cinco de la mañana.	50 noches al año.
Trabajo repetitivo caracterizado por la repetición de un mismo gesto, con una frecuencia elevada y a un ritmo exigente.	15 acciones técnicas o más en un tiempo de ciclo inferior o igual a 30 segundos. O 30 acciones técnicas o más por minuto en un tiempo de ciclo superior a 30 segundos, variable o ausente.	900 horas al año.

Situaciones de penosidad vinculadas a ambiente físico agresivo		
Factores de penosidad	Intensidad mínima	Duración mínima
Actividades en medio hiperbárico.	1 200 hectopascales.	60 intervenciones o trabajos al año.
Temperaturas extremas.	Temperatura igual o inferior a 5° o igual o superior a 30°.	900 horas al año.
Ruido.	Exposición diaria a un ruido de, al menos, 81 decibelios, en un período de referencia de 8 horas.	600 horas al año.
	Exposición a ruidos impulsivos (breves y repetidos) de, al menos, 135 decibelios.	120 veces al año.

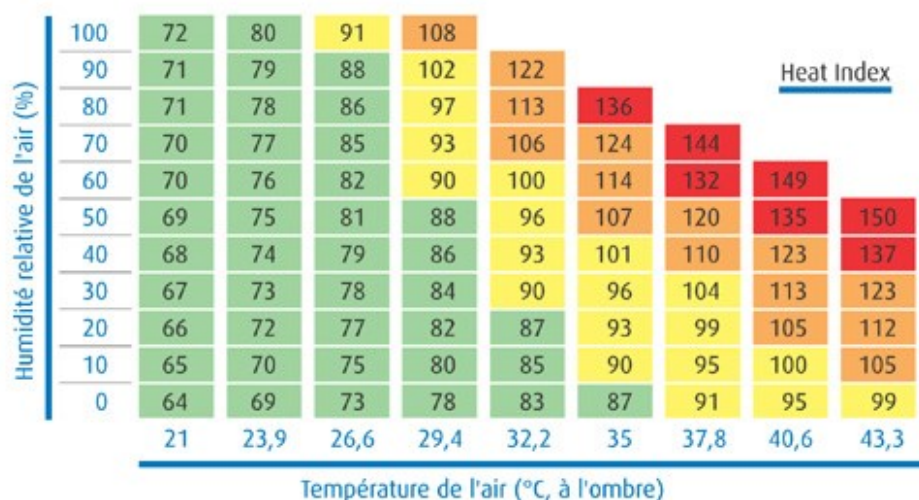
¹³ <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F33777>.

La cuenta profesional de «prevención» indica que trabajar por debajo de cinco grados de temperatura constituye un factor de penosidad... siempre que el trabajador este sometido a esa circunstancia al menos durante 900 horas cada año. Es decir, casi veintiséis semanas al año, durante cada una de las treinta y cinco horas de jornada laboral. Un trabajador sometido en su puesto de trabajo a temperaturas por debajo de cero grados, durante 700 horas de trabajo (veinte semanas íntegras), podría *congelarse* perfectamente sin sumar un solo punto en su cuenta profesional de «prevención». Yendo más lejos, cabe preguntarse de qué le valdría incluso acumular algún punto que otro si, de todas las maneras, estaría condenado a congelarse cualquier día en su puesto de trabajo. Claro que, no todo está perdido para los trabajadores sometidos a temperaturas extremas.

El Instituto nacional de investigación y seguridad (INRS), un organismo que trabaja bajo los auspicios de la Caja nacional del seguro de enfermedad de los trabajadores asalariados (CNAMTS) facilita la medición de los riesgos. Así,

indica que son posibles trastornos fisiológicos en caso de una exposición prolongada al calor, con o sin una actividad física¹⁴. Utiliza a estos efectos un «índice de calor». Las zonas resaltadas de color verde en el gráfico adjunto indicarían un riesgo de fatiga. Las de color amarillo, una insolación, quemaduras, calambres musculares o agotamiento físico. Las de color anaranjado, agotamiento y posible golpe de calor. Finalmente, el color rojo sería indicativo de un riesgo alto de sufrir un golpe de calor o incluso quemaduras en la piel. Podemos comprobar con asombro que una temperatura a la sombra de 43,3 grados centígrados, con una humedad relativa del aire del 0 % quedaría encuadrada en el segundo nivel de alarma. Bajando hasta los 35 grados, la única complicación esperable sería algo de fatiga. Para llegar claramente a la «zona roja» habría que trabajar con entre 37,8 y 43,3 grados de temperatura... a la sombra.

Los trabajadores pueden estar sometidos a condiciones exigentes, duras y penosas de calor no sólo en las fundiciones, en la industria del acero, en los altos hornos, sino también en las lavanderías, las cocinas industriales y de restaurantes, o en las conserveras. En muchos de estos sitios, la fuerte humedad junto con el calor hace que el ambiente sea aún más difícil de



¹⁴ <http://www.inrs.fr/risques/chaleur/prevenir-risques.html>.

soportar. Para las actividades que se desarrollan en el exterior, como en los sectores de la construcción, obra pública, los trabajos agrícolas o de transportes, el sol es la principal fuente de calor.

La exposición a las temperaturas bajas es otro factor de riesgo. Evidentemente, el INRS indica que, cuando la temperatura ambiente «es inferior a 5° C, la vigilancia se impone. La prevención más eficaz consiste en evitar o limitar el tiempo de trabajo con frío». ¿De qué hablamos cuando decimos 'frío'? De 55 grados bajo cero en el almacenamiento de pescado congelado. De 28 grados bajo cero en las cámaras para productos congelados. De entre 2 y doce grados –por encima de cero- en el almacenamiento, preparación y transporte de productos frescos. También están sometidos al frío los trabajadores agrícolas, los pescadores en alta mar, los del sector de la construcción o de mantenimiento de redes. Cuando no le es posible evitar la exposición a condiciones de trabajo tan frías, el trabajador puede contar con que la C2P podrá compensar esta penosidad con valiosos puntos. No en todos los casos, claro. Viéndose sometido a temperaturas por debajo de los cero grados centígrados durante 800 horas al año (casi veintitrés semanas enteras en un año) no obtendría un solo punto.

¿Qué nos dice el índice de enfriamiento eólico?

Niveles de peligro de la exposición al frío	
Riesgo bajo.	Poco peligro para exposiciones al frío de menos de una hora con una piel seca. Riesgo bajo de congelamiento. Incomodidad. Riesgo de hipotermia en exposiciones de larga duración sin protección adecuada.
Riesgo moderado	Riesgo creciente para temperaturas equivalentes comprendidas entre - 25 y - 40 °C: la piel expuesta puede congelarse en 10 o 30 minutos. Riesgo de hipotermia para exposiciones de larga duración sin protección adecuada.
Riesgo elevado	Alto riesgo para temperaturas equivalentes comprendidas entre - 40 y - 55 °C: congelamientos graves posibles en menos de 10 minutos. Grave riesgo de hipotermia para exposiciones de larga duración.
Peligro	A temperaturas equivalentes inferiores a - 55 ° C, la piel expuesta puede congelarse en menos de 2 minutos. Las condiciones externas son peligrosas.

La C2P considera que está sometido a un ambiente físico agresivo quien realice actividades en un medio hiperbárico, cuando tiene que soportar una presión de, al menos, 1 200 hectopascales, durante 60 intervenciones o trabajos al año.

Bossons Futé es una asociación que, desde el año 2001, evalúa de manera participativa, los análisis de los oficios y de los peligros que afectan a las personas sobre el terreno: agentes de prevención, empleados,

formadores, miembros de los CSE, etc. La evolución constante de los oficios y del marco regulador hace necesaria una actualización continua del contenido de sus materiales. La ficha¹⁵, que se reproduce a continuación, se refiere a las lesiones provocadas por los trabajos efectuados en entornos donde la presión es superior a la presión atmosférica.

Denominación de las enfermedades	Período requerido para la detección	Lista exhaustiva de los principales trabajos que pueden provocar estas enfermedades
Osteonecrosis con o sin daños en las articulaciones del hombro, cadera y rodilla, confirmada por el aspecto radiológico de las lesiones.	20 años	Trabajos realizados en una campana neumática. Trabajos realizados por los escafandristas. Trabajos realizados por los buceadores provistos o no de aparatos respiratorios individuales. Intervenciones en el medio hiperbárico.
Síndrome extra piramidal confirmado por prueba laberíntico.	3 meses	
Otitis media o subaguda o crónica.	3 meses	
Hipoacusia ¹⁶ por lesión coclear irreversible, acompañada o no de trastornos laberínticos y que no se agraven tras la interrupción de la exposición al riesgo. El diagnóstico será confirmado por una audiometría tonal y vocal efectuada de seis meses a un año después de la primera constatación.	1 año	

Vamos a retener una de las enfermedades más corrientes y llamativa, de las que figuran en el cuadro superior, la osteonecrosis, que consiste en la muerte del hueso, causada por un riego sanguíneo insuficiente. Es más común en la cadera y en el hombro, pero puede afectar otras articulaciones grandes, como la rodilla, el codo, la muñeca y el tobillo. Entre sus posibles causas está la descompresión a causa de una prolongada actividad buceo en el mar a grandes profundidades. Pero, como la etiología también contempla los efectos de determinados

¹⁵ http://www.bossons-fute.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=93-rg029&catid=18-tableauxmprg&Itemid=4.

¹⁶ La hipoacusia se define como la pérdida de la capacidad auditiva, produciéndose una dificultad o imposibilidad para oír normalmente. Puede ser unilateral afectando a un solo oído o bilateral si afecta a los dos. Por encima de los 90 dB, no se perciben los sonidos.

medicamentos o tratamientos médicos, problemas médicos, el consumo de alcohol, las lesiones, o el aumento en la presión en los huesos, no siempre se sabe la causa de la pérdida del suministro de sangre al hueso. La dificultad de probar una enfermedad profesional no es, por lo tanto, desdeñable. Sin este diagnóstico y reconocimiento claro, el trabajador afectado por la enfermedad no podría beneficiarse de un adelanto de la edad de su jubilación.

El empresario queda sometido a las obligaciones siguientes:

- Efectuar cada año una evaluación de la exposición a la penosidad de cada trabajador en función de sus condiciones de trabajo.
- Consignar, en un anexo del documento único de evaluación de los riesgos profesionales, los datos colectivos de exposición a los factores de penosidad.
- Reforzar las medidas de prevención y protección colectiva e individual (por ejemplo, portar casco anti ruido puede permitir permanecer debajo del límite máximo de exposición al ruido).

Además, el empresario debe declarar, a las cajas de jubilación en la declaración social nominativa (DSN), las situaciones de penosidad a las que ha estado sometido, por encima de los niveles establecidos, cada asalariado. La Carsat¹⁷ informa a continuación a los asalariados de su exposición y de los puntos de los que se benefician en una relación anual.

Para efectuar su declaración y determinar la exposición de los asalariados a los riesgos, el empleador puede utilizar los puestos (u oficios) definidos por:

- Un acuerdo colectivo de rama extendido.
- O por un referencial profesional de rama homologado (impacto de las medidas de protección sobre la exposición de los trabajadores a la penosidad (que debe volver a evaluarse, a más tardar, cada cinco años).

La información contenida en la declaración es confidencial y no puede comunicarse a otro empresario.

Convenio o plan sobre la prevención

Celebrar un convenio colectivo o elaborar un plan de acción en favor de la prevención de la penosidad en el trabajo es obligatorio para las empresas con al menos 50 asalariados (o perteneciendo a un grupo con al menos 50 asalariados) en las que el 25 % del personal esté expuesto a uno o más factores de penosidad más allá de los umbrales máximos previstos.

¹⁷ Las cajas de seguro de jubilación y de la salud en el trabajo (Carsat) son organismos del régimen general de la Seguridad social de Francia metropolitana que tienen una competencia en el ámbito de las regiones

El convenio colectivo (de empresa, de grupo o de sector extendido) o el plan de acción (de empresa o de grupo) debe tratar dos de las siguientes materias:

- La reducción de las exposiciones múltiples a varios factores de penosidad más allá de los límites máximos previstos.
- La adaptación y el ajuste del puesto de trabajo.
- La reducción de las exposiciones a los factores de penosidad.

También debe abordar al menos dos de los siguientes asuntos:

- La mejora de las condiciones de trabajo, en particular, a nivel organizativo.
- El desarrollo de competencias y calificaciones.
- La adaptación de los finales de carrera.
- El mantenimiento en actividad de los asalariados expuestos a los factores de penosidad.

El convenio (o el plan de acción), celebrado por un período de tres años como máximo, prevé las medidas de prevención basadas en un diagnóstico previo de las situaciones de penosidad. Tanto uno como otro debe presentarse ante la Direccte competente. Cada tema elegido debe acompañarse de objetivos calculados e indicadores de realización que deben comunicarse, como mínimo una vez al año, al CSE o, en su defecto, a los delegados del personal.

La adquisición de los puntos

El número de los puntos que pueden adquirirse depende de los factores de riesgo y de la edad del asalariado:

Adquisición de puntos cada año		
Asalariado expuesto a:	Caso general	Asalariado nacido antes de julio de 1956
1 factor de riesgo.	4 puntos al año.	8 puntos al año.
Varios factores de riesgo.	8 puntos al año.	16 puntos al año.

- Para el asalariado que comienza o acaba su contrato durante el año los puntos se cuentan por trimestre.
- Los puntos adquiridos durante el año por el asalariado se trasladan una vez al año a su cuenta, tras la declaración de su empresario.
- El número total de puntos que pueden ser inscritos en la cuenta se limita a 100 en toda la carrera profesional del asalariado. Los puntos acumulados en la cuenta permanecen adquiridos al asalariado hasta que los utilice en su totalidad o hasta su paso a la jubilación.

La utilización y el acceso a la cuenta

El acceso a la cuenta

- La C2P forma parte de la cuenta personal de actividad (CPA)¹⁸.
- Para acceder a la C2P, hay que conectarse a su CPA.

La utilización de la cuenta

La cuenta permite al asalariado acumular puntos para uno o más de los siguientes usos:

- **Formarse para acceder a puestos menos, o no, expuestos a la penosidad**¹⁹. En este caso, por cada punto se obtienen veinticinco horas de formación. Los veinte primeros puntos obtenidos en la C2P se reservan obligatoriamente a la formación profesional.
- **Beneficiarse de un tiempo parcial sin pérdida de salario**²⁰. Diez puntos dan derecho a un trimestre a media jornada.
- **Jubilarse antes validando trimestres adicionales de duración del seguro de vejez**²¹. Diez puntos se podrían transformar en un trimestre de derechos a la jubilación.

Régimen sancionador

El artículo L. 4162-4 del Código de trabajo establece que el incumplimiento de las obligaciones mencionadas en los artículos L. 4162-1 a L. 4162-3 implica una sanción para el empresario. El importe de la misma viene fijado por decreto del Consejo de Estado, y no puede exceder el 1 % de las remuneraciones o ganancias, según lo dispuesto en el primer párrafo del artículo L. 242-1 del Código de la Seguridad social, pagados a los trabajadores asalariados o asimilados afectados durante los períodos a título de los cuales la empresa no está cubierta por el acuerdo

¹⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34029>.

¹⁹ Con el objetivo de prevención, la formación profesional puede permitir acceder a puestos menos, o no, expuestos a los factores de riesgo. Con el fin de favorecer este planteamiento y hacer eficaz el dispositivo al principio de la carrera, se reservan veinte puntos adquiridos en la Cuenta profesional de prevención a la formación profesional: (<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home/salarie/me-former/me-former-pour-me-preserver.html>).

²⁰ Los puntos obtenidos en la cuenta pueden permitir pasar a tiempo parcial en un período definido y sin pérdida de salario. Así pues, cabe la posibilidad de definir con el empresario un nuevo ritmo de tiempo de trabajo, dentro de la banda comprendida entre 20 % y 80 % de la duración del trabajo aplicable en el establecimiento. El empresario garantiza directamente el mantenimiento de la remuneración. Gracias a la conversión de los puntos, el organismo gestor de la Cuenta profesional de prevención se ocupa de reembolsar al empresario con posterioridad:

<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home/salarie/travailler-a-temps-partiel/reduire-mon-temps-de-travail.html>.

²¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14101>.

o el plan de acción mencionados en el artículo L. 4162-2. Esta sanción es pronunciada por la autoridad administrativa competente definida por decreto del Consejo de Estado que precisa el importe. El producto de esta sanción se destina a los organismos nacionales de la rama de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los artículos R. 4162-6 a R. 4162-8 del Código de trabajo regulan el procedimiento del régimen sancionador que puede aplicarse a la empresa que incumpla las obligaciones referidas a la cuenta de prevención de la penosidad. Así, después del plazo fijado en el emplazamiento, el director regional de una Direccte decide si procede aplicar la sanción mencionada en el artículo L. 4162-4. Fija la tasa en relación con la situación de la empresa, la información transmitida por la caja mencionada en el artículo R. 4162-4 y, si la empresa cuenta con menos de trescientos asalariados, del desarrollo de la negociación colectiva sobre los efectos de la exposición a los factores de riesgo profesional mencionados en el artículo L. 4161-1 en la rama así como de los siguientes criterios:

1° las diligencias realizadas para celebrar un acuerdo o elaborar un plan de acción relativo a la prevención de los efectos de la exposición a los factores de riesgo profesional mencionados en el artículo L. 4161-1;

2° las medidas adoptadas en la empresa para prevenir los efectos de la exposición a los factores de riesgo profesional mencionados en el artículo L. 4161-1.

La sanción se impone por cada mes entero en el cual la empresa no ha respetado las obligaciones mencionadas en el artículo L. 4162-3, a contar desde el final del emplazamiento y hasta la recepción por la Inspección de trabajo del acuerdo o el plan de acción previstos en el artículo L. 4162-1 y en el artículo L. 4162-2.

La sanción, calculada aplicando la tasa notificado por el director regional de la Direccte a las remuneraciones o ganancias mencionadas en el segundo párrafo del artículo L. 4162-4, es pagada por el empresario ante el organismo encargado de la recaudación de las cotizaciones de la Seguridad social del régimen general o del régimen agrícola de los que dependa, en la fecha de vencimiento de sus cotizaciones y contribuciones sociales (artículo R. 4162-8).

la penosidad y la reforma del sistema de jubilación: la dificultad de la consideración de la penosidad²²

El paso a la jubilación de forma anticipada se financia no con los fondos generales para la jubilación, sino mediante las aportaciones que los

²² <http://premium.lefigaro.fr/retraite/2019/02/15/05004-20190215ARTFIG00267-retraite-la-reforme-bute-sur-la-prise-en-compte-de-la-penibilite.php>.

empleadores pagan a la rama de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (AT-MP). El dispositivo se enfrenta a dos escollos. Por una parte, con la reforma, los puntos generados por la penosidad, **¿permitirán una jubilación más temprana o vendrán a incrementar el importe de la pensión llegada la edad para disfrutarla?** El tema, sensible, no está zanjado. Por otra parte, este dispositivo, que no se afecta hoy más que a los trabajadores del sector privado debería, según el principio de no discriminación, que guía la reforma de las pensiones, extenderse a los autónomos y a los funcionarios. Pero, en el seno de la Administración pública, los oficios peligrosos o *agotadores*, clasificados en la «categoría activa» (policías, bomberos, funcionarios de prisiones, sanitarios, limpiadores, basureros, sepultureros, etc., que llegan casi a las 700 000 personas), ya permite partir a la jubilación a los 57 años de edad y el disfrute de algunas de bonificaciones en las pensiones. Los demás, clasificados en categoría «sedentaria», no tienen derechos especiales. En estos momentos, una de las hipótesis de trabajo es la supresión de la «categoría activa».

Otro expediente, no menos complejo, que está en juego es el de las **jubilaciones anticipadas en caso de incapacidad**: el 15 % de los afiliados al régimen general se están jubilando en este marco, es decir, 100 000 personas al año. En el sector privado, el sistema permite disfrutar del tipo pleno (sin descuento) desde la edad legal, sea cual fuere la duración de la vida laboral y de los trimestres cotizados. En el sector público, el cálculo es menos ventajoso: la pensión de incapacidad se convierte en la pensión de jubilación y tiene en cuenta los trimestres cotizados. Como consecuencia de ello, la jubilación temprana, de los funcionarios con una jubilación por invalidez hace que estos se encuentran cobrando la pensión mínima garantizada, en porcentajes muy superiores a la media de los jubilados. En estas condiciones, ¿hay que permitirles que puedan beneficiarse de las mismas ventajas que los empleados del sector privado?, se pregunta el equipo de la Oficina para la reforma del sistema. Conviene añadir que, como veremos en la página diecinueve de este documento, la jubilación anticipada puede suponer una pérdida en la cuantía de la pensión.

Una evaluación del año 2014

El estudio más reciente de DARES data del año 2014. Si bien los criterios y umbrales de penosidad utilizados para su estudio los consideraba relativamente poco *exigentes*, tenían como principal interés el de permitir un seguimiento de los trabajadores. Mediante estos umbrales, más de 8 millones de asalariados, es decir, casi el 39,2 % de los trabajadores de la Francia metropolitana y de la Reunión, aparecían expuestos a al menos uno de los factores de penosidad en 2010. Utilizando un determinado umbral de exposición, el 39,2 % de los trabajadores estaban sometidos a, al menos, un factor de penosidad. Utilizando un umbral más exigente, eran *tan sólo* el 25 %. En ambos supuestos, se valoraban los diez factores

de penosidad anteriores a la reforma laboral de Macron.²³ En el caso de los trabajadores públicos, a falta de datos, se estima que un 18 % estaría sometido a, al menos, tres factores de penosidad en la Administración del Estado, un 37 % en el caso de la Administración local y el 52 % en el ámbito sanitario (hospitales).²⁴

Rexecode, un organismo que genera, desde hace 60 años, información económica y del desarrollo de las empresas, recuerda que el número de puestos de trabajo sometidos a algún factor de penosidad se estima en 3 300 000. De ellos, el 75 % quedarían expuestos a un único factor de penosidad. *Rexecode* elaboró un informe sobre la evaluación del costo de la cuenta de penosidad, **considerando la financiación del dispositivo, como mínimo en 600 millones de euros para los años 2020-2021** (los dos primeros años de salida a la formación), pudiendo llegar a 3 300 millones de euros en el 2040 y a entre 8 100 y 12 500 millones de euros en el 2060. El coste superior se explica a causa de la incertidumbre sobre el número real de trabajadores y la proporción de asalariados mono-expuestos y poli-expuestos. Otra perspectiva anunciada: un aumento de las cotizaciones de los trabajadores expuestos a la penosidad podría traducirse en pérdidas de empleo del orden de 50 000 puestos en comparación con una situación sin dispositivo.

La consultora prevé un aumento inevitable de las cotizaciones: un impacto negativo sobre el costo del trabajo y empleo. Los ingresos previstos a partir del año 2017 se estiman en unos 270 millones de euros al año. A partir del 2025, es necesario un aumento significativo de las cuotas de cotización en los puestos sujetos a penosidad, para garantizar el equilibrio de la cuenta. Según el escenario central, con una fuerza de trabajo estable y el mantenimiento de la cotización interprofesional en el 0,01 %, las cotizaciones sobre los salarios de los mono-expuestos pasarán del 0,2 % en 2017 al 3,05 % en 2040 y al 5,8 % en 2060; y las cotizaciones de los poli-expuestos²⁵, del 0,4 % en 2017, al 6,1 % en 2040

²³ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-095.pdf>.

²⁴ <https://www.fipeco.fr/pdf/0.43588100%201465846838.pdf>.

²⁵ La conclusión de un estudio sobre la poli-exposición, realizado por ANSES, INRS, DARES, Santé publique France y ANACT, enmarcado en el «Censo de las principales iniciativas institucionales sobre la poli-exposición en la salud en el trabajo» señalaba las enormes limitaciones sobre la materia: « Los elementos reunidos ilustran a la vez, la complejidad y también la realidad de la poli-exposición del trabajador en su puesto de trabajo y a lo largo de la carrera profesional. En efecto, en el medio profesional, el trabajador puede enfrentarse simultáneamente a múltiples agentes químicos, físicos y/o biológicos y a las limitaciones organizativas y psicosociales. Por otra parte, el perfil de los itinerarios profesionales individuales tiende a diversificarse cada vez más con una multitud de puestos de trabajo durante la carrera. La multiplicidad y simultaneidad de las exposiciones pueden favorecer la aparición de patologías y acentuar la penosidad en el trabajo. Por el contrario, **la consideración de la poli-exposición y el seguimiento de las exposiciones profesionales individuales quedan limitados o inexistentes hasta la fecha.**

https://www.anses.fr/fr/system/files/PST3_Etatdeslieux_Polyexposition.pdf.

y al 11,6 % a partir del año 2060. El aumento del coste de trabajo asociado a este aumento de las cotizaciones se traduce en pérdida de empleo del orden de 100 000 puestos a partir del año 2060, no contemplando los efectos de sustitución posibles entre puestos. Cabe señalar por último que, además de su coste difícilmente controlable, el defecto del dispositivo es que no ataca suficientemente el verdadero problema: reducir el número de puestos de trabajo expuestos a la penosidad. Una parte de las sumas dedicadas a la financiación del dispositivo podría ser más útil si se dedicara a la prevención de la penosidad y a la mejora de las condiciones de trabajo. No lo dice un sindicato radical.

Breve referencia a las enfermedades profesionales

No es ocioso poner en relación las cifras referidas en el apartado anterior con la del coste que le producen a la Seguridad social las enfermedades profesionales: 2 224 millones de euros, en el año 2014, incluidos 793 millones de euros causados por los trastornos peri-articulares provocados por determinados gestos y posturas de trabajo²⁶.

Dentro del régimen general, excluyendo a trabajadores agrícolas y a empleados públicos, en el año 2016 se produjeron 48 762 casos de enfermedad profesional, con 44 979 víctimas. Las IP fueron 24 499. Los fallecimientos 382. Las jornadas de IT llegaron a 10 903 558. El cuadro inferior reseña las cinco enfermedades profesionales más recurrentes, tanto por los casos dictaminados como por las víctimas afectadas. Tan sólo las relativas a las enfermedades del aparato auditivo estarían relacionadas con un factor de riesgo de la C2P. Los gestos y posturas de trabajo y la manipulación de cargas pesadas estarían detrás del 84 % de las víctimas y la inhalación de polvo de amianto del 7,2 %.

Número de enfermedades profesionales, en primera notificación, según los principales cuadros de enfermedades profesionales 2016				
Nomenclatura de las enfermedades profesionales	Número de síndromes	%	Número de víctimas	%
Trastornos peri-articulares provocadas por gestos y posturas de trabajo	38 740	79,4 %	35 083	78,1 %
Enfermedades crónicas del raquis lumbar provocadas por la manipulación manual de cargas	2 701	5,0 %	2 661	5,9 %

²⁶ «Bilan & Rapports. Conditions de travail. Bilan 2017». Una publicación de la DGT francesa.

pesadas				
Enfermedades profesionales causadas por la inhalación de polvo de amianto	2 436	5,0 %	2 328	5,2 %
Cáncer bronquio-pulmonar provocado por la inhalación de polvo de amianto	909	1,9 %	908	2,0 %
Enfermedades auditivas causadas por ruidos lesivos	707	1,4 %	704	1,6 %

El párrafo 3 del artículo L. 461-1 del Código de la Seguridad social garantiza la indemnización de las enfermedades descritas en un cuadro, cuando una o varias condiciones relativas al plazo de atención, a la duración de la exposición o a la lista exhaustiva de los trabajos realizados no se cumplen, pero si el vínculo directo con el trabajo habitual de la víctima ha sido establecido por un comité regional de expertos. Durante la última década, el número de dictámenes emitidos en relación con el párrafo 3 ha pasado de unos 7 000 a cerca de 17 000, lo que representa un aumento promedio del 8 % anual. En 2016, se produjeron 16 898 dictámenes sobre demandas realizadas en este ámbito, con un incremento del 6,7 %. La tasa de los dictámenes favorables pasó del 50,4 % en el año 2005 a 41,7 % en el 2016.

En aplicación del párrafo 4 del artículo L. 461-1 del Código de la Seguridad social, una enfermedad que no está recogida en un cuadro puede ser reconocida como profesional si provoca una incapacidad permanente (IP) igual o superior al 25 % o la muerte, siempre que un comité de expertos demuestre que está esencialmente causada directamente por el trabajo habitual de la víctima. El número de dictámenes emitidos en relación con el párrafo 4 ascendió a 2 586 en 2016, lo que representa un aumento del 27 % con respecto al año 2015. Si bien el número de casos reconocidos subió un 30 % en un año, en el último año los dictámenes favorables no llegaban al 35 % del total de los emitidos.

La C2P permite acumular puntos que pueden permitir acceder a la jubilación hasta dos años antes de la edad legal (en la actualidad los 62 años de edad), con cierta pérdida de la cuantía de la mensualidad de la pensión. También es posible jubilarse antes de tiempo cuando se dictamina una invalidez permanente de origen laboral. En el año 2016 se produjeron en Francia 34 202 accidentes de trabajo y 24 499 enfermedades profesionales con resultado de incapacidad permanente²⁷.

Resulta apropiada una referencia tomada del capítulo XVI («La venganza de los elementos encadenados») del libro del filósofo alemán Friedrich

²⁷ «Travail & sécurité – n° 787 – octobre 2017».

Georg Jünger «Die Perfektion der Technik» (1946). Los accidentes laborales serían indisociables del imperio de la técnica, de la mecanización del trabajo y de su *taylorización* (básicamente, el trabajo en cadena).

«El accidente operacional ocurre donde el hombre no funciona como una máquina humana, donde él ya no actúa de acuerdo con el mecanismo automático que él está operando. El accidente operacional, en otras palabras, se produce precisamente donde somos humanos, donde intentamos afirmar nuestra independencia de la máquina, ya sea por falta de atención, la fatiga, el sueño, o preocupación con cosas no mecánicas. Es en esos momentos de debilidad humana cuando las fuerzas elementales suprimidas se liberan, quedan fuera de control y provocan su venganza destruyendo tanto al operario como a su máquina. La ley, ahora al servicio de la organización técnica, castiga al operador negligente por su incapacidad para controlar su autómatas con regularidad automática».

«El accidente operacional es un acto de destrucción local y específico; característicamente, es involuntario e inevitable, no importa lo que los técnicos, los expertos en seguridad y las aseguradoras los hombres afirmen en su contra. Si bien es cierto que casi cada accidente puede probarse como evitables mediante análisis, también es cierto que la falta de funcionamiento mecánico es inherente a la naturaleza humana. Ello es debido a que el hombre es algo más que un conjunto de asociaciones».

Las voces críticas

El número quince de la revista «Outils» de la Union syndicale Solidaires realizaba, el pasado mes de mayo, el monográfico «La penosidad en el trabajo: ¿qué compensación y qué prevención?»²⁸. El trabajo no sólo cansa, agotando a veces, sino también es peligroso, a veces intolerable... «Con los textos sobre la penosidad, estas desigualdades no son cuestionadas y la consideración de la salud depende del discurso y la comunicación empresarial en lugar de los actos: la penosidad se limita a los riesgos físicos, la presión en el trabajo, la intensificación del trabajo, el estrés laboral no son tenidos en cuenta. Lógicamente, para el sindicato se trata ante todo, con los empleados afectados, de continuar la acción colectiva para hacer retroceder no sólo la penosidad, sino también la fatiga física y mental, los múltiples atentados contra la salud, las desigualdades sociales, las precariedades... Una gran mayoría de los asalariados está afectada por esas cuestiones.

Sólo unos pocos factores físicos concretos son tenidos en cuenta y a condición de superar umbrales de exposición muy elevados y después de tomar en cuenta las protecciones individuales. Muchos otros se ignoran y, en particular, los Trastornos músculo esqueléticos (TME), originados a la vez por las constricciones corporales y las exigencias mentales. Por otra

²⁸ https://solidaires.org/IMG/pdf/outils_sante_au_travail_no15.pdf.

parte, los riesgos psicosociales, que pueden dejar huellas duraderas identificables e irreversibles sobre la salud, están totalmente ausentes. El establecimiento de umbrales de exposición excluye de hecho a los trabajadores que se sitúan justo debajo de los mismos, mientras que estas exposiciones tienen y tendrán, sin embargo, efectos sobre su salud. De manera general en cuanto se fija un umbral, éste genera efectos perversos. El dispositivo tampoco tiene en cuenta la exposición múltiple a factores de riesgo.

Se refiere el artículo a una publicación de la DARES, de diciembre de 2014, sobre la exposición de los trabajadores a los factores de penosidad en el trabajo, a partir de los resultados de la investigación SUMER²⁹ estima que más de 8 millones de asalariados (casi el 40 % del total) declaran estar expuestos por lo menos a uno de los diez factores de penosidad en 2010, y un 10 % sufre la acumulación de al menos tres factores de penosidad.

En cuanto a los cuatro factores que han quedado excluidos en el nuevo dispositivo, un trabajador podrá beneficiarse de una jubilación anticipada cuando pueda justificar una incapacidad permanente de al menos el 10 %, reconocida en el marco de una enfermedad profesional como resultado de la exposición a uno o más de esos cuatro factores. Anteriormente se exigía un grado de incapacidad del 20 %. Así se entiende que, a 30 de junio de 2013, tan sólo 5 300 trabajadores se hubieran beneficiado de esta previsión.

Solidaires, piensa que hay que trabajar a favor de la prevención. Si bien hay que reparar, ante todo hay que prevenir es decir, disminuir los riesgos mediante la adaptación del trabajo a los trabajadores y no al revés. Así se entiende que quiera que se trabajen dos aspectos básicos:

- Uno relativo a la prevención de riesgos profesionales lo más pronto posible («ríó arriba») para actuar sobre los factores que pueden perjudicar la salud: ajustes en los puestos de trabajo y horarios; evaluación de riesgos, supresión de los riesgos en origen, seguimiento médico reforzado... lo que pasa por un análisis objetivo del trabajo real.
- Otro relativo a la gestión de la carrera profesional de los trabajadores, previendo, de forma anticipada para los oficios agotadores y usando las reconversiones, las reclasificaciones para permitir a los trabajadores llegar a la jubilación con buena salud.

Es tanto más importante intervenir lo antes posible sobre los factores de penosidad vinculados al trabajo con el fin de evitar un desgaste prematuro, un accidente, una enfermedad profesional, una incapacidad (parcial o total) que pueden desembocar en algo irreversible, la discapacidad y la exclusión del empleo.

²⁹ Vigilancia médica de las exposiciones a los riesgos profesionales.

Por otra parte. Las ventajas del dispositivo no son siempre indiscutibles. Los trabajadores que puedan pasar anticipadamente a la jubilación, gracias a los puntos obtenidos en su cuenta profesional de prevención (C2P) verán el importe de su pensión minorada, incluso si se benefician íntegramente de sus trimestres de cotización. La explicación es simple: si los trimestres adquiridos en virtud de la penosidad son tenidos en cuenta para la determinación del tipo pleno, no lo son para el cálculo del importe de la pensión pagada por el régimen general. Por ejemplo, un trabajador nacido en el año 1959 al que se le hubieran reconocido cuatro trimestres por la penosidad podría jubilarse con 61 años (en lugar de con 62), pero se beneficiará de una pensión básica reducida alrededor del 2,5 %. Es decir, 300 euros al año en el caso de un salario medio anual de 25 000 euros, y una cantidad muy superior en el caso de una remuneración más alta.³⁰

Un reciente artículo, publicado en «Le Monde»³¹, considera que **los nuevos criterios de la penosidad en el trabajo están largamente subestimados**. En el mismo, se cita al secretario general de la CFDT, Laurent Berger, que, el pasado día cuatro de febrero, invitaba a ir «mucho más lejos» para proteger a los trabajadores, ampliando a los riesgos psicosociales los criterios de la penosidad para permitir una jubilación anticipada. La penosidad en el trabajo y sus consecuencias sobre la salud de los trabajadores no son tenidas en cuenta de manera adecuada por los poderes públicos y las empresas. Así lo entiende Jérôme Bouchet, director de innovación y de servicios en el Grupo JLO, gabinete de asesoramiento especializado en la calidad de vida en el trabajo. «Las nuevas formas de penosidad en el trabajo, en particular, están mal aprehendidas». «Asistimos a una subida de los trastornos musculo esqueléticos, las enfermedades cardiovasculares y las depresiones asociadas al trabajo», defiende la doctora Florencia Bénichoux, fundadora del gabinete Better Human. «Los horarios atípicos no disminuyen, por el contrario -considera Jérôme Bouchet- vemos el surgimiento de nuevas formas de trabajo nocturno en la economía del sector terciario»: conductores de vehículos, proveedores y repartidores, auxiliares de enfermería... Hoy en día, el 15 % de los trabajadores está afectado por los horarios nocturnos. La taylorización del trabajo no evita siquiera a los asalariados del sector terciario. Las exigencias de productividad, la fragmentación de las tareas y la multiplicación de los procedimientos de control junto con informes casi permanentes, destinados a eliminar todo riesgo, pueden favorecer la aparición del estrés y el agotamiento («burn-out»). Sin contar los tiempos de transporte ampliados a los que se enfrentan los empleados de las grandes aglomeraciones, que se añaden a la fatiga: el 28 % de los empleados entrevistados en un estudio del gabinete Tecnologia,

³⁰ <http://premium.lefigaro.fr/retraite/2016/10/24/05004-20161024ARTFIG00316-penibilite-un-dispositif-vicie-de-l-interieur.php>.

³¹ https://www.lemonde.fr/emploi/article/2019/02/25/les-nouvelles-penibilites-au-travail-sont-largement-sous-estimees_5427930_1698637.html.

realizado en 2013, estiman que sus condiciones de transporte tienen consecuencias para la salud (46 % en el caso de los habitantes del Gran París). Los expertos consultado por la redactora del diario aseguran de manera unánime que estas nuevas formas de penosidad siguen estando ampliamente subestimadas. «Ha tenido que haber una ola de suicidios [en France Télécom en 2008 y 2009] antes de que se empezase a interesarse por el sufrimiento en el trabajo», señala Florencia Bénichoux.

El trabajo nocturno no sólo conlleva penosidad; además, perjudica seriamente la salud

Un análisis realizado por la Dares (Analyses, Le travail de nuit en 2012, n° 062, agosto de 2014) basado en datos del estudio «Condiciones de trabajo» del año 2012 revelaba que el 15,4 % de los trabajadores (21,5 % de los hombres y 9,3 % de las mujeres), es decir, 3,5 millones de personas, trabajaban de noche, habitualmente o de manera ocasional. La tendencia es a una progresión de estas cifras, siendo especialmente fuerte el aumento en el caso de las mujeres. El trabajo nocturno está más extendido en el sector terciario.

Los empleados que trabajan de noche tienen una remuneración más elevada, pero sus condiciones de trabajo son mucho más difíciles que las de los demás empleados: están sometidos a factores de penosidad física más numerosos, a una presión temporal más fuerte (horarios, limitaciones de ritmos, plazos, etc.), a tensiones más frecuentes con sus colegas o con el público. En su «Evaluación de los riesgos sanitarios relacionados con el trabajo de noche»³², la Agencia nacional de seguridad sanitaria, alimentación, medio ambiente y trabajo (ANSES) indicaba los principales efectos sobre la salud del trabajo nocturno:

- Sobre la cantidad y la calidad del sueño.
- Somnolencia y trastornos cognitivos.
- Sobre la salud psíquica.
- Alteraciones metabólicas y enfermedades cardiovasculares (obesidad, sobrepeso, diabetes del tipo 2, dislipemia, síndrome metabólico, patologías cardiovasculares).
- Cáncer (en particular, cáncer de seno y cáncer de próstata).

Si bien no es fácil realizar una reseña de un documento que tiene 430 páginas en un espacio tan limitado, cabe recoger, en cuatro párrafos, una síntesis de la materia más interesante, en relación con este texto.

ANSES recuerda el principio fundamental de supresión de los peligros que corren los trabajadores, en el marco de los principios generales de prevención de riesgos planteados por el Código de trabajo. En

³² <https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf>.

consecuencia, la agencia recomienda limitar el recurso al trabajo nocturno a las situaciones que requieren garantizar los servicios de utilidad social o la continuidad de la actividad económica. En este contexto, señala que la continuidad de la actividad económica, que se utiliza en algunos casos para justificar el recurso al trabajo nocturno, no está definida hasta la fecha en la normativa vigente.

Además, la agencia recomienda evaluar la adaptación del marco normativo vigente a la protección de la salud de los trabajadores nocturnos, y hacerla evolucionar en su caso, teniendo en cuenta la dimensión europea. Más allá del cumplimiento de la correcta aplicación de las disposiciones reglamentarias relativas al trabajo nocturno, ANSES recomienda realizar un balance de las prácticas de campo para proteger la salud de los trabajadores nocturnos (duración máxima diaria del trabajo, tiempo de descanso, descanso diario mínimo, descanso compensatorio o seguimiento médico, etc.). Esto podría llevarse a cabo, por ejemplo, mediante una investigación entre los principales sectores afectados.

Por otra parte, la agencia preconiza:

- En una primera fase, evaluar el impacto sanitario (número de casos en cada patología potencial en la población de los trabajadores) de los efectos del trabajo nocturno.
- En una segunda fase, evaluar los costes sociales asociados al recurso al trabajo nocturno (bajas laborales, enfermedad profesional, absentismo, etc.) que podrían ser comparados con los beneficios potenciales.

Mientras tanto, ANSES considera necesario, desde ahora:

- Ajustar la vigilancia médica de los trabajadores nocturnos, en particular tras el cese de la actividad de noche.
- Sacar las conclusiones de la presente experiencia ante las instancias encargadas de evaluar la pertinencia de una inscripción de determinadas patologías en el cuadro de enfermedades profesionales.

Como podemos comprobar, todo queda muy lejos de las disposiciones relativas al trabajo de noche que recoge la C2P. Ésta concede cuatro puntos al año por la realización de un mínimo de 120 jornadas al año en horario de noche (el equivalente a 24 semanas de trabajo continuado por año).

Vemos que la reforma de Macron no avanza en la misma dirección y sentido que preconiza, entre otros, la ANSES: «limitar el recurso al trabajo nocturno a las situaciones que requieren garantizar los servicios de utilidad social o la continuidad de la actividad económica. En este contexto, señala que la continuidad de la actividad económica, que se utiliza en algunos casos para justificar el recurso al trabajo nocturno, no

está definida hasta la fecha en la normativa vigente». Al contrario, considera esta condición como algo inevitable. No plantea su reducción. No considera toda la serie de enfermedades asociadas al trabajo nocturno, tanto para trabajar en el ámbito propiamente preventivo, como para incluir «determinadas patologías en el cuadro de enfermedades profesionales». ANSES no se queda en el terreno de la penosidad. Va más allá, planteando además las repercusiones que el trabajo nocturno tiene sobre la salud (cáncer, enfermedades metabólicas o síquicas) y las enfermedades profesionales. La C2P ni es preventiva, ni favorece un tratamiento justo y apropiado de los perjuicios ocasionados por esta circunstancia.

En contra de las ideas recibidas, **la penosidad física no está en vías de desaparición**: según una encuesta reciente de la Dares, el número de empleados que declara dificultades físicas en su trabajo (permanecer mucho tiempo de pie, llevar cargas pesadas, etc.) ha aumentado desde 1984³³.

Esfuerzos físicos y posturas forzadas en 1984, 1991, 1998, 2005, 2013 y 2016						
Años	1984	1991	1998	2005	2013	2016
Efectivos en miles	17 602	18 801	19 517	22 251	22 859	23 236
Proporción de asalariados que declaran						
Permanecer mucho tiempo de pie	49,0	52,6	53,7	51,8	50,8	49,7
Permanecer mucho tiempo en otra postura con penosidad o fatiga	16,2	29,0	37,3	34,2	34,6	34,3
Efectuar desplazamientos a pie largos o frecuentes	16,8	28,1	35,2	32,9	34,5	37,3
Llevar o mover cargas pesadas	21,5	31,4	37,6	39,0	41,0	39,7
Realizar movimientos dolorosos o agotadores			33,7	35,7	36,9	36,4
Sufrir sacudidas o vibraciones	7,6	11,4	13,2	15,3	16,3	17,0

Salvo en el caso de la permanencia mucho tiempo de pie, en el resto de los supuestos, el porcentaje de trabajadores afectados por estas situaciones de penosidad se han doblado entre los años 1984 y 2013. Mientras que en el año 1984 había 8 625 000 trabajadores que declaraban soportar durante períodos muy prolongados de tiempo posturas de pie. Treinta años después (2016) los trabajadores afectados eran 11 548 000. El incremento más notable se refiere al sufrimiento de sacudidas o vibraciones: la cifra se ha triplicado, pasando de 1 338 000 afectados en el año 1984 a 3 950 000 en el 2016. Evidentemente, una vez más, resulta

³³ https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/synthese_stat_no24.pdf.


palmario que los dispositivos «preventivos» y correctores de la penosidad no han funcionado, al menos, en estos últimos treinta años.

Los obreros siguen teniendo una esperanza de vida significativamente más baja que las de los ejecutivos. Un estudio del INSEE³⁴, de hace tres años, señalaba que los trabajadores tienen más probabilidades que los directivos de morir prematuramente. En el período 2009-2013, la diferencia entre la esperanza de vida de los ejecutivos y la de los trabajadores era de 6,4 años para los hombres y 3,2 años para las mujeres. A cualquier edad, la probabilidad de morir en el curso del año es superior en el caso de los trabajadores a la de los ejecutivos, tanto para los hombres como para las mujeres. Así, los obreros tienen un riesgo más elevado de morir prematuramente. Por ejemplo, un hombre de 35 años, sometido toda su vida a las condiciones de mortalidad del período 2009-2013 tiene un 18 % de riesgo de morir antes de los 65 años si es obrero, contra un 7 % si es ejecutivo. La naturaleza misma de las profesiones ejercidas explica, en parte, estas diferencias. En efecto, los ejecutivos están menos sujetos a riesgos profesionales (accidentes, enfermedades, y exposiciones a sustancias tóxicas) que los trabajadores. Por otra parte, pertenecen a un grupo social cuyos estilos de vida son favorables a una salud buena: los comportamientos que ponen en riesgo la salud, el menor uso y acceso a la atención médica, o la obesidad son menos frecuentes en los ejecutivos que entre los obreros. Por último, el estado de salud también puede influir en la pertenencia a una categoría social: una salud deficiente puede impedir la continuación de estudios, el mantenimiento del empleo, o dificultar los ascensos y el acceso a los empleos más cualificados en el curso de carrera profesional.

Principales textos regulativos de referencia

- Código de trabajo: artículos L. 4121-1 y L. 4121-5 (obligaciones del empresario en materia de prevención).
- Código de trabajo: artículo L. 4161-1 (declaración de las exposiciones a algunos factores de riesgo profesional y a la penosidad).
- Código de trabajo: artículos L. 4163-1 a L. 4163-3 (acuerdos en relación con los factores de riesgos profesionales).
- Código de trabajo: artículos L. 4163-4 a L. 4163-6 (apertura y aportaciones a la cuenta profesional de prevención).
- Código de trabajo: artículo L. 4163-7 (utilización de la cuenta profesional de prevención).
- Código de trabajo: artículo L. 4163-8 (utilización de la cuenta para la formación profesional).
- Código de trabajo: artículos L. 4163-9 a L. 4163-12 (utilización de la cuenta para el paso a tiempo parcial).

³⁴ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1908110>.

- Código de trabajo: artículo L. 4163-13 (utilización de la cuenta para la jubilación).
 - Código de trabajo: artículos L. 4163-14 y L. 4163-15 (gestión de la cuenta).
 - Código de trabajo: artículos D. 4161-1 a D. 4161-6 (declaración de las exposiciones).
 - Además, el Código de trabajo regula, en el ámbito reglamentario, la cuenta profesional de prevención, a partir del artículo R. 4162-1 y su desarrollo a partir del artículo D. 4162-38.
- 

PAÍSES BAJOS

SE SIMPLIFICARÁN LAS TRAMITACIONES DE DAÑOS PRODUCIDOS POR ENFERMEDADES PROFESIONALES

La tramitación de daños producidos por enfermedades profesionales, como las enfermedades causadas por el cromo 6, deben simplificarse, conllevar menos costes y resolverse con mayor rapidez. La Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo, Tamara van Ark, ha decidido crear una Comisión para asesorar sobre la simplificación de las futuras reclamaciones de daños producidos por enfermedades profesionales, según comunica en una carta a la Cámara de Representantes.

El establecimiento de una Comisión especializada es la respuesta a una de las Recomendaciones del Comité independiente de Tilburg Cromo-6, encargadas por el Alcalde y los concejales de Tilburg. Además de facilitar la tramitación de reclamaciones futuras, estas Recomendaciones para la Administración también se enfocan en un mayor intercambio de conocimientos y en la mejora en el proceso de implementación. La Secretaria de Estado Van Ark responde así al informe sobre su responsabilidad en la política de condiciones laborales.

La Secretaria de Estado Tamara van Ark encuentra las Recomendaciones de Tilburg preocupantes. "Trabajar con una sustancia peligrosa nunca debe ser a expensas de la seguridad o la salud de los trabajadores. Al ofrecer un marco claro para las acciones de los empleadores y al intensificar aún más la supervisión y el cumplimiento por parte de la Inspección de SZW, quiero contribuir al trabajo seguro con sustancias peligrosas y al cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes".

Ejecución

En el área de cumplimiento, la Inspección de Trabajo intensificará la supervisión de sustancias peligrosas, incluidas sustancias cancerígenas como el cromo-6. Un presupuesto de 4,5 millones se puso a disposición el año pasado para esta cuestión. Como el tener un buen Inventario actualizado y una Evaluación de Riesgos (RI & E) es crucial para determinar la protección necesaria de los empleados, Van Ark está pidiendo más supervisión y multas más altas cuando estos documentos falten en la empresa o estén desfasados. La multa para los empresarios que no tengan un Inventario de Riesgo y Evaluación (RI & E) se incrementará hasta un máximo de 4.500 euros.

Prevención

Los empleadores contarán con ayuda para elaborar el enfoque de trabajos con sustancias peligrosas a través del programa de Prevención de Enfermedades Profesionales. La información específica está disponible en el enlace de Internet *Arboportaal*. La información también se puede

encontrar en el sitio web del Instituto de enfermedades laborales RIVM. Además, la Instancia de conocimiento TNO ha elaborado recientemente la Guía de sustancias peligrosas; que estará disponible para las empresas en la *Caja de herramientas* del programa de Enfermedades profesionales en el *Arboportaal*. En 2019 se continuará la campaña de sensibilización con especial atención al cromo-6.

Fuente: Boletines de noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo.

**ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**



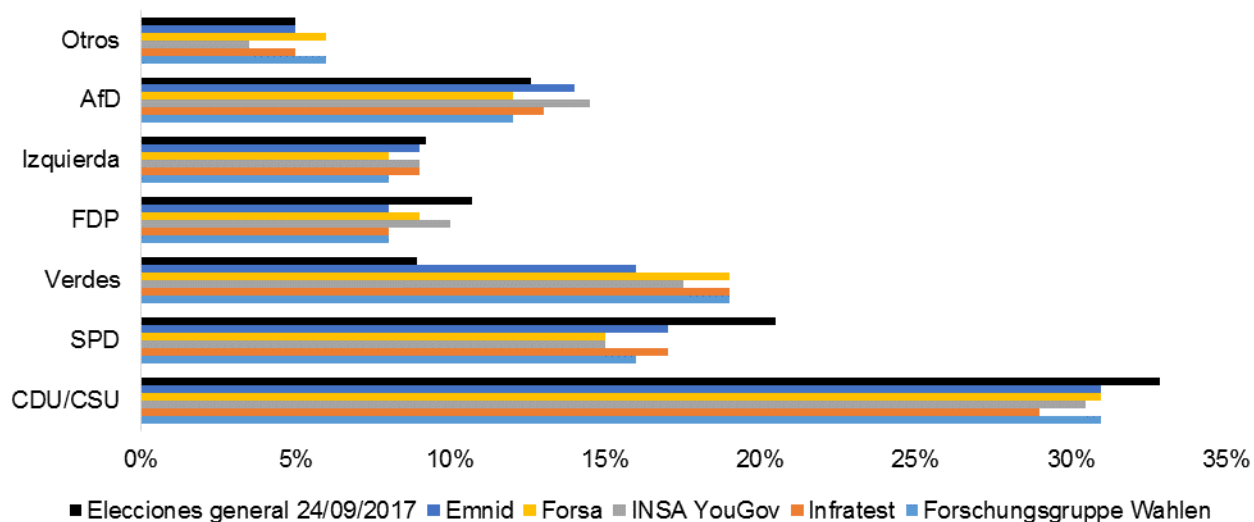
ALEMANIA

SPD LANZA DOS INICIATIVAS DE REFORMA SOCIAL

El SPD ha lanzado en febrero dos iniciativas de reforma social. La primera de ellas, liderada por el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD) pretende introducir una pensión básica. La segunda, impulsada por Andrea Nahles, presidenta del SPD, tiene como principal objetivo reformar en profundidad el sistema de prestaciones no contributivas, ideado hace aproximadamente quince años por el propio SPD.

Los planes han sido vistos por los analistas como un intento por dar marcha atrás a las reformas de la llamada Agenda 2010, del ex canciller Gerhard Schröder, que incluía recortes sociales. En prácticamente todas las encuestas el SPD se sitúa por debajo del 20% y ha sido desplazado del segundo lugar por Los Verdes.

Encuestas de intención de voto, marzo 2019, diferentes institutos y resultados electorales, elecciones generales 24/09/2017



El Ministro De Trabajo Presenta Su Propuesta De Una Pensión Básica

El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil, presentó la propuesta de una pensión mínima aprovechando una entrevista publicada el 03.02.2019. Su objetivo es incrementar las pensiones de las personas con bajos salarios que hayan contribuido al seguro de pensiones durante al menos 35 años. Propone financiar este plan a través de impuestos. Una gran parte del colectivo que se vería beneficiado de esta medida serían mujeres.

El 04-02-2019 el Ministerio público un breve resumen de dicha pensión (ver anejo 2) que consta de tres elementos

- El proyecto prevé un complemento de las pensiones para aquellas personas que hayan acumulado al menos 35 años de cotizaciones directas o por períodos asimilados por cuidados de hijos o de atención a familiares en situación de dependencia.
- Los pensionistas con al menos 35 años de períodos cotizados obtendrán un mínimo exento de 125 euros para poder solicitar la ayuda para la vivienda.
- La reforma introducirá un mínimo exento equivalente al 25% de la pensión individual (máximo 106 euros) a efectos de calcular la ayuda social básica para personas mayores para todos aquellos pensionistas con al menos 35 años de cotizaciones que tengan que complementar sus pensiones con esta ayuda.

El cálculo de la pensión básica tomará como referencia los puntos individuales obtenidos. Partiendo de la base de un conjunto de 35 años cotizados y una media de 0,2 puntos por cada año, la reforma duplicará los puntos individuales hasta un máximo de 0,8 puntos por año. El documento del Ministerio incluye a modo de ejemplo el caso de una mujer que ha trabajado durante cuarenta años con un salario mínimo. La pensión regular sería de 512,48 euros mensuales, gracias a la introducción de la renta básica ascendería a 960,90 euros mensuales.

El Ministro justificó su propuesta señalando que el actual sistema de cálculo de las pensiones aboca a los trabajadores y trabajadoras de los niveles salariales más bajos a tener que complementar sus pensiones con la ayuda social básica para personas mayores. Quiere evitar que este colectivo dependa de ayudas sociales y señala que la renta básica no estará sujeta a una comprobación individual de la situación de necesidad sino que el incremento de los puntos básicos se hará de forma automática para todas las pensiones de un importe mensual inferior a los 896 euros. Pretende que el colectivo de los beneficiarios no quede excluido completamente de la ayuda para la vivienda y de la ayuda social básica para personas mayores por lo que propone introducir los mínimos exentos. Calcula que entre 3 y 4 millones de personas podrían beneficiarse de la pensión básica, el 75% serán mujeres, el coste de la propuesta podría ascender a varios miles de millones de euros al año.

El SPD había logrado incluir en el acuerdo de coalición el compromiso de lograr que los beneficiarios de la prestación contributiva que hubieran cotizado al seguro de pensiones por un período de al menos 35 años recibirán una pensión regular de un importe superior en un 10% a la ayuda social básica para personas mayores. Para ello se tendrían en cuenta los períodos asimilados pero también la necesidad individual tomando como referencia la situación patrimonial y de ingresos individual.

Un informe del Instituto de la Economía Alemana (IW) cercano a la patronal publicado a finales de febrero, llega a la conclusión que dos tercios de las mujeres que reciben pensiones bajas y que residen en la parte occidental del país no se beneficiarían de este modelo por la simple razón de que no logran completar los períodos de cotización necesarios. Sin embargo, en la parte oriental el 83% de las mujeres con pensiones bajas podrían complementar sus pensiones. En el caso de los hombres sería el 56% de los hombres con pensiones bajas en la parte occidental del país y el 90% en la parte oriental.

Reacciones a la propuesta

La CDU crítica la propuesta por considerar que va más allá de lo pactado en el acuerdo de coalición. Diversos políticos demócrata-cristianos consideran que supera con creces lo pactado por SPD, CDU y CSU. Critican el que la pensión no esté sujeta a una comprobación individual de ingresos y patrimonio y abogan por un sistema de ayudas diferenciadas en función de la necesidad real. Algunos políticos de la CDU critican a Heil por prometer complementos a las pensiones de más de 400 euros sin haber logrado el consenso con sus socios de la coalición. No obstante, la propuesta de Heil ha sido saludada por la agrupación de trabajadores en la CDU. Califica el documento de una base aceptable para iniciar el debate, saluda la financiación a través de impuestos aunque también el critica que no prevea una comprobación individual de la situación de necesidad.

Los liberales calificaron la iniciativa de Heil de maniobra electoral socialdemócrata y Los Verdes dudan que el plan sea financiable.

La patronal criticó la propuesta afirmando que „Los planes del SPD de introducir una pensión básico son otra aportación más que pone en peligro la equidad y la sostenibilidad financiera del seguro de pensiones.” Advierten del previsible incremento del gasto de los seguros de pensiones, enfermedad y dependencia en los próximos años, por lo que, en su opinión, no parece sensato introducir una reforma de este calado. Por último, advierte que también se podrían beneficiar de esta pensión básica pensionistas con otros ingresos que solamente han trabajado a jornada parcial. El presidente de la patronal del metal llegó a afirmar el 26/02/2019 que la propuesta de Heil responde a la desesperación del SPD, acusa a los socialdemócratas de impulsar políticas para grupos marginales olvidándose del centro de la sociedad. Advierte a los votantes del SPD que, en caso de prosperar esta propuesta, se vería afectada la viabilidad del conjunto del sistema. Anima a la CDU a mantenerse firme en su oposición a la propuesta.

Heil ha recibido el apoyo del partido La Izquierda y de los sindicatos. El presidente de La Izquierda, Dietmar Bartsch, saluda la propuesta aunque la considera insuficiente. Su partido propone una „pensión mínimo

solidaria" de 1.050 euros mensuales. En especial ve con buenos ojos que la pensión básica se financie a través de impuestos y que se tenga en cuenta para su cálculo los períodos de cuidados y educación de los hijos.

La Federación Alemana de Sindicatos califica la propuesta como „una importante aportación para evitar la pobreza en la vejez“. El presidente del sindicato del metal, Jörg Hofmann afirmó que „con esta propuesta se afronta la situación escandalosa de que haber trabajado por decenios no redunde en una pensión que sea superior a la ayuda social básica para personas mayores“.

La portavoz del Gobierno señaló que esta propuesta no formaba parte de las negociaciones para formar el ejecutivo y afirma que además no tiene en cuenta las probables restricciones presupuestarias adelantadas por el ministro de Finanzas Olaf Scholz (SPD). Por otra parte señala que el acuerdo de gobierno mencionaba expresamente la comprobación individual de la situación de necesidad.

La vicepresidenta del SPD, Malu Dreyer, describió la propuesta de Heil como esencialmente socialdemócrata. Otros políticos del SPD calificaron las críticas de la CDU como poco consistentes, teniendo en cuenta que varias propuestas de reforma fiscal impulsadas por la CDU supondrán una fuerte descarga económica para los niveles de ingresos superiores.

El seguro público de pensiones comentó las propuestas insistiendo que el complemento de mínimos necesariamente debe financiarse a través de impuestos al tratarse de una tarea del conjunto de la sociedad.

A mediados de mes el presidente de la Federación Alemana de los Oficios Hans Peter Wollseifer se sumó a los críticos de la propuesta Heil. Wollseifer afirma que esta pensión supondría menospreciar las aportaciones que trabajadores y empresarios han hecho con sus cotizaciones al sistema si finalmente se impusiera el criterio de Heil de renunciar a la comprobación de ingresos. De hecho, este punto parece convertirse en el eje del debate. El presidente de Baviera, Markus Söder, insistió el 13/02/2019 que sin dicha comprobación su partido bloqueará la introducción de la pensión.

El día 13/02/2019 se reunieron las cúpulas de CDU, CSU y SPD para buscar una solución al conflicto suscitado por la propuesta de Heil sin a su final que hubiera una declaración conjunta. Todos los participantes en la reunión acordaron mantener silencio sobre lo acordado. Todo parece que los partidos han decidido aplazar el tema ya que en la siguiente reunión regular de los dirigentes de los tres partidos celebrada el 14/03/2019 no se trató la propuesta ni ningún otro tema relacionado con políticas sociales.

A finales de febrero la presidenta del SPD Nahles y la de la CDU Kramp-Karrenbauer retomaron el debate sobre la propuesta de Heil. Kramp-Karrenbauer recordó en varias ocasiones que la CDU rechazaría cualquier propuesta de pensión básica no sujeta a una comprobación individual de ingresos. Insta al SPD a presentar una propuesta que se acoga a lo acordado por el acuerdo de gobierno firmado en 2017. Nahles por su parte recuerda que esta pensión no pretende ser un instrumento de la beneficiencia sino el reconocimiento al trabajo de personas que pertenecen al segmento salarial muy bajo. Por su parte Heil insistió el 23/02/2019 que se beneficiarían entre tres y cuatro millones de personas de esta pensión que además serviría para luchar contra la pobreza de las personas mayores, uno de los objetivos que el acuerdo de gobierno menciona de forma explícita.

Por otra parte, el ministro de Finanzas Olaf Scholz (SPD), de quien dependerá el diseño de la financiación de la pensión básica el 28/03/2019 apoyó explícitamente la idea de prescindir de la comprobación individual de la situación de necesidad. También el rechaza la comprobación individual de ingresos y bienes y defiende que también se puedan beneficiar de la pensión las personas que solo han trabajado con una jornada parcial.

El 03/03//2019 Heil anunció que presentará el borrador del proyecto de ley en mayo, es decir, poco antes de las elecciones al Parlamento Europeo.

A mediados de marzo el Instituto para la Nueva Economía Social de Mercado (INSM) cercano a la patronal anunció una campaña contra la pensión básica al considerar que ésta cuestiona la financiación del seguro de pensiones a través de cotizaciones.

Los resultados de una encuesta representativa publicada el 13/02/2019 refleja la enorme aceptación de la pensión básica, el 67% de los encuestados apoyan la propuesta del Ministro de Trabajo.

SPD Aprueba Propuesta "Estado Social 2025"

La junta ejecutiva del SPD aprobó por unanimidad en la reunión celebrada el 10/02/2019 el plan de reforma del Estado social presentado por la líder socialdemócrata Andrea Nahles con el que el partido pretende recuperar la confianza del electorado. El documento contempla, entre otras cosas, un aumento del salario mínimo interprofesional a 12 €, una prolongación del tiempo de percepción de la prestación contributiva por desempleo y la sustitución de las actuales prestaciones no contributivas por un nuevo "ingreso de ciudadanía". Nahles admitió que este es por el momento el posicionamiento del SPD y que los planes no podrán implementarse en la coalición con la CDU/CSU.

El documento aprobado contiene las siguientes propuestas:

1. Mejorar las oportunidades de empleo y la protección laboral

- **Revalorizar el empleo.** Aumentar el SMI a 12 € por hora. Reforzar la negociación colectiva y la cogestión bonificando fiscalmente la aplicación de los convenios y facilitando la posibilidad de declararlos vinculantes para todo un sector.
- **Mejorar la protección social de las nuevas formas de empleo.** Mejorar la protección para la vejez de los autónomos incluyéndolos en el seguro público de pensiones. Mejorar la eficacia la distinción entre trabajadores por cuenta ajena y autónomos. Elaborar una nueva definición de trabajador y empresa.
- **Incrementar la soberanía de los trabajadores sobre la jornada de trabajo.** Ampliar el derecho a la reducción temporal de la jornada. Introducir un período de dedicación a la familia y una prestación familiar. Crear cuentas individuales de tiempo y facilitar su transferibilidad de una empresa a otra. Introducir el derecho al trabajo móvil y al homeoffice y mejorar la protección contra la disponibilidad ilimitada.
- **Mejorar las oportunidades laborales** Desarrollar la Ley para las oportunidades de cualificación hacia un derecho subjetivo a la formación continua para el empleo y una garantía de cualificación. Financiar el tercer año de formación de los programas de reciclaje profesional. Reformar la Agencia Federal de Empleo a una Agencia de Empleo y Cualificación mejorando las competencias de este organismo en el ámbito de la formación para el empleo para los trabajadores.
- **Reconocer los logros laborales individuales** Ampliar el número de personas acogidas al seguro de desempleo. Ampliar la duración del período de percepción de la prestación por desempleo en caso de realizar una formación, introduciendo una prestación por desempleo específica (prestación por desempleo para la cualificación). Ampliar la duración del pago de la prestación en función de la vida laboral (3 meses adicionales para 20 años de cotización, 6 meses para 25 años y 9 meses para 30 años).

2. Mejorar la protección social de los menores y garantizar su formación y participación a través de una sistema de protección social básico para menores

- **Aprobar una Ley para Reforzar las Familias** (amplia las prestaciones para menores, comidas gratis en la escuela etc.)
- **Introducir un sistema de protección social básica para menores** (1º pilar: asegurar medios económicos suficientes, 2º pilar: crear infraestructuras suficiente en la educación y movilidad, objetivo: lograr sacar a los menores del ámbito de prestaciones no contributivas).

3. Sustituir la prestación no contributiva por la prestación para ciudadanos

- **Mejorar las oportunidades de empleo, poner en valor los logros individuales** Crear un mercado de trabajo subvencionado. Introducir el derecho a hacer una formación profesional que cubra los tres años de la FP dual. Introducir una bonificación para aquellos beneficiarios de la prestación que realicen una medida de formación. Transferir a las agencias de empleo la gestión de los beneficiarios de la prestación en su modalidad de complemento salarial.

- **Respeto y cercanía a los ciudadanos a través de la prestación para ciudadanos** 2 años de carencia antes de tener en cuenta la situación económica y el tamaño de la vivienda. Reforma la ayuda para la vivienda. Mejorar el acceso a las ayudas y el trato a los solicitantes. Introducir un nuevo acuerdo de participación. Mantener la obligatoriedad de colaborar con los organismos gestores y eliminar el catálogo de sanciones específico para los menores de 25 años.

Andrea Nahles, la presidenta del SPD, califica la propuesta de un punto y aparte que deja atrás el sistema de prestaciones no contributivas. Todos los políticos socialdemócratas han mostrado su apoyo al documento. El ministro de Finanzas Olaf Scholz (SPD) cree que el SPD vuelve a tomar la delantera en la adaptación del Estado de Bienestar a las nuevas realidades. Stephan Weil (SPD), presidente regional de Baja Sajonia, contesta a las críticas de la CDU señalando que el mercado de trabajo alemán ha experimentado un profundo cambio en los últimos años, por lo que resulta más que justificado que el SPD trate de mirar al futuro e intente superar el sistema de las prestaciones no contributivas. En ese mismo sentido argumenta el secretario general del SPD, Lasrs Klingbeil, que acusa a la CDU de tener solo propuestas para los segmentos salariales muy elevados. La única voz crítica ha sido la del anterior presidente del SPD, Sigmar Gabriel. Gabriel afirma que sería un error reducir las propuestas socialdemócratas a lo social y recomienda bajas el impuesto de sociedades para mantener la competitividad de las empresas alemanas.

Reacciones a las propuestas

El giro a la izquierda del SPD que ha generado críticas de parte de los dos socios, la CDU y la CSU. "El SPD está planificando el entierro de la economía social de mercado. Con el deseo de recuperar electores ha optado por un claro giro a la izquierda", dijo el primer ministro de Hesse y vicepresidente de la CDU, Volker Bouffier en declaraciones que publicaban ayer los medios del Grupo Funke. Según Bouffier, el SPD no puede asumir responsabilidad de Gobierno y, al mismo tiempo, formular a diario planes que no son realizables dentro de la actual coalición de Gobierno. El presidente del grupo parlamentario de la CDU Ralph Brinkhaus cree que es legítimo que el SPD quiere dar un paso a la izquierda pero insiste en que el acuerdo de coalición firmado el año pasado sigue siendo la base del Gobierno.

El experto en mercado laboral de la CDU, Kai Whittaker, ha presentado un plan de cinco puntos con un conjunto de medidas que se concentran en sacar a los desempleados de la situación de desempleo mediante el establecimiento de mayores exigencias y obligaciones, pero centrándose también en la cualificación y en un mayor apoyo. El plan no cuestiona fundamentalmente el actual sistema de las prestaciones no contributivas por desempleo. La líder del partido, Annegret Kramp-Karrenbauer, no se pronunció por el momento al respecto, aunque indicó que ahora hay que discutir sobre la propuesta.

El presidente de la CSU y primer ministro bávaro, Markus Söder, por su parte, atacó directamente los planes de reforma del sistema de jubilaciones formulados recientemente por el ministro de Trabajo, Hubertus Heil. "No estamos negociando un nuevo acuerdo de coalición. Naturalmente tenemos que hablar entre nosotros pero el Gobierno no puede girar a la izquierda", dijo Söder en declaraciones al dominical Bild am Sonntag. Los planes de Heil, de aumentar las pensiones a las personas de bajos ingresos, fueron calificadas por Söder como imposibles de financiar. Söder recordó además que hay una comisión que debe encargarse de hacer propuestas para una reforma del sistema de jubilaciones que necesita tiempo para hacer su trabajo. El líder bávaro, además, se mostró molesto de que el SPD no haya presentado a los socios de coalición sus planes sobre el sistema de pensiones antes de hacerlos públicos. "Tendría sentido conocer de antemano los planes del socio de coalición. Los partidos de la coalición deben dedicarse este año a gobernar juntos y no a hacer campaña electoral", señaló.

El presidente de la patronal Ingo Kramer advierte de los riesgos que en su opinión encierra una vuelta "al pensamiento social del siglo pasado". Algunas organizaciones del Tercer Sector ya han saludado las propuestas del SPD, que critican sin embargo que estas no incluyan un incremento real del importe de las prestaciones sociales.

Agencia Federal de Empleo en desacuerdo con puntos de la reforma del Estado social. El presidente de la agencia está en desacuerdo con la prolongación de la prestación contributiva por desempleo para las personas mayores y aboga por pagar un suplemento financiado con los impuestos a las personas que han contribuido a la Seguridad durante muchos años si, tras una búsqueda fallida de trabajo recaen en el sistema de prestaciones no contributivas. Así lo corrobora el análisis del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), dependiente de la agencia, según el cual es decisivo mejorar las oportunidades para empezar a trabajar. "Tenemos que colocar a las personas lo más rápido posible en puestos de trabajo y pagados lo más adecuadamente posibles", dijo Scheele.

Christoph Schmidt, presidente de la comisión de expertos independientes que asesora al Gobierno en asuntos económicos se ha pronunciado en contra de las propuestas aprobadas por el SPD. Schmidt defiende la introducción de la prestación no contributiva por desempleo y afirma que esa reforma fue crucial para reducir el elevado número de desempleados de larga duración. Por ello cree equivocado plantear la ampliación del período máximo de percepción de la prestación contributiva por desempleo.

No obstante, parte de la CDU, en concreta el ala denominada de los trabajadores, ve con buenos ojos la propuesta de Heil y propone introducir exenciones generosas a la hora de calcular el importe.

Según una encuesta representativa publicada el 13/02/2019 la propuesta de incrementar el SMI de 9,19 a 12,00 euros recibe el apoyo del 80%, el 82% aprueba la propuesta de ampliar el período de percepción de la prestación contributiva por desempleo. Sin embargo, solamente el 32% de los encuestado apoya la eliminación de las sanciones del régimen de prestaciones no contributivas.

El 36% cree que las propuestas beneficiarán al SPD, el 40% afirma que no cambiarán nada y el 17% opina que incluso podrían perjudicar a los socialdemócratas.

EFFECTOS DE LA LEY DE TRANSPARENCIA SALARIAL SOBRE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES^{35*}

A. Resultados en base a una encuesta entre los Comités de Empresa

La Ley de transparencia salarial (EntgTranspG) entró en vigor en julio de 2017 (ver anexo: traducción al inglés de la ley). Un informe del Instituto de Economía y Ciencias Sociales (WSI) (WSI 2019) basado en una encuesta llevada a cabo entre los comités de empresa analiza:

- la implementación de la ley por los empleadores,
- si los trabajadores están dirigiendo a los comités de empresa sus solicitudes de información sobre remuneraciones en puestos de trabajo comparables,
- si las estructuras salariales de las empresas implican alguna desventaja de género,
- las actividades y estimaciones de los comités de empresa para promover la igualdad salarial.

Los resultados de la encuesta muestran que la ley apenas ha surtido efecto en la mayoría de las empresas con comité de empresa. En el 12% de ellas, el empleador se ha esforzado por implementar la ley. En las medianas empresas (entre 201 y 500 trabajadores) y en grandes empresas (501 o más), en donde los trabajadores pueden dirigirse a los comité de empresa para solicitar información, sólo se ha dado este hecho en un 13% y 23% de las empresas respectivamente.

1. Introducción

Hoy en día sigue existiendo una importante brecha salarial entre hombres y mujeres en Alemania. Según datos facilitados en 2018 por Oficina Federal de Estadística (destatis), en 2017 ésta era del del 21%. La brecha salarial representa la diferencia del salario medio bruto de los hombres y mujeres, y en él se reflejan factores específicos del género, como es el reparto de trabajo, la segregación en el mercado laboral, las distintas actividades, así como las diferentes oportunidades de acceso al mercado laboral.

El 2º Informe del Gobierno federal sobre la Igualdad subraya la importancia de reducir la brecha salarial y sugiere la aplicación de medidas para conseguirlo. Las diferencias salariales entre mujeres y hombres están estrechamente relacionadas en Alemania con las

³⁵ WSI (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_45_2019.pdf

desigualdades de género en otros ámbitos, como por ejemplo en lo relativo a los derechos de pensión o la consecuencia que tienen a menudo los salarios más bajos de las mujeres a la hora de tomar decisiones laborales (por ejemplo, a la hora de decidir quién reduce las horas de trabajo para criar a los hijos o a la hora de optar por oportunidades de promoción profesional).

2. Resultados de la encuesta

Con la Ley de transparencia salarial (EntgTranspG) el Gobierno pretende establecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres en aplicación de las obligaciones derivadas de la legislación europea en materia de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. El informe del WSI afirman que la ley no ha generado actividad alguna en la mayoría de las empresas, lo que deberá tenerse en cuenta en la próxima evaluación de la ley –prevista por la propia ley en su artículo 23-, y aconsejan endurecer las disposiciones legales para que más empresas estén obligadas a revisar sistemáticamente sus estructuras salariales y a facilitar a los trabajadores la revisión de sus remuneraciones.

La Encuesta del Comité de Empresa 2018 de WSI muestra que la Ley de transparencia salarial sólo ha generado actividades en un mínimo número de empresas. Según los 2.288 comités de empresa encuestados la gran mayoría de las empresas no se han ocupado hasta ahora de la implementación de la Ley de transparencia salarial. Los resultados empíricos presentados en este informe son representativos de empresas alemanas con comités de empresa y una plantilla de al menos 20 trabajadores. Cabe destacar que cuando se llevó a cabo la encuesta, la Ley de transparencia salarial estaba en vigor desde hacía entre 7 y 10 meses.

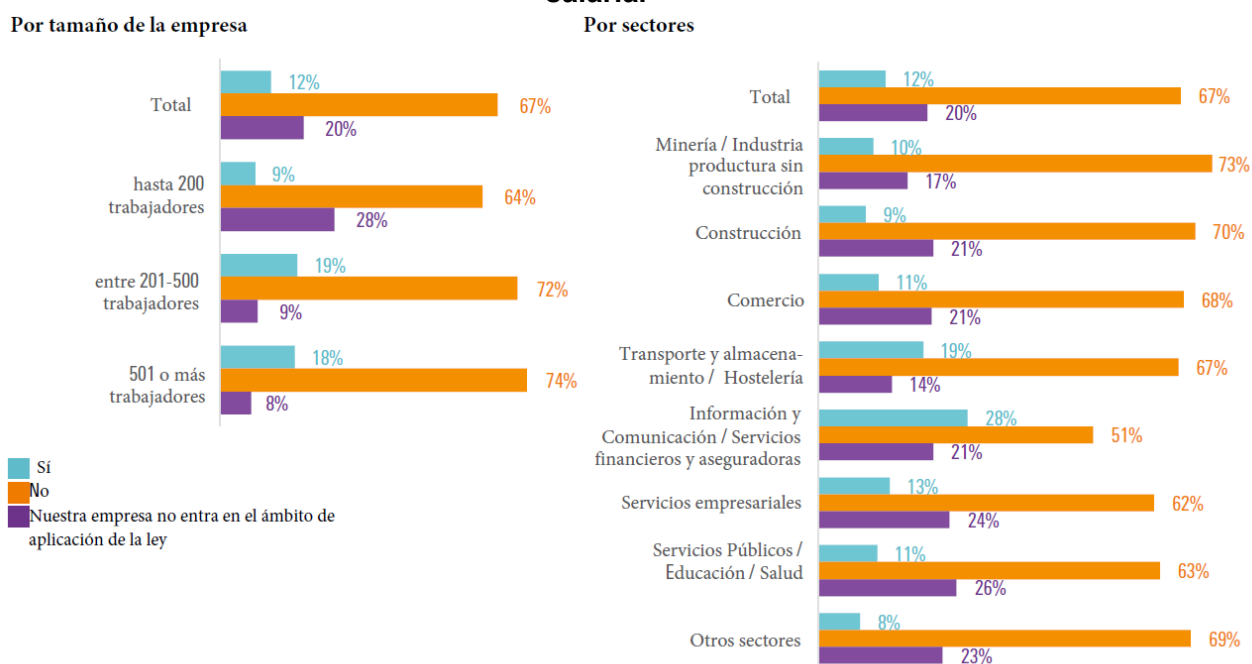
A continuación se presentan los resultados más importantes:

Actividades de la dirección de empresas en la implementación de la ley

Sólo en el 12% de las empresas con comités de empresa, la dirección de la empresa se ocupó del tema de la aplicación de la ley durante los 7 y 10 meses siguientes a su entrada en vigor. La cuota más elevada corresponde a las empresas medianas (con plantillas de entre 201 y 500 trabajadores), en las que casi una de cada cinco empresas ha iniciado actividades para implementar la Ley de transparencia salarial. Con independencia de su tamaño la gran mayoría de las empresas permaneció inactiva. Las empresas en las áreas de "Información y Comunicación" y "Proveedores de servicios financieros y de seguros" fueron más activas que empresas de otros sectores. Asimismo el estudio puso de manifiesto que los empleadores eran más propensos a adoptar actividades en la materia si al mismo tiempo adoptaban medidas para mantener al

personal. Empresas en las que se han adoptado medidas para la implementación de la Ley de transparencia salarial, son en gran medida aquellas en las que también han adoptado acuerdos sobre equidad de género y medidas favorables a la familia, que buscan trabajadores o quieren mantener a los que ya tienen y en la que la cogestión entre empresa y trabajador funciona muy bien.

Actividades por parte de la dirección de empresa en la implementación de la ley de transparencia salarial



Una buena relación entre el comité de empresa y la dirección empresarial parece tener una repercusión positiva en la probabilidad de que el empleador haga esfuerzos por implementar la ley. Si el trabajo del comité de empresa nunca se ha visto entorpecido por la dirección, la probabilidad de que la dirección empresarial se muestre activa en el tema aumenta significativamente.

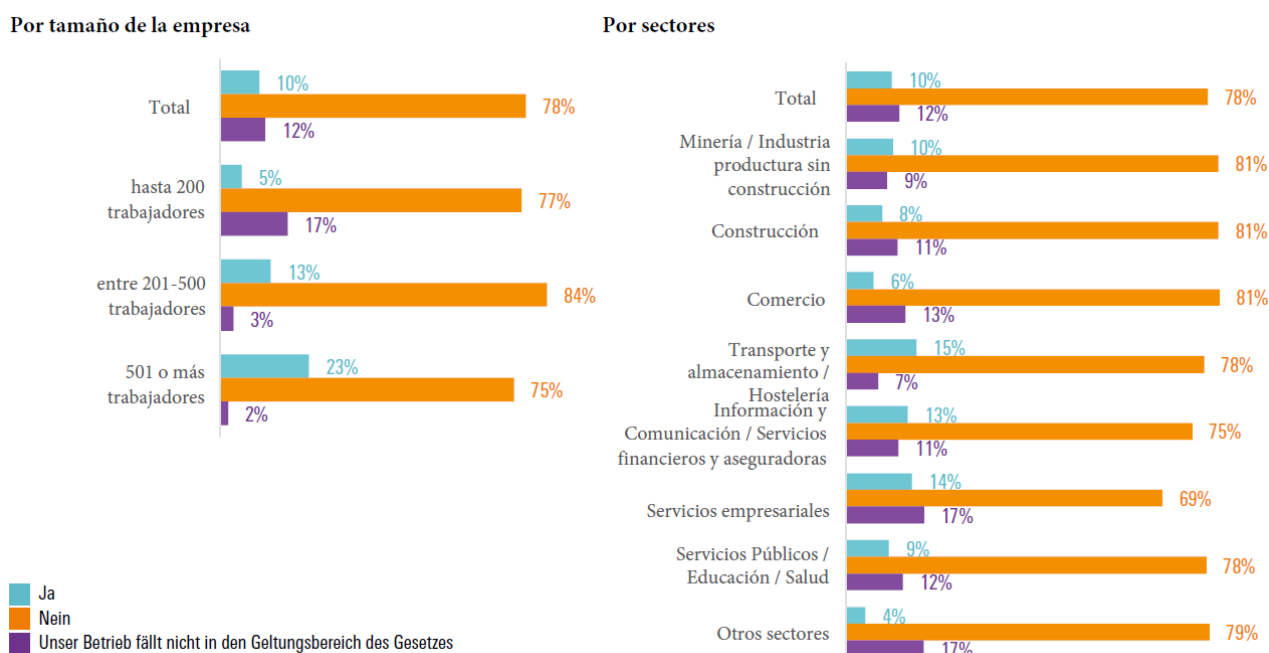
El derecho individual a la información

Un punto central de la Ley de transparencia salarial es el derecho subjetivo de los trabajadores a informarse individualmente sobre la remuneración que perciben las personas del sexo opuesto que desempeñan trabajos comparables. La vía normal que prevé la ley para las empresas con comité de empresa es registrar ante este la solicitud de información. Los trabajadores hicieron uso de este derecho en el 13% de las empresas medianas (201-500 trabajadores) durante los cuatro primeros meses de validez de la ley. Pidieron información con mayor frecuencia los trabajadores de las grandes empresas (más de 500 trabajadores), en donde el porcentaje se eleva al 23%. Las diferencias entre los distintos sectores fueron mínimas. La probabilidad de que los

trabajadores recurran al comité de empresa en busca de información aumenta considerablemente si el porcentaje de trabajadores con un título universitario es alto.

Una buena relación entre el comité de empresa y la dirección reduce las probabilidades de que los trabajadores acudan al comité de empresa en busca de información. En este caso, es más probable que los trabajadores piensen que las estructuras salariales de la empresa garantizan la igualdad salarial. A la hora de solicitar una revisión de su remuneración, los trabajadores de empresas sujetas a convenios colectivos también acuden al comité de empresa con mucha menos frecuencia que los trabajadores de empresas no sujetas a convenios colectivos ya que asumen que un convenio colectivo válido regulará la relación entre los tipos de trabajo y la remuneración de los distintos grupos salariales de una manera no discriminatoria.

Trabajadores que optaron por dirigirse al comité de empresa para hacer uso del derecho de información para revisar si existe discriminación



La conclusión de que en la gran mayoría de las empresas no se ha solicitado información hasta la fecha, muestra que todavía no ha surtido un gran efecto el derecho individual a la información recogido en la ley. Los expertos aclaran que con los datos obtenidos en esta encuesta no se puede dar respuesta al temor de los críticos a la ley, quienes afirman que el derecho a la información es demasiado complicado y las condiciones demasiado difíciles de cumplir. Cabe señalar que, incluso en las empresas en las que se ha solicitado información, no se cumplen los requisitos en todos los casos para ejercer dicho derecho. Los autores señalan que deben reservarse para encuestas y análisis posteriores en qué medida la solicitud de información ha revelado discriminación de género y en qué

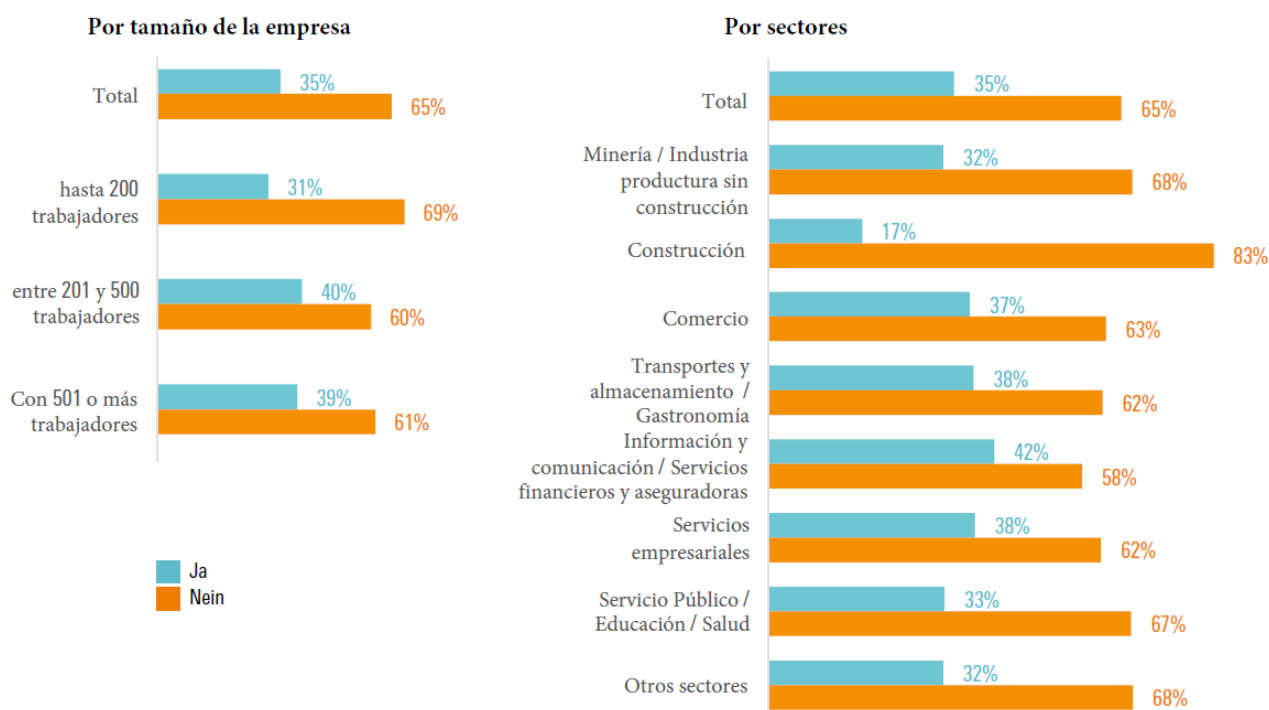
medida las personas afectadas reciben salarios más altos como resultado de ello.

Revisión de las estructuras salariales en la empresa

En los dos últimos años se ha realizado una auditoría de las estructuras salariales en el 34,5% de las empresas con comité de empresa. Este tipo de auditoría se llevará a cabo en parte antes de la entrada en vigor de la ley para garantizar que la remuneración de las mujeres y los hombres no fuera discriminatoria.

A pesar de que las grandes empresas están obligadas por ley a auditar sus estructuras salariales, la mayoría de las empresas no habían adoptado ninguna medida hasta el momento en que se llevó a cabo la encuesta. Las empresas con más de 500 trabajadores - a los que la ley explícitamente les exige una auditoría - se sitúan con el 39% de las empresas solo ligeramente por encima de la media general, lo que implica que un 61% no ha implementado ninguna medida.

Revisión de los salarios de hombres y mujeres por los comités de empresa o empleador para determinar si existe desigualdad



En cuanto a los sectores, se sitúan por encima de la media los "proveedores de servicios de información y comunicación, financieros y de seguros", seguidos de los "servicios relacionados con la empresa" y "transporte y almacenamiento / hostelería". Las empresas con una plantilla joven (una cuota muy elevada de trabajadores menores de 30 años) también realizaron un número de auditorías superior a la media.

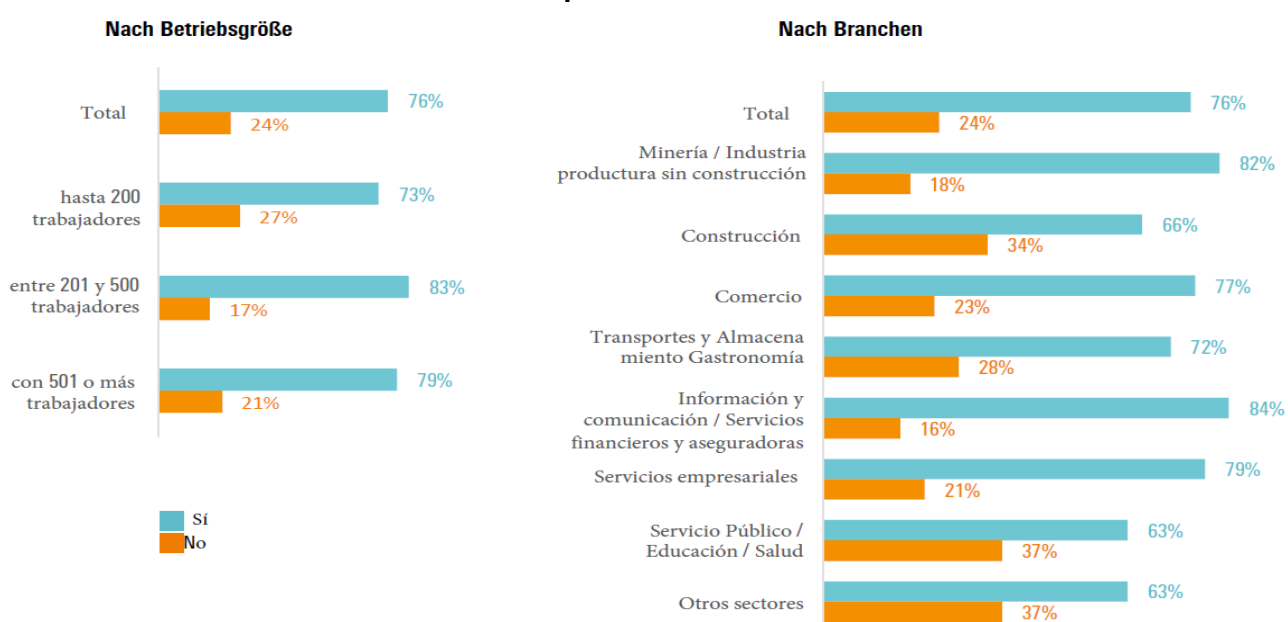
De acuerdo con las estimaciones de los órganos de representación de los trabajadores encuestados, las empresas que se esfuerzan por que los trabajadores se encuentren a gusto en el trabajo y por hacer su trabajo más digno, han revisado sus estructuras salariales con mayor frecuencia. Si se aplican en la empresa acuerdos sobre igualdad y antidiscriminación o sobre políticas favorables a la familia, esto va acompañado un mayor número de revisiones de las estructuras salariales en la empresa que se sitúan muy por encima de la media.

En este sentido, el estudio llega a la conclusión de que las auditorías se han llevado a cabo más bien en empresas con un alto grado de cogestión, que han orientado en gran medida su política de personal a las necesidades de sus trabajadores y, por lo tanto, también quieren atraer y mantener su personal. Por otra parte, la negociación colectiva también reduce significativamente la probabilidad de que se hayan revisado las estructuras salariales de las empresas en base a la suposición de que los convenios colectivos vigentes protegen contra la discriminación.

Opiniones y actuaciones de los comités de empresa

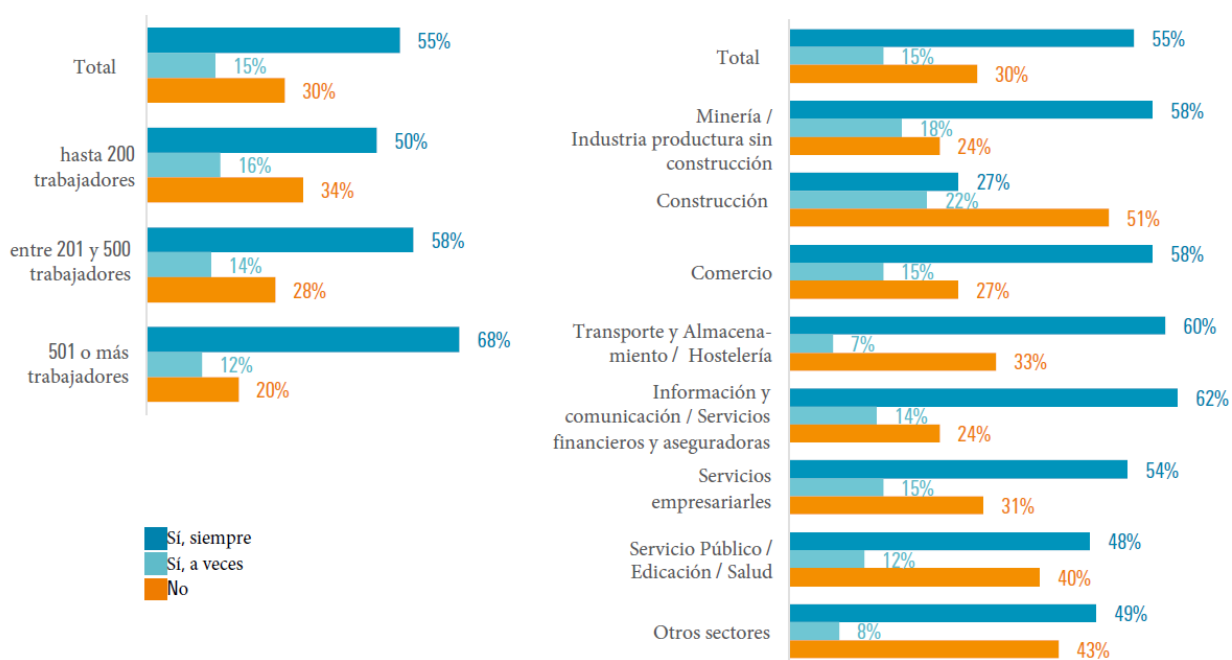
Desde la entrada en vigor de la ley, los comités de empresa son los encargados de la igualdad salarial. No todos los comités de empresa consideran que es su tarea el fomento de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, solo el 76% de los comités de empresa encuestados asume esta tarea como propia y una cuarta parte no conoce todavía el contenido de la Ley de transparencia salarial.

Fomento de igualdad salarial como tarea del comité de empresa



Tampoco todos los comités de empresa se ocupan de revisar las medidas individuales de personal para alcanzar una reagrupación adecuada y no sexista. En el 55% de las empresas, los comités de empresa se han encargado siempre de revisar estas medidas individuales, pero en el 30% de las empresas afirman no hacerlo nunca. En las empresas más grandes, hay más comités de empresa que se ocupan del tema. Sin embargo, los comités de empresa de los sectores de la construcción y de servicios públicos llevan a cabo revisiones muy por debajo de la media.

Revisión de las medidas individuales de personal por los comités de empresa (por. ej. nuevas contrataciones o traslados)



3. Recomendaciones políticas

La valoración de la encuesta revela que la Ley de transparencia salarial ha tenido hasta el momento escasas repercusiones en las empresas con comités de empresa. Los expertos recomiendan al legislador considerar la posibilidad de hacer más vinculantes las vías ancladas en la Ley para alcanzar una mayor transparencia e igualdad de retribución. Convendría que la revisión de la estructura salarial por parte de las empresas no sea solo una recomendación sino que pase a ser una obligación.

Asimismo, proponen reducir las barreras que impiden el uso del derecho individual a la información. En su opinión, este derecho también debería poder aplicarse a los trabajadores de la pequeña empresa e incluso debería poder revisarse la estructura salarial en aquellas empresas en las que no hay seis personas del sexo opuesto con un trabajo equiparable.

Los autores del informe no consideran adecuado asumir que los convenios colectivos prevén una estructura salarial correcta y no discriminatoria. La Ley de transparencia salarial, en su artículo 4, párrafo 5, establece que las actividades que se asignen a diferentes grupos salariales sobre la base de las normas acordadas por convenio colectivo no se considerarán equivalentes, "siempre y cuando estas normas no infrinjan una ley de rango superior". Sin embargo, este puede ser precisamente el caso los propios convenios colectivos contienen regulaciones que pueden tener un efecto discriminatorio (cf. Lillemeier 2014, Djib 2018) o si la aplicación de los convenios colectivos (agrupación de actividades en grupos remunerativos de la empresa) discrimina a las mujeres sobre la base de estereotipos de género.

Consideran aconsejable una reforma de las disposiciones legales actuales. Proponen establecer por ley la aplicación de sanciones efectivas si no se cumple con todas las obligaciones legales y acentúan que ni siquiera se prevén sanciones para los casos de incumplimiento de la obligación de elaborar informes sobre equidad e igualdad salarial (art. 21 de la Ley de transparencia salarial), obligación que en realidad sólo afecta a unas pocas empresas. También proponen revisar los umbrales del número de trabajadores que restringen considerablemente el ámbito de aplicación de la ley. El objetivo debería ser el abarcar a la mayoría de las empresas y trabajadores.

También recomiendan analizar y aprender de las experiencias de países con leyes efectivas sobre igualdad de remuneración y ponen como ejemplo la ley belga.

Consideran que sería útil que los empleadores y comités de empresas dispusieran de mayor información y asesoramiento para dejar claro que la igualdad salarial pertenece al ámbito de la equidad de género. Dando a conocer las herramientas adecuadas para analizar la estructura retributiva y, en su caso, promoviendo el asesoramiento sobre este tema puede ser una forma adecuada de apoyar y alentar tanto a los directivos de empresas como a los comités de empresa. No obstante, dejan patente que la información y el asesoramiento no pueden suplir una ley eficaz, que defina claramente las obligaciones y prevea sanciones para garantizar su cumplimiento.

ANEXO: Ley de transparencia salarial (versión en inglés³⁶)

Stand: Entgelttransparenzgesetz vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152)

Translation provided by the Language Service of the Federal Ministry of Health.

For conditions governing use of this translation, please see the information provided under "[Translations](#)".

The Act to promote Transparency in Wage Structures among Women and Men (Transparency in Wage Structures Act) (Entgelttransparenzgesetz, EntgTranspG)

Full citation: Transparency in Wage Structures Act of 30 June 2017 (Federal Law Gazette I p. 2152)

The Act was passed by the Bundestag as Art. 1 of the Act of 30 June 2017 I, 2152. Pursuant to Art. 3 of that Act, it came into force on 6 July 2017.

Part 1 General provisions

Section 1 The purpose of the Act

Section 2 Scope of application

Section 3 Prohibition of direct or indirect remuneration discrimination based on gender

Section 4 Determination of equal work or work of equal value, discrimination-free remuneration systems

Section 5 General definition of terms

Section 6 Responsibilities of employers, parties to the collective wage agreement and employee or worker representatives

Section 7 Principle of equal pay

Section 8 Invalidity of agreements

Section 9 Prohibition of victimisation

Part 2 Individual procedures to verify equal pay

Section 10 Individual entitlement to disclosure

Section 11 Information on reference activity and reference remuneration

Section 12 Scope

Section 13 Tasks and rights of the works council

Section 14 Procedures in the case of employers bound by and applying collective wage agreements

Section 15 Procedures in the case of employers not bound by and not applying collective wage agreements

Section 16 The public service

³⁶ https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_entgtranspg/index.html

Part 3 Internal company procedures to verify and establish equal pay

Section 17 Internal company evaluation procedures

Section 18 Conducting internal company evaluation procedures

Section 19 Elimination of remuneration discrimination

Section 20 Cooperation and information

Part 4 Reporting obligations for employers

Section 21 Report on gender equality and equal pay

Section 22 Reporting period and publication

Part 5 Evaluation, responsibility of the equal opportunities officer, transitional provisions

Section 23 Evaluation and reporting

Section 24 Responsibility of the equal opportunities officer

Section 25 Transitional provisions

Part 1 General provisions

Section 1 The purpose of the Act

The purpose of the Act is to enforce the right to equal pay for women and men for equal work or work of equal value.

Section 2 Scope of application

(1) The present Act shall apply to the remuneration of employees pursuant to Section 5 subsection 2, who are employed with employers pursuant to Section 5 subsection 3, unless otherwise provided in the present Act.

(2) This shall be without prejudice to the provisions contained in the General Act on Equal Treatment. It shall also be without prejudice to other prohibitions of discrimination and rights to equal treatment, as well as provisions under public law that serve to protect or promote the interests of specific groups of persons.

Section 3 Prohibition of direct or indirect remuneration discrimination based on gender

(1) In the case of equal work or work of equal value, direct or indirect gender-based discrimination, with regard to all elements of remuneration and conditions of remuneration, is prohibited.

(2) Direct remuneration discrimination shall be deemed to exist if an employee receives less pay based on his/her gender than an employee of the other gender receives, has received or would receive for equal work or

work of equal value. Direct discrimination shall also be deemed to exist if a woman receives less pay because of pregnancy or maternity.

(3) Indirect remuneration discrimination shall be deemed to exist where apparently neutral provisions, criteria or practices would, on the grounds of gender, put employees at a particular disadvantage compared with employees of the other gender, with regard to remuneration, unless those provisions, criteria or practices are objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary. In particular criteria related to the labour market, to performance and to work results can justify different pay, if the principle of proportionality is observed.

(4) This shall be without prejudice to Sections 5 and 8 of the General Act on Equal Treatment.

Section 4 Determination of equal work or work of equal value, discrimination-free remuneration systems

(1) Female and male employees perform equal work if they carry out an identical or similar activity at different workplaces or successively at the same workplace.

(2) Female and male employees perform work of equal value, as defined by the present Act, if, taking into consideration the totality of factors, they can be seen as being in a comparable situation. The factors to be taken into consideration include, among other things, the type of work, the training requirements and the working conditions. The basis shall be the actual requirements that are essential for the specific activity and which are independent of the employee carrying out the activity and his/her level of performance.

(3) Employees in different legal relationships pursuant to Section 5 subsection 2 may not be seen as comparable to one another pursuant to subsection 1 or as being in a comparable situation pursuant to subsection 2.

(4) If the employer utilises a remuneration system to determine the remuneration to which the employee is entitled, said remuneration system must be designed, both as a whole and in its individual remuneration components, in such a way as to exclude any discrimination based on gender. To this end, it must, in particular:

1. objectively take into consideration the type of activity to be carried out,
2. be based on common criteria for female and male employees,
3. weight the individual differentiation criteria in a discrimination-free manner, as well as
4. be transparent on the whole.

(5) Remuneration provisions based on collective agreements, as well as remuneration provisions based on a binding determination pursuant to Section 19 subsection 3 of the Act on Homeworking shall be subject to a presumption of appropriateness. Activities that are assigned to different remuneration brackets, based on these provisions, shall be seen as not being of equal value, as long as the provisions are not in breach of a higher-ranking principle of law.

(6) Subsection 5 shall be applied *mutatis mutandis* to statutory remuneration provisions.

Section 5 General definition of terms

(1) Remuneration within the meaning of the present Act comprises all basic or minimum wages as well as all other compensation that is directly or indirectly disbursed, in cash or in the form of benefits in kind, based on an employment relationship.

(2) For the purpose of this Act, 'employee' shall refer to:

1. persons in dependent employment,
2. public officers of the Federal Government, as well as of other bodies, institutions and foundations under public law placed under the supervision of the Federal Government,
3. federal judges,
4. servicewomen and men,
5. persons employed in the context of vocational training,
6. home workers and those equated with them,

(3) For the purposes of this Act, 'employer' shall refer to natural and legal persons as well as business partnerships with legal capacity employing persons pursuant to subsection 2, unless otherwise provided under the present Act. In the case of home workers and those equated with them, the client or intermediary shall take the place of the employer.

(4) For the purpose of this Act, 'employers who are bound by collective wage agreements' shall refer to employers who utilise a collective wage agreement or a collective wage framework agreement based on Section 3 subsection 1 of the Collective Agreements Act. Sentence 1 shall also include employers who utilise a collective wage agreement that is generally binding based on a declaration that the collective agreement is applicable across an entire sector pursuant to Section 5 of the Collective Agreements Act or who apply remuneration provisions based on a binding determination pursuant to Section 19 subsection 3 of the Act on Homeworking.

(5) For the purpose of this Act, 'employers who apply collective wage agreements' shall refer to employers who, within the purview of a collective wage agreement or a collective wage framework agreement,

have adopted the provisions of the collective agreement bindingly, by means of a written agreement between the employer and employees, with the same content for all activities and employees to whom these collective wage agreement provisions apply.

Section 6 Responsibilities of employers, parties to the collective wage agreement and employee or worker representatives

(1) Employers, parties to the collective wage agreement and the employee or workers representatives are called upon, within the framework of their responsibilities and opportunities for action, to collaborate in achieving the goal of equal pay among women and men. The competent parties to the collective wage agreement shall appoint representatives to enforce the principle of equal pay within the meaning of the present Act and to fulfil the tasks defined in Section 14 subsection 3.

(2) Employers are under obligation to take the necessary measures to protect employees from discrimination based on gender with respect to remuneration. Such protection shall also include preventive measures.

Section 7 Principle of equal pay

In employment relationships, it is prohibited for less pay to be agreed upon or paid to any employee based on their gender, for equal work or work of equal value, than is paid to an employee of the other gender.

Section 8 Invalidity of agreements

(1) Provisions contained in agreements that violate Section 3 or Section 7 shall be invalid.

(2) The use of information obtained by means of a request for information is restricted to the enforcement of rights within the meaning of the present Act. The publication of personal salary details and the transmission of such data to third parties shall not be covered by the right of use.

Section 9 Prohibition of victimisation

Employers may not discriminate against employees for asserting their rights based on the present Act. The same applies to persons who support employees in this respect or provide testimony as witnesses. This shall be without prejudice to the provisions contained in Section 16 of the General Act on Equal Treatment.

Part 2 Individual procedures to verify equal pay

Section 10 Individual entitlement to disclosure

(1) So as to verify compliance with the principle of equal pay within the meaning of the present Act, employees shall possess an entitlement to disclosure in accordance with Sections 11 to 16. To this end, employees are to name, as far as can be reasonably expected, a similar activity or one of equal value (reference activity). They can demand information on the average monthly gross remuneration pursuant to Section 5 subsection 1 and on no more than two individual remuneration components.

(2) The request for information shall take place in text form. Before a period of two years has elapsed after submitting the last request for information, employees may only make a repeat demand for information if they demonstrate that the prerequisites have changed substantially.

(3) The request for information shall be considered met when the response pursuant to Sections 11 to 16 is given.

(4) The provisions contained in the present Act shall be without prejudice to other entitlements to disclosure.

Section 11 Information on reference activity and reference remuneration

(1) The duty to disclose shall extend to information regarding the criteria and practices used to establish the level of remuneration pursuant to subsection 2 as well as to the information regarding the reference remuneration pursuant to subsection 3.

(2) The duty to disclose information on the criteria and practices used to establish the level of remuneration shall extend to the information on the determination of the individual's own remuneration, as well as to the information regarding the remuneration of the reference activity. Insofar as the criteria and practices used to establish the level of remuneration are based on statutory provisions, collective bargaining remuneration provisions or a binding determination pursuant to Section 19 subsection 3 of the Act on Homeworking, it shall be sufficient, in response to a request for information, to name these regulations and to state where they can be found.

(3) With regard to the reference remuneration, the duty to disclose shall extend to information on the remuneration for the reference activity (reference remuneration). The reference remuneration shall be given as the full-time equivalent, projected, statistical median of the average monthly gross remuneration, as well as of the remuneration components

mentioned, based on one calendar year in each case, according to the following guidelines:

1. in the cases covered by Section 14, as well as in the cases of a statutory remuneration provision, the reference remuneration of the employees of the other gender, who are classified in the same remuneration or pay bracket as the employee requesting information, is to be given;
2. in the cases covered by Section 15, the reference remuneration of all employees of the other gender, who carry out the reference activity enquired after, or the reference activity determined on the basis of Section 15 subsection 4, is to be given.

(4) Subsection 2 sentence 2 and subsection 3 number 1 shall be applied *mutatis mutandis* to collective labour law remuneration provisions agreed by churches or by public law religious communities.

Section 12 Scope

(1) The entitlement pursuant to Section 10 exists for persons employed pursuant to Section 5 subsection 2 in establishments with a workforce that usually counts more than 200 employees under the same employer.

(2) The duty to disclose pursuant to Section 10 comprises:

1. only remuneration provisions that are applied in the same establishment and with the same employer,
2. no regionally different remuneration provisions with the same employer, and
3. no mutual comparison of the groups of employees pursuant to Section 5 subsection 2.

(3) In responding to a request for information, the protection of the personal data of the employee requesting information, as well as those of the employees affected by the requested information, is to be upheld. In particular, the reference remuneration shall not be disclosed if the reference activity is carried out by less than six employees of the other gender. Steps must be taken to ensure that only persons entrusted with responding to the request have access to the data necessary for this purpose.

Section 13 Tasks and rights of the works council

(1) Within the framework of its duties pursuant to Section 80 subsection 1 number 2a of the Works Constitution Act, the works council shall promote the implementation of equal pay between women and men in their place of work. In the process, the works council shall, in particular, fulfil the tasks set out in Section 14 subsection 1 and Section 15 subsection 2. This shall be without prejudice to procedures that are regulated under the

Works Constitution Act, in collective wage agreements or at establishment level.

(2) In order to fulfil its tasks pursuant to subsection 1, the works committee pursuant to Section 27 of the Works Constitution Act, or a committee set up pursuant to Section 28 subsection 1 sentence 3 of the Works Constitution Act, shall be entitled to inspect and evaluate the payroll showing the gross wages and salaries of the employees within the meaning of Section 80 subsection 2 sentence 2 of the Works Constitution Act. It shall be entitled to combine several requests for information and handle them collectively.

(3) The employer shall grant the works committee access to the payroll showing employees' gross wages and salaries and break these down. The payrolls must be broken down by gender and must contain all remuneration components, including extra benefits not contained in the collective wage agreement and such payments as are individually negotiated and disbursed. The payrolls must be prepared in such a way that the works committee can meet the request for information properly, within the framework of its inspection rights.

(4) By way of derogation from Sections 14 and 15, executive staff members shall approach their employer with their request for information pursuant to Section 10.

(5) The employer shall declare in writing or in text form, to the works council for the latter's response to the request for information, whether the provisions of the collective wage agreement pursuant to Section 5 subsection 5 are being correspondingly applied. The works council shall confirm to the employee in writing or in text form that this declaration has been made. Sentences 1 and 2 shall apply *mutatis mutandis* to the cases referred to in Section 14 subsection 3 sentence 3.

(6) This shall be without prejudice to participation rights of the works council that are governed by statutory or collective labour law provisions.

Section 14 Procedures in the case of employers bound by and applying collective wage agreements

(1) Employees working for employers bound by and applying collective wage agreements shall approach the works council when requesting information pursuant to Section 10. Section 13 shall determine the requirements. The works council shall inform the employer regarding incoming requests for information, comprehensively and in an anonymized form. By way of derogation from sentence 1, the works council can demand that the employer assume the obligation to provide information.

(2) By way of derogation from subsection 1 sentence 1, the employer can assume the fulfilment of the obligation to provide information generally, or in specific cases, if he/she has given explanation to the works council in advance. The assumption of the obligation may last no longer than the period for which the current works council is in office. If the employer assumes the obligation to provide information, he/she shall inform the works council comprehensively and in good time of incoming requests for information, as well as of the responses given. In each case, the employees shall be informed as to which party will be providing the information.

(3) In the event that no works council exists, employees shall approach their employer. The employer shall inform the representatives of the competent parties to the collective wage agreement pursuant to Section 6 subsection 1 sentence 2 of his/her response to the submitted requests for information. The employer, as well as the representatives of the competent parties to the collective wage agreement, may agree that the representatives of the competent parties to the collective wage agreement shall assume the task of responding to requests for information. In such a case, the employer shall inform the latter comprehensively, and in good time, of the incoming requests for information. In each case, the employees shall be informed as to which party will be providing the information.

(4) If the representatives of the competent parties to the collective wage agreement pursuant to Section 3 sentence 3 respond to the request for information, the employer shall provide, upon request, the information needed for the fulfilment of their tasks. Within the framework of their tasks, the representatives shall be bound to maintain confidentiality.

Section 15 Procedures in the case of employers not bound by and not applying collective wage agreements

(1) Employees working for employers who are not bound by and do not apply collective wage agreements shall approach their employer when requesting information pursuant to Section 10.

(2) If a works council exists, Section 14 subsections 1 and 2 shall apply *mutatis mutandis*.

(3) The employer or the works council shall be under obligation to provide the information requested pursuant to Section 10, in text form, within three months after receipt of the request for information. In the event of a risk of failure to meet the deadline, the employer or the works council shall inform the employee requesting information to this effect and give the response without further delay.

(4) The employer or the works council shall state whether the specific reference activity is carried out predominantly by employees of the other gender. If the employer or the works council considers the specific reference activity, according to the standards applied in the establishment, not to be equal or of equal value, he/she must provide comprehensible reasons for this opinion, based on said standards. In the process, the criteria named in Section 4 shall be taken into account. In such a situation, the employer or the works council shall make reference, in meeting the request for information, to an activity that, in his/her opinion, is equal or of equal value. If the works council is responsible for responding to the request for information, the employer shall make available to the works council, upon request, the information necessary to fulfil its tasks.

(5) Should the employer fail to fulfil his/her obligation to provide information, in the event of a dispute he/she shall bear the burden of proof that there has been no violation of the principle of equal pay within the meaning of the present Act. This shall also apply if the works council was unable to disclose the information on grounds for which the employer is to blame.

Section 16 The public service

The entitlement pursuant to Section 10 exists also for public service employees pursuant to Section 5 subsection 2 numbers 1 to 5 in offices with a workforce that usually counts more than 200 employees. Sections 11 to 14 shall apply *mutatis mutandis*.

Part 3 Internal company procedures to verify and establish equal pay

Section 17 Internal company evaluation procedures

(1) Private employers with a workforce that usually counts more than 500 employees are called upon to use internal company evaluation procedures to assess their remuneration provisions and the various remuneration components disbursed, as well as the way in which they are applied, on a regular basis, to determine compliance with the principle of equal pay as laid down by the present Act. If, within a corporate group, the controlling company has a decisive influence on the remuneration conditions of at least one enterprise within the group, the controlling company can conduct the internal company evaluation procedure pursuant to sentence 1 for all of the companies within the corporate group.

(2) If an internal company evaluation procedure is conducted, it shall take place under the employer's own responsibility with the assistance of the procedures pursuant to Section 18 and with the participation of the employee or worker representatives.

Section 18 Conducting internal company evaluation procedures

(1) The internal company evaluation procedure shall include the activities that belong to the same remuneration system, regardless of which legal principles from the fields of individual law, collective agreement and internal company agreements are involved.

(2) Internal company evaluation procedures shall consist of a fact-gathering procedure, an analysis and a report of findings. Subject to internal company participation rights, the employer shall be free to choose the analysis methods and job evaluation procedures. Valid statistical methods shall be used. The data are to be broken down by gender. In the process, the protection of personal data is to be ensured.

(3) The fact-gathering procedure and the analysis shall cover the current remuneration provisions, remuneration components and the job evaluation procedures and shall evaluate these and their application with a view to compliance with the principle of equal pay within the meaning of the present Act. In the process, Section 4 shall be observed. Section 12 sub-sections 1 and 2 shall apply *mutatis mutandis*. In the case of remuneration provisions based on statutory regulations and on collective wage agreements, as well as those based on a binding determination pursuant to Section 19 subsection 3 of the Act on Homeworking, there shall be no obligation to verify whether activities are of equal value. Sentence 4 shall be applied *mutatis mutandis* to collective labour law remuneration provisions agreed by churches or by public law religious communities.

(4) The results of the fact-gathering procedure and the analysis shall be summed up and can be published within the establishment.

Section 19 Elimination of remuneration discrimination

In the event that an internal company evaluation procedure reveals remuneration-related discrimination based on gender, the employer shall take the necessary measures to eliminate such discrimination.

Section 20 Cooperation and information

(1) The employer shall inform the works council of the planning of the internal company evaluation procedure and make the necessary documents available in time.

(2) The employees shall be informed of the results of the internal company evaluation procedure. Section 43 subsection 2 and Section 53 subsection 2 of the Works Constitution Act shall be observed.

Part 4 Reporting obligations for employers

Section 21 Report on gender equality and equal pay

(1) Employers with a workforce that usually counts more than 500 employees, who are required to file a management report pursuant to Sections 264 and 289 of the German Commercial Code, shall file a report on gender equality and equal pay describing the following:

1. their measures to promote equality between women and men and the impact of the former, as well as
2. their measures to create equal pay for women and men.

Employers who apply no measures within the meaning of sentence 1 number 1 or 2 shall give the grounds for this in their report.

(2) The report shall also contain statistics disaggregated by gender on:

1. the average total number of employees, as well as
2. the average number of full-time and part-time employees.

Section 22 Reporting period and publication

(1) Employers pursuant to Section 21 subsection 1 who are bound by collective wage agreements pursuant to Section 5 subsection 4, or who apply collective wage agreements pursuant to Section 5 subsection 5 and who have declared pursuant to Section 13 subsection 5 that they will apply the remuneration provisions of the collective wage agreement pursuant to Section 5 subsection 5, shall file the report every five years. The reporting period shall cover the previous five years.

(2) All other employers pursuant to Section 21 subsection 1 shall file the report every three years. The reporting period shall cover the previous three years.

(3) The statistics pursuant to Section 21 subsection 2 shall refer only to the last calendar year of the reporting period. From the second report onwards, changes in the previously mentioned statistics are to be indicated by way of comparison with the previous report.

(4) The report pursuant to Section 21 is to be attached to the next management report pursuant to Section 289 of the German Commercial Code that is filed after the reporting period in question, and is to be published in the Federal Gazette.

Part 5 Evaluation, responsibility of the equal opportunities officer, transitional provisions

Section 23 Evaluation and reporting

(1) Following the entry into force of the present Act, the Federal Government shall continuously evaluate its effectiveness and shall report on its findings every four years, beginning two years after entry into force. The evaluation shall describe the implementation of the principle of equal pay for women and men performing the same work or work of equal value in establishments and companies of all forms and sizes that fall under the scope of application of Part 2 of the present Act.

(2) The Federal Government shall report on the development of the principle of equal pay for women and men performing the same work or work of equal value in establishments with a workforce that usually counts less than 200 employees, every four years, beginning two years after the entry into force of the present Act.

(3) The Federal Government shall include the statements of the social partners in the evaluation pursuant to subsection 1 and in the filing of the report pursuant to subsection 2.

Section 24 Responsibility of the equal opportunities officer

It shall be the task of the equal opportunities officers of the federal administration and of the federal establishments and the federal courts, as well as the officers responsible for gender equality in companies, to promote the implementation of the present Act with respect to the enforcement of the right to equal pay for women and men for equal work or work of equal value.

Section 25 Transitional provisions

(1) The entitlement to disclosure pursuant to Section 10 can be applied for the first time six calendar months after 6 July 2017. If the entitlement to disclosure pursuant to sentence 1 is then claimed for the first time within three calendar years, employees can make a subsequent request for information, by way of derogation from Section 10 subsection 2 sentence 2, only after three calendar years have elapsed. Sentence 2 shall not apply if the employees demonstrate that the prerequisites have changed substantially.

(2) The report pursuant to Section 21 shall be filed for the first time in 2018.

(3) By way of derogation from Section 22 subsection 1 sentence 2 and subsection 2 sentence 2, the reporting period for the first report shall

include only the last completed calendar year that precedes the year 2017.

MIGRACIONES



REINO UNIDO

PUBLICACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS TRIMESTRALES DE INMIGRACIÓN

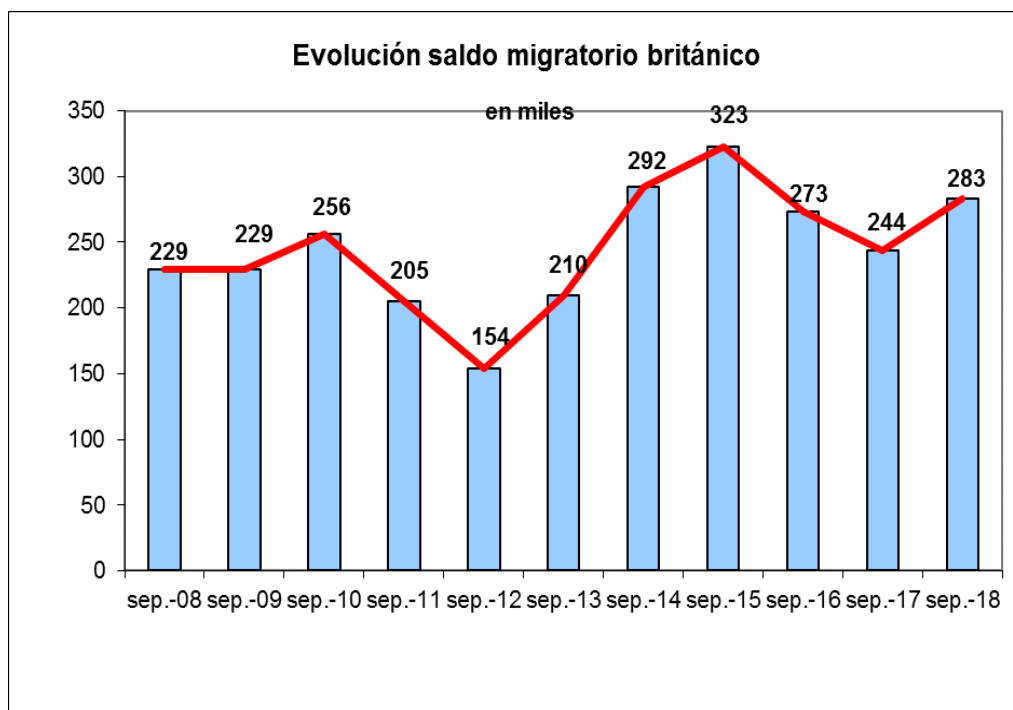
El pasado 28 de febrero la ONS publicó las estadísticas trimestrales de inmigración. Se recogen a continuación los puntos principales.

1. Saldo migratorio (*Net migration*)

Entre septiembre de 2017 y septiembre de 2018, el cálculo de la inmigración menos la emigración (saldo migratorio) arrojó una cifra de 283.000 (+/- 52.000) personas. Se estima que el número de inmigrantes que se desplazaron a Reino Unido en este período alcanzó los 627.000 (+/- 42.000), mientras que 345.000 (+/- 31.000) personas emigraron del país.

El saldo migratorio a lo largo de los 10 últimos años ha oscilado desde el mínimo de 2012 de +154.000 hasta el máximo de 2015 de +336.000.

A continuación se muestra la evolución del saldo migratorio desde septiembre de 2008 hasta septiembre de 2018:



Fte. Elaboración propia con datos ONS

En el periodo septiembre 2017- septiembre 2018 el saldo migratorio de los ciudadanos extra comunitarios (+261.000), fue más de cuatro veces el registrado por los ciudadanos de la UE (+57.000).

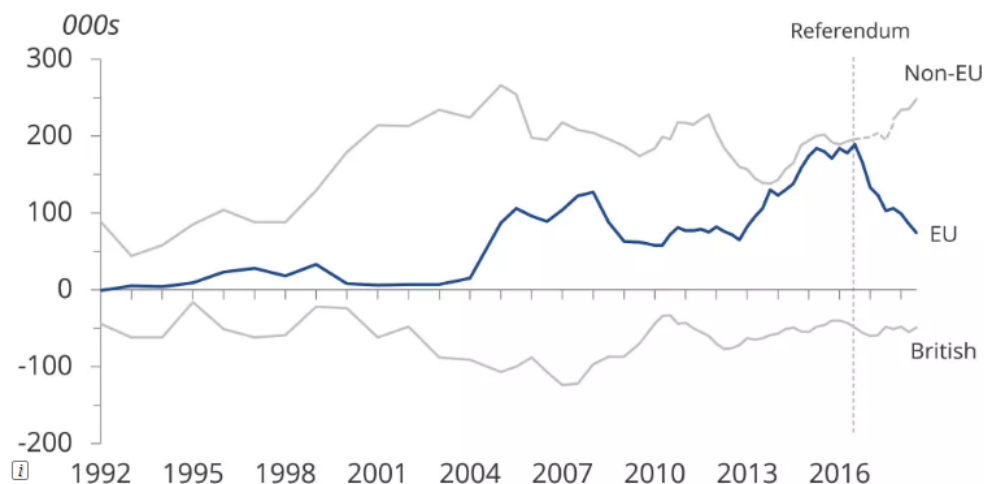
El número de comunitarios que se desplazaron a Reino Unido en el referido periodo alcanzó los 202.000, por debajo de las cifras registradas en últimos años. Por su parte, el número de ciudadanos de la UE que abandonó el país se situó en 145.000, dando como resultado un saldo migratorio de 57.000 que, aunque continúa siendo positivo, ha descendido a niveles de 2009.

El saldo migratorio de los ciudadanos del grupo UE15 y del grupo UE2 continúan en positivo (34.000 y 38.000, respectivamente), mientras que el patrón de los países del EU8 ha dado un giro de 180 grados en los últimos dos años, presentando un saldo migratorio negativo (-15.000) provocado por el descenso en el número de llegadas (38.000) y el incremento en salidas (53.000).

El saldo migratorio de los ciudadanos de fuera de la UE (+261.000) ha vuelto a ascender a cotas no registradas desde 2004.

Como se observa en el siguiente gráfico, el saldo migratorio de los nacionales comunitarios ha descendido desde el referéndum del Brexit.

UK net migration has fallen for EU nationals

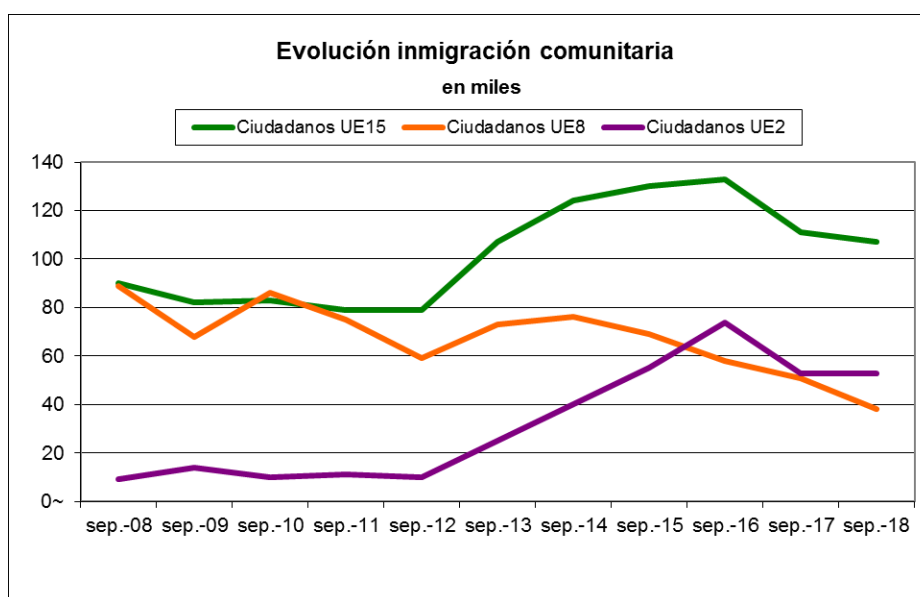


Fte. Cámara de los Comunes.

Como se ha indicado anteriormente, entre septiembre de 2017 y septiembre de 2018, 627.000 personas se desplazaron a Reino Unido, de ellas 202.000 eran nacionales comunitarios y 425.000 de fuera de la UE.

- Ciudadanos UE15: El número de inmigrantes de la UE15, que continúa siendo el grupo mayoritario, ha descendido a 107.000.
- Ciudadanos UE8: La inmigración procedente de la UE8 ha caído a 38.000 en términos anuales.
- Ciudadanos UE2: La cifra de búlgaros y rumanos que se desplazan a Reino Unido se ha mantenido igual que hace un año: 53.000.

La tabla siguiente muestra la evolución de la inmigración comunitaria a Reino Unido en los meses de septiembre entre 2008 y 2018:



Fte. Elaboración propia con datos ONS

En el periodo de septiembre 2017-septiembre 2018 la emigración ha alcanzado las 345.000 personas.