



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 233

Abril-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, 20

- Acuerdo interprofesional 2019-2020

Francia, 25

- Vicisitudes del poder adquisitivo en los diez primeros meses del año 2018
- No habrá una catástrofe demográfica

Grecia, 39

- Actualidad política, económica y social

Irlanda, 43

- Actualidad política, económica y social

Italia, 44

- Actualidad política, económica y social

Países Bajos, 51

- Las exportaciones crecen un dos por ciento en febrero

Polonia, 52

- Actualidad política, económica y social

Reino Unido, 57

- Actualidad política, económica y social

Rumanía, 61

- Actualidad política, económica y social

SEGURIDAD SOCIAL

Alemania, 65

- Situación financiera de la seguridad social alemana

Francia, 71

- El comportamiento de los franceses ante el paso a la jubilación

Reino Unido, 77

- Aprobación de la Ley de Asistencia Sanitaria (disposiciones sobre la EEA y Suiza) 2019

Rumanía, 79

- Datos sobre pensiones en 2018

MERCADO DE TRABAJO**EMPLEO/DESEMPLEO****Alemania, 81**

- Estrategia del Gobierno Federal contra la falta de trabajadores
- Evolución del mercado laboral en marzo

Bélgica, 100

- Informe sobre el desempleo en marzo

EE.UU. 104

- Informe sobre el empleo en marzo

Francia, 110

- Una fotografía del mercado de trabajo en el año 2018
- Fuerte incremento de los gastos a favor del empleo y del mercado laboral

Grecia, 137

- Los datos provisionales de enero

Irlanda, 139

- Estadísticas mensuales
- Nueva ley de empleo en Irlanda
- Iniciativa trabajo futuro en Irlanda 2019

Italia, 147

- Los datos (provisionales) de febrero

Países Bajos, 150

- Casi el sesenta por ciento de los trabajadores migrantes se marcha en un plazo de seis años
- Fuerte impulso en la administración pública a los puestos de trabajo para personas con discapacidad
- Las quejas de España sobre la explotación de trabajadores temporales en Holanda llegan a Bruselas

Reino Unido, 156

- Estadísticas mensuales

Rumanía, 161

- Población activa. Los datos del IV trimestre de 2018.-

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Francia, 164

- El Ministerio de Justicia al rescate del «Baremo Macron» que limita las cuantías de las indemnizaciones «prud´ homales»

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Alemania, 171

- Negociación colectiva en 2018

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania, 189

- 10º aniversario de la entrada en vigor en Alemania de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

MIGRACIONES

Reino Unido, 196

- Informe del parlamento sobre el proyecto de Ley de Inmigración y Coordinación de la Seguridad Social

Rumanía, 198

- Políticas migratorias en el ámbito de la UE.

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Política

[SPD aprueba programa electoral para las elecciones al Parlamento Europeo.](#)

El SPD aprobó el 23.3.2019 su programa para las elecciones al Parlamento Europeo. La campaña se centrará en la necesidad de contener a la ultraderecha como el gran desafío para el conjunto de la UE. "A lo largo de 150 años hemos venido respondiendo a todos los desafíos sociales y políticos. Ahora el gran reto es contener a los populismos", afirmó Udo Bullmann, cabeza de lista del SPD junto con la ministra de Justicia Katarina Barley, quien a su vez subrayó que el SPD se centrará en impulsar la dimensión social de Europa. El programa propone un SMI del 60% de los respectivos salarios medios nacionales, lograr la igualdad salarial entre hombres y mujeres y hacer posible que los trabajadores flexibilicen la jornada. Los otros dos ejes del programa son las políticas para jóvenes y los impuestos a las grandes corporaciones. Según una reciente encuesta demoscópica el SPD lograría el 18% de los votos, 9 puntos menos que en 2014.

[CDU y CSU presentan programa electoral conjunto.](#)

La CDU y CSU presentaron el 25.3.2019 su programa conjunto para las elecciones europeas. Afirman que con ello refuerzan los lazos entre ambos partidos. Entre otros puntos reclaman que todos los países de la UE acuerden unas prestaciones mínimas para refugiados y que se creen centros europeos de tránsito y de acogida regionales para los solicitantes de protección internacional. Otro punto clave es la protección del medio ambiente. En materia sociolaboral rechazan un sistema europeo de protección social, así como un sistema de pensiones y un SMI europeo. Abogan por la convergencia y descartan cualquier proceso de homogeneización en este ámbito.

[Parte de la CDU partidaria de relevo en la Cancillería Federal.](#)

El ala conservadora de la CDU se muestra partidaria de un relevo en la cancillería antes de que termine la legislatura y de que la presidenta de la agrupación, Annegret Kramp-Karrenbauer (llamada AKK), asuma el Gobierno. El portavoz de la "Werteunion" ("Unión de Valores"), que agrupa a los miembros del ala conservadora, Alexander Mitsch. Opina que AKK podría renovar el equipo de Gobierno y empezar a hacer cambios en la política económica y en la política migratoria que los conservadores consideran necesarios. Mitsch cuenta con una ruptura de la gran coalición

en los próximos meses, por lo que considera que la CDU debe prepararse para ello con un cambio en la cancillería. En los últimos días, varios políticos del SPD han advertido que una dimisión de la canciller alemana, Angela Merkel, implicaría la ruptura de la coalición y nuevas elecciones y que no apoyarían la elección de AKK en el Parlamento como sucesora de Merkel. Por otro lado, Merkel defendió la gran coalición al cumplirse un año del nuevo pacto de gobierno entre su bloque conservador y los socialdemócratas. "Estoy satisfecha con nuestro trabajo. Es mucho lo que hemos conseguido", respondió la líder alemana a la pregunta sobre la gestión de su coalición. Para Merkel, los esfuerzos realizados "han valido la pena", no solo "para nosotros", sino sobre todo "para los ciudadanos", a los que se dirige el conjunto de medidas ya adoptadas y las que se preparan "para el futuro".

[Celebración del centenario de la OIT en Berlín.](#)

En el marco de la celebración del Centenario de la OIT en Berlín, el Presidente Federal alemán abogó por la introducción de un impuesto digital. Steinmeier hizo hincapié en que las empresas digitales no deben eludir su responsabilidad fiscal y que las inversiones en digitalización deben realizarse a tiempo para poder preparar a las personas para el mercado laboral del futuro. En su discurso, también hizo referencia a la responsabilidad de Alemania en lo que respecta a los derechos de los trabajadores en las cadenas globales de suministro. Por otro lado, el ministro alemán de Desarrollo dio a conocer el plan inmediato de acción, acordado recientemente con el director General de la OIT, para combatir el trabajo infantil.

[Plan Maestro 2030.](#)

Bert Rürup, presidente del Instituto de Investigación HRI y expresidente del Consejo de Expertos Económicos del Gobierno alemán, presentó el Plan Maestro 2030, en el que identifica y analiza las áreas de acción (p. ej. cambio tecnológico, reforma fiscal, cambio demográfico y Seguridad Social) que aún no han recibido la atención necesaria por parte del Gobierno, describe los retos de los próximos años e identifica opciones concretas de acción.

Economía

[Institutos económicos reducen las previsiones económicas para Alemania.](#)

Cada vez más economistas esperan para este año un menor crecimiento en Alemania en vista de la debilidad de la industria y del menor impulso de la economía mundial. Los expertos del institutos Ifo redujeron a la mitad sus pronósticos de crecimiento y esperan un aumento del rendimiento económico del sólo el 0,6%; anteriormente habían pronosticado un crecimiento del 1,1%. También el instituto DIW espera un

menor crecimiento al reducir el jueves sus pronósticos del 1,6% al 1% respectivamente. A pesar de ello, esperan una buena evolución en el mercado laboral.

[Incertidumbre en la industria.](#)

Los resultados de varias encuestas representativas a empresas alemanas reflejan la incertidumbre ante el enfriamiento de la coyuntura internacional y el posible impacto del *brexít*. El barómetro de las expectativas exportadoras del instituto Ifo ha caído considerablemente sobre todo en el sector del metal y el de la automoción. Por otra parte, el índice de confianza empresarial también elaborado por Ifo ha subido por primera vez en seis meses impulsado, sobre todo, por el sector servicios. Por último, la encuesta del instituto Markit cae hasta su valor más bajo desde el fin de la crisis del euro a mediados de 2012. Los autores creen que responde a la preocupación que suscita la contracción de la producción, los pedidos y las exportaciones.

[Pronóstico económico OCDE.](#)

La OCDE reduce al 0,7% su previsión de crecimiento de la economía alemana para 2019 debido a la desaceleración económica mundial. Anteriormente pronosticó un crecimiento del PIB del 1,6%.

[Consejo Asesor del Gobierno reduce sus pronósticos de crecimiento.](#)

La economía alemana crecerá sólo un 0,8% en 2019 (pronósticos de noviembre: 1,5%). Apuntan como causas a factores coyunturales (producción en la industria del automóvil y química), así como a la caída de las exportaciones y cuellos de botella en el mercado laboral. Acentúan los "elevados riesgos" de este año para la economía alemana (*brexít*, conflicto comercial entre EEUU, Europa y China).

[Presupuesto Público 2020.](#)

El Consejo de Ministros aprobó las cifras clave del Presupuesto federal 2020 (gastos previstos: alrededor de 363.000 millones de euros; +1,7%), y del Plan Financiero 2019-2023. Se registra por séptima vez consecutiva un endeudamiento cero. Para salvar el déficit cero, el proyecto contempla una aportación de ahorro de 2.500 millones de euros, repartidos ya entre los presupuestos individuales y una infrautilización global del 1% del presupuesto total (unos 3.700 millones de euros anuales). Asimismo, el ministro de Hacienda Olaf Scholz (SPD) tiene previsto recurrir al fondo de reserva que el Gobierno federal ha ido acumulando durante los últimos años para afrontar el gasto que podrían generar los solicitantes de protección internacional.

Negociaciones para fusión bancaria.

Los llamados "cinco sabios" desaconsejaron a comienzos de mes la fusión entre el Deutsche Bank y el Commerzbank, cuyas conversaciones se anunciaron oficialmente el 17/2/19. "Desde cualquier punto de vista es una idea muy mala", aseguran.

Cae el superávit comercial.

Según informó el Bundesbank el 17/3/2019 el superávit comercial cayó en 2018 en 15.500 millones de euros, situándose en 246.500 millones, el 7,25% del PIB.

Seguridad social

Seguro de enfermedad

Administraciones facilitan afiliación funcionarios al seguro público de enfermedad.

Varios gobiernos regionales quieren facilitar el paso de sus funcionarios al seguro obligatorio de enfermedad. Estos gobiernos garantizan la continuidad del pago de asignación de la parte correspondiente al empresario si los funcionarios optan por pasar de los seguros privados, en los que tradicionalmente están asegurados estos empleados públicos, a las cajas del seguro obligatorio. El problema radica en que las cuotas a los seguros privados se calculan en función de la edad y para muchos funcionarios jubilados representan una carga económica importante.

Reforma de la estructura del seguro de enfermedad.

El ministro de Sanidad, Jens Spahn (CDU), propone crear un mercado nacional en el que puedan competir las cajas regionales del seguro obligatorio de enfermedad. Algunos críticos de la reforma argumentan que ésta obligaría a las cajas pequeñas a fusionarse a medio plazo y advierten de la perspectiva de una caja única. Spahn aboga por una mayor competencia entre las cajas lo que llevaría a una reducción de las cuotas y una mejora de la oferta.

Seguro de desempleo

Agencia Federal de Empleo critica la propuesta del SPD de ampliar los períodos de prestaciones.

El presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, afirma que los planes del SPD y, sobre todo, la propuesta de alargar considerablemente los períodos de prestaciones para los desempleados

mayores podría aumentar considerablemente el riesgo de que esté colectivo permanezca más tiempo en la situación de desempleo.

Seguro de pensiones

Heil insiste en la renta básica.

A pesar de las fuertes críticas a su idea de crear una renta básica, el ministro de Trabajo Hubertus Heil (SPD) anunció que en mayo presentará el proyecto de ley. El punto central del debate continua siendo la insistencia de Heil en renunciar a una comprobación individual de los ingresos, una de las principales exigencias de la CDU. El presidente del sindicato de servicios Verdi, Frank Bsirske, recuerda a los demócrata-cristianos que por ejemplo la denominada "pensión para madres", aprobada en la anterior legislatura no está sujeta a dicha comprobación. A mediados de mes el ministro de Trabajo anunció que tiene la intención de ampliar el colectivo de aplicación de su plan de pensión básica a las personas mayores con derecho a un aumento de su baja pensión que no hayan contribuido 35 años. Para evitar que un límite de edad rígido genere injusticia; propone crear un periodo flexible de transición desde 33 años de contribución. Heil tiene la intención de presentar su proyecto de ley antes de las elecciones europeas de finales de mayo.

Contrapropuesta de la CSU en materia de pensiones.

El líder de la CSU, Markus Söder, se opone a la propuesta socialdemócrata de crear una pensión básica y se inclina por crear un "escudo de protección para la pensión por jubilación". La propuesta de la CSU contempla importes exentos de impuestos para las pensiones obligatorias de las personas que perciban la prestación social básica en la vejez y un aumento significativo del importe del patrimonio que no se tendrá en cuenta para calcular el importe de la prestación social básica en la vejez.

Pronósticos sobre el sistema de pensiones.

Según el Seguro Alemán de Pensiones, la tasa de reemplazo se reducirá del 48,2% en 2019 al 48,1% en 2021 y se mantendrá en el 48% a partir de 2021 con las medidas de estabilización acordadas por el Gobierno. En un inicio no se preveía la aplicación de estas medidas hasta 2022. La cuota de contribución al seguro de pensiones se mantendrá estable en el 18,6% hasta el 2023, aumentaría al 19,6% en 2024 y al 20% en 2025.

Ajuste de las pensiones.

Según cálculos de la Oficina Federal de Estadística y del Seguro Alemán de Pensiones, las pensiones aumentarán el 1/7/2019 un 3,18% en el oeste de Alemania y un 3,91% en el este. El valor actual de las pensiones en el este correspondería con ello al 96,5% del valor actual de la pensión del

oeste (antes: 95,8%). Con ello aumento también ligeramente la tasa de reemplazo al 48,1%. La presidenta del seguro público de pensiones afirma que desde 2014 las pensiones públicas subieron un 15% en Alemania occidental y un 20% en Alemania oriental. Pero también la transferencia económica que tiene que hacer el Gobierno para mantener viable el sistema. En 2020 por primera vez será superior a los 100.000 millones de euros, hasta 2023 podría alcanzar los 114.000 millones.

Gobierno propone dar mayor transparencia a la información sobre las pensiones.

La prensa informó a mediados de marzo que el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Trabajo han encargado un informe para poder estudiar la viabilidad de una portal online en el que la población pueda consultar de una forma sencilla los derechos adquiridos en los tres pilares que forman el sistema alemán de pensiones: el seguro público de pensiones, los planes de pensiones empresariales y los planes de pensiones privadas, subvencionadas por el estado.

Seguro de dependencia

Gobiernos regionales piden limitar el copago.

Diversos gobiernos regionales del SPD propondrán limitar el copago de las personas que reciben atención a la dependencia. El objetivo es limitar la carga económica a la que se ven sometidos las personas en situación de dependencia y sus familiares. El seguro de dependencia alemán solamente ofrece una cobertura parcial, los iniciadores de esta propuesta temen que las empresas reviertan en los usuarios la mejora de las retribuciones que pretende impulsar el gobierno.

Copago en la dependencia y la sanidad.

La semana que viene la Cámara Alta tratará una propuesta de diversos gobiernos regionales gobernados por el SPD para limitar el copago en el seguro de dependencia, que supone una fuerte carga para los dependientes y sus familiares. Por otra parte, la prensa informa que el copago en la sanidad aumentó un 8,8% en los últimos dos años, en el ámbito de las terapias y las ayudas técnicas el incremento fue del 18,4%.

Mercado de trabajo

Falta de trabajadores cualificados a pesar del debilitamiento económico.

Según una encuesta de la Asociación de Cámaras de Industria y Comercio Alemanas (DIHK), el 49% de las más de 23.000 empresas encuestadas no pueden cubrir los puestos vacantes a largo plazo por no encontrar mano de obra cualificada adecuada (2018: 47%). Casi el 50% de ellas no

encuentran trabajadores con título de FP, el 38% con un título de formación continua para el empleo, el 33% con título universitario y el 30% sin formación específica. La DIHK estima en 1,6 millones la cifra de puestos vacantes a largo plazo. La industria de la construcción, la construcción de maquinaria y la ingeniería eléctrica son sectores especialmente afectados. Destaca como nuevo aspecto el desacoplamiento entre la necesidad de trabajadores cualificados y la evolución económica, que desde el último semestre de 2018 se ha debilitado.

VW elimina puestos de trabajo.

La empresa automotriz Volkswagen ha anunciado su intención de suprimir entre 5.000 y 7.000 puestos de trabajo de la producción de turismos debido a la automatización de los procesos rutinarios pero evitando despidos. El trasfondo es la importante inversión que realiza actualmente el consorcio en sistemas de IT. Con esta medida espera incrementar sus ganancias en 5.900 millones de euros anuales a partir de 2023.

Cooperación en la digitalización.

El Gobierno pretende llevar a cabo una mayor cooperación e intercambio de personal entre el sector privado y la Administración Pública para poder hacer frente a los retos de la digitalización. Este fue uno de los temas debatidos en la reunión del llamado Gabinete Digital, celebrada el miércoles y en la que participaron la canciller Angela Merkel (CDU) y casi todos los miembros del Gobierno federal. "Sin la experiencia digital no seremos capaces de establecer un mejor marco que ayude a los ciudadanos, la ciencia y las empresas puedan superar los retos y lograr pasar así de una nación industrial exitosa a una nación digital", dijo la Ministra de Estado para la Digitalización, Dorothee Bär (CSU). El Gobierno se ha propuesto el objetivo de digitalizar hasta el 2022 todas las prestaciones de servicios de la Administración Pública.

Mejoras en la F.P.

El Consejo de Ministros aprobó el 13.03.19 la "Ley de Adaptación del subsidio para la Formación Profesional y de la ayuda para la formación", que contempla un aumento de los importes de las ayudas y las cantidades exentas de impuestos, una simplificación de la normativa y reducción de los costes administrativos. Por otro lado, la Agencia Federal de Empleo tiene la intención de enviar a 950 asesores adicionales a escuelas de secundaria, escuelas de formación profesional y universidades para informar a los jóvenes de las posibilidades que ofrecen la formación profesional.

Ministerio quiere impulsar empleo femenino en las carreras CTIM.

La prensa adelanta el plan liderado por el Ministerio de Educación para promover la presencia de mujeres en las carreras CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Las mujeres solamente representan el 10% de los trabajadores en estos sectores. El ministerio informa que con esta iniciativa pretende dar solución a dos problemas: afrontar la falta de trabajadores especializados y lograr que más mujeres se decidan por estas profesiones, mejor remuneradas que aquellas otras que tradicionalmente cuentan con elevados porcentajes de trabajadoras. El colectivo diana son niñas y jóvenes entre 10 y 16 años de edad, el ministerio quiere financiar entre 30 y 40 *cluster* que garanticen el apoyo continuado de estas jóvenes, para lo que contará con 55 millones de euros adicionales.

Precariedad laboral de la mujer.

En respuesta a una interpelación parlamentaria de La Izquierda, el Gobierno informa que el 30,5% de las mujeres cuenta con un trabajo denominado atípico. Dos tercios de las personas con un trabajo de estas características son mujeres. Entre 1999 y 2018 el número de mujeres con un empleo sujeto a cotizaciones aumentó un 28%, 8 puntos más que el conjunto del empleo. Pero la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha producido sobre todo en el segmento de la jornada parcial mientras que el número de mujeres que contaban con un trabajo a jornada completa aún estaba por debajo de la cifra del año 2011. La Izquierda afirma que estas cifras demuestran que las mujeres son "trabajadoras de segunda clase". Por otra parte, de acuerdo con la respuesta del Gobierno a una pregunta de Los Verdes, el 34% de las mujeres desempleadas llevan en esta situación desde hace más de un año, 4 puntos más que los hombres desempleados. El Gobierno señala en su respuesta que las reticencias de los empresarios a contratar a una mujer y las dificultades para conciliar trabajo y familia explican esta diferencia.

Aumenta la ocupación.

Según informa la Oficina Federal de Estadística, el número de ocupados alcanzó en febrero de 2019 los 44,8 millones, un incremento del 1,1% en comparación interanual. Siguiendo los criterios de la OIT el desempleo se situó en 1,36 millones, 278.000 menos que hace un año. La tasa de empleo se situó en el 3,1%. La Agencia Federal de Empleo destaca que el desempleo registrado cayó a 2.3 millones, la tasa de desempleo es del 5,1%. En marzo había 797.000 vacantes notificadas a la Agencia.

Mejora la inspección para combatir el trabajo no declarado.

El Ministro de Finanzas Olaf Scholz (SPD) aprovechó la presentación del informe anual de aduanas para anunciar que la inspección dedicada a combatir la economía sumergida podrá contar con 10.000 nuevos funcionarios. En los dos últimos años este departamento ha desvelado trabajo no declarado que generó un perjuicio de 1.800 millones de euros. Estos funcionarios además supervisan el cumplimiento del SMI y el pago de las ayudas para hijos. Scholz recordó que un proyecto de ley aprobado recientemente por el Consejo de Ministros ampliará considerablemente las competencias de este organismo. A finales de mes, el sindicato de la construcción y la Federación Alemana de Sindicatos reclamaron un incremento de la plantilla de aduanas para garantizar el cumplimiento de las normas laborales y salariales.

Cae la financiación pública de la formación continua.

Un estudio de la Fundación Bertelsmann revela una disminución considerable de la financiación pública de la formación continua al descender de algo más de 11.000 millones de euros en 1995 a unos 6.300 millones de euros al año en 2015, lo que representa una disminución del 43%. No obstante, la financiación pública aumentó considerablemente durante el mismo período en otros ámbitos educativos, como en la atención temprana (+150%), la educación superior (+77,5%) o la educación escolar (+41%). En Alemania se invierten anualmente unos 27.000 millones de euros en formación continua, la mayor parte de este importe lo aportan las empresas o los propios interesados.

Tribunal de Cuentas critica estadística de desempleo.

El Tribunal de Cuentas informó en marzo que ha detectado 290.000 expedientes de desempleados de larga duración incompletos, por lo que estima que los Jobcenter no han contabilizado un total 115.000 personas. El informe señala que la atención a este colectivo es sumamente desigual, produciéndose a menudo interrupciones por períodos muy largos. La Agencia Federal de Empleo se ha comprometido a obligar a todas las entidades gestoras a utilizar el sistema informático unificado y mejorar la formación de los funcionarios.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Coste salarial por hora trabajada.

Según la Oficina Federal de Estadística, el coste salarial por hora trabajada aumentó en promedio un 2,3% (ajustado a calendario) en comparación interanual; los salarios brutos crecieron un 2,4% y los costos no salariales un 2%. Muchos trabajadores se beneficiaron de salarios más altos que los sindicatos negociaron recientemente en muchos acuerdos

colectivos en base a la positiva evolución económica. En comparación europea, Alemania se situó por debajo de la UE (2,8%). Durante el último trimestre de 2018 el coste salarial creció un 2% (ajustado a calendario) en comparación interanual, un 0,1% menos que el trimestre anterior (ajustado a calendario y temporada).

[Peligra la extensión del convenio para la dependencia.](#)

Uno de los principales proyectos del Gobierno para hacer más atractivo el empleo en la atención a la dependencia – el más afectado por la falta de trabajadores – es extender el convenio colectivo sectorial a todas las empresas del sector y garantizar con ello mejores salarios. El 80% de los proveedores no están sujetos a convenio y solamente el 12% de los trabajadores pertenecen a un sindicato. El Gobierno propone que el Tercer Sector acuerde un convenio con el sindicato de servicios Verdi que posteriormente sería declarado vinculante para todo el sector a través de un reglamento aprobado por el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, la prensa informa que el Tercer Sector, el mayor proveedor de servicios, es reacio a impulsar un convenio que podría incrementar considerablemente los salarios, mismos que en algunas regiones son incluso inferiores a los del sector empresarial. Por otra parte, un informe elaborado por encargo de la patronal del sector empresarial cuestiona la legalidad de este instrumento y amenaza con presentar una demanda.

[Aumenta la conflictividad laboral.](#)

Según cifras facilitadas por el Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI), cercano a los sindicatos, la conflictividad laboral ha costado en 2018 un total de 1,03 millones de días laborales (2017: 238.000) y el número de participantes en los paros alcanzó la cifra de 1,15 millones (2017: 131.000). El principal motivo para este fuerte incremento fue la movilización que se produjo a raíz de la negociación colectiva en el sector del metal.

[Negociación colectiva gobiernos regionales.](#)

El sindicato Verdi y la patronal de las AA.PP. de los *länder* acordaron el 2/3/19 un nuevo convenio colectivo que contempla un aumento salarial gradual del 8% para aproximadamente un millón de trabajadores en los próximos 3 años (240€ como mínimo): un 3,2% en el presente año con efecto retroactivo desde el 1/1/2019 (mínimo 100€); un 3,2% a partir del 1/1/20 (mínimo 90€) y un 1,4% a partir del 1/1/21 (mínimo 50€). El tiempo de vigencia del convenio colectivo será de 33 meses. Dificultaron la negociación demandas adicionales que afectan a algunos grupos salariales (educadores, maestros y técnicos en la atención a la dependencia). Como es habitual, se espera que se transfieran los acuerdos adoptados a aproximadamente 2,3 millones de funcionarios en activo y pensionados excepto en Hesse, que lleva a cabo sus propias

negociaciones. Sin embargo, la Confederación Alemana de Sindicatos ya ha anunciado que insistirá en esta ronda negociadora en la equiparación de los salarios que los gobiernos regionales pagan a sus funcionarios ya que la estructura salarial presenta considerables diferencias.

Informes sobre la situación laboral de la mujer:

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, la prensa alemana se hace hoy eco de varios estudios publicados recientemente. Según la Oficina Federal de Estadística, en 2017 el 72% de las mujeres de entre 25 y 54 años vivía de sus propios ingresos (2007: 65%) y el 57% de las mujeres entre 55 y 64 años (36%). Un estudio del Instituto de Investigación Económica revela que la brecha salarial de género aumenta particularmente en sectores donde las retribuciones entre las largas jornadas de trabajo resultan especialmente rentables frente a las jornadas parciales (actual brecha salarial no ajustada en Alemania: 21%; ajustada del 6%). De acuerdo con un estudio del Banco de fomento KfW, sólo el 15,4% de las pequeñas y medianas empresas pertenecía en 2017 a mujeres o estaba dirigida por ellas (2016: 16,4%; 2013: 19,4%). Según una encuesta del instituto demoscópico Civey, alrededor del 25% de las mujeres se ha visto expuesta a prejuicios de género en su profesión; en el caso de los hombres este porcentaje no alcanza el 10%.

Teletrabajo no mejora la conciliación.

Un informe de la fundación sindical WSI concluye que con el teletrabajo aumenta las horas extras de las mujeres trabajadoras, así como el número de horas que dedican a las tareas domésticas. Los hombres que optan por el teletrabajo disponen de más tiempo libre, que dedican al ocio, y el incremento del número de horas extras es inferior.

Temporalidad puede ser un puente al empleo regular.

Un estudio del instituto de investigación IW, cercano a la patronal, advierte del peligro de que las restricciones previstas por el acuerdo de coalición para el empleo temporal puedan poner en peligro una vía de acceso al empleo regular. Los investigadores constatan que la temporalidad es la puerta de entrada al mercado de trabajo para muchos jóvenes que han finalizado la formación o los estudios, el 38% consigue un contrato indefinido al año de haber iniciado una relación laboral temporal. El acuerdo de Gobierno prevé que las empresas con más de 75 trabajadores no podrán tener más que el 2,5% de sus trabajadores en la modalidad de contratos temporales sin que medie un motivo empresarial. En 2017 un total de 3,2 millones de trabajadores tenían un contrato temporal, aproximadamente la mitad sin un motivo empresarial.

Debate sobre retribuciones trabajadores paquetería.

El ministro de Economía, Peter Altmeier (CDU), ha rechazado la propuesta del ministro de Trabajo, Hubertus Heil (SPD), de introducir la responsabilidad subsidiaria de las grandes empresas de logística en caso de incumplimiento de las normas laborales por sus servicios de paquetería. La enorme competencia en el sector ha potenciado la existencia de falsos autónomos en este sector, muchos de ellos con salarios muy inferiores al SMI. El presidente del sindicato de servicios Verdi, critica que las grandes empresas de logística impulsan subcontrataciones en cadena cuyo eslabón suelen ser empresas con trabajadores emigrantes especialmente vulnerables. La CDU afirma que la normativa vigente – en especial el SMI y la obligatoriedad de las empresas matrices de garantizar el cumplimiento de la norma por las subcontratas – es suficiente. A pesar de las protestas de la CDU/CSU, la líder del SPD, Andrea Nahles, insistió en fortalecer los derechos de los trabajadores de este sector aplicando de forma más estricta la denominada responsabilidad de subcontratista, que ya se aplica en las industrias de la construcción y la carne. Una redada de Aduanas puso de relieve la precaria situación de mensajeros.

Aumentan las diferencias salariales entre alemanes y extranjeros.

Según la Agencia Federal de Empleo, el salario mediano de los ciudadanos alemanes se sitúa en 3.294 euros mensuales, el de los extranjeros en 2.463 euros. Algunos colectivos de extranjeros, especialmente los refugiados, reciben salarios incluso inferiores. La discriminación salarial afecta a todos los perfiles y niveles de cualificación, así como a todos los sectores.

Brecha salarial de género se mantuvo invariable en 2018.

En Alemania se registró en 2018 una brecha salarial no ajustada del 21% (2017: 21%), lo que correspondería a 77 días trabajados al año no remunerados. Las mujeres trabajan más a menudo en profesiones peor remuneradas, en puestos de trabajo con jornada parcial (mujeres: 47%; hombres: 9%) y a menudo ocupan niveles jerárquicos inferiores.

Permiso parental reduce el derecho a vacaciones.

El Tribunal Federal de Trabajo dictaminó que un trabajador no tendrá derecho a vacaciones por los días de disfrute de permisos especiales no remunerados. Este fallo se basa en dos demandas relacionadas con el disfrute de un año sabático y el permiso parental.

Acuerdo de convenio colectivo en la industria siderúrgica del noroeste de Alemania.

El sindicato IG Metall anunció el 17/3/19 el acuerdo al que habían llegado el sindicato con la patronal: aumento salarial del 3,7% con carácter retroactivo a partir de marzo, 100€ en enero y en febrero y a partir de 2020 una retribución adicional de 1.000 euros, a la que podrán renunciar a cambio de días libres. Tiempo de vigor del convenio colectivo: hasta el 28/2/2021. El convenio colectivo estará en vigor hasta el 28/2/2021.

Aumenta el número de horas trabajadas.

Según informa la Oficina Federal de Estadística el número de horas trabajadas en 2018 ascendió a 61.100 millones, un incremento del 1,4% en términos interanuales. La media de horas trabajadas por persona fue de 1.363, una cifra que no ha aumentado en los últimos decenios debido, sobre todo, al fuerte aumento de la jornada parcial que ha pasado del 17,9% en 1991 al 39,1%.

Asuntos Sociales y Servicios Sociales

Mujeres más vulnerables a la pobreza.

Según los datos de Eurostat, el 17,1% de las mujeres están en riesgo de pobreza, 2,1 puntos más que los hombres. A la discriminación salarial por sexo se le añade el hecho de que el porcentaje de mujeres que trabajan en los segmentos salariales muy bajos es superior al de los hombres.

Aumenta el número de extranjeros que dependen de las prestaciones no contributivas.

Según informa la Agencia Federal de Empleo, el número de beneficiarios alemanes que se encuentran en esta situación desde hace al menos dos años cayó en los últimos tres años un 15%, el de los extranjeros aumentó un 44%. La principal razón es la difícil inserción laboral de los refugiados. En los ciudadanos de los países GIPS residentes en Alemania, incluidos los españoles, se observa un descenso general de los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo (variación interanual España: -4,57%; GIPS: -8,11%). La prensa se hace eco sobre todo del hecho de que el número de beneficiarios de nacionalidad búlgara y rumana se ha triplicado desde 2013. Sin embargo, el número de beneficiarios sobre el total de la población solo representa el 7% en el caso de los ciudadanos rumanos mientras que en el de los ciudadanos búlgaros alcanza el 22%. Estos dos colectivos presentan una tasa de empleo del 60%, 5 puntos porcentuales superior a la media del conjunto de los extranjeros.

Debate sobre la prestación no contributiva.

Continúa el debate entre SPD y CDU sobre el futuro de la prestación no contributiva por desempleo. Mientras que los socialdemócratas proponen modificar este sistema y eliminar buena parte del catálogo de sanciones,

los demócrata-cristianos abogan por mejorar la atención individualizada y fomentar la formación de los beneficiarios. Sin embargo, parecen estar dispuestos a plantear una reforma para los desempleados mayores de 55 años con una larga vida laboral. SPD y CDU coinciden en rechazar la renta mínima garantizada propuesta por el dirigente de Los Verdes, Robert Habeck.

Migraciones

Política migratoria

[El Gobierno quiere reducir las prestaciones de los refugiados.](#)

Para ello está consensuando una reforma de la Ley para las Prestaciones de los Refugiados. La CDU saluda la iniciativa pero exige mayores recortes para aquellas personas que no colaboren con las autoridades para aclarar su identidad. El político Wolfgang Schäuble (CDU) compara la situación de entonces cuando era ministro de Finanzas y trató de resolver el problema ante la llegada masiva de refugiados y hace hincapié en que los tiempos han cambiado; actualmente hay menos refugiados y menos fondos, por lo que considera que es absolutamente correcto que su sucesor, Olaf Scholz (SPD), desee ajustar ahora las prestaciones.

[Delegada del Gobierno solicita mayores esfuerzos de integración.](#)

La Delegada del Gobierno para la Integración, Annette Widmann-Mauz (CDU), insiste en que deben intensificarse los esfuerzos de integración de los solicitantes de asilo con pocas perspectivas de permanecer en el país. En una carta dirigida a los ministros del Interior y de Trabajo asegura que en la práctica muchos solicitantes de asilo y personas a las que se les ha denegado el asilo pero disfrutan de estancia tolerada "permanecen en nuestro país durante más tiempo o incluso de forma permanente". Por lo tanto, considera necesario ampliar el acceso a los programas de fomento profesional destinados a superar las barreras lingüísticas.

[Gobierno acuerda retirar nacionalidad a terroristas del Estado Islámico.](#)

Todos aquellos ciudadanos alemanes que en el futuro participen en combates apoyando fuerza jihadistas, siempre que ostenten una segunda nacionalidad y sean mayores de edad, perderán la nacionalidad alemana. La norma no se aplicará de forma retroactiva.

[Se pospone debate sobre Ley de inmigración de trabajadores cualificados.](#)

El Gobierno pospone por tiempo indefinido el debate planeado para el 21/3/19 sobre la Ley de inmigración de trabajadores cualificados. Para debatir sobre esta ley, la CDU/CSU considera requisito previo llegar un acuerdo en cuanto a las reformas para facilitar la expulsión de

extranjeros, mientras que el SPD quiere desvincular ambos temas completamente.

Refugiados

Aumento de las prestaciones a refugiados.

El ministro de Trabajo, Hubertus Heil (SPD), tiene la intención de presentar una ley que contempla un aumento de las prestaciones de los solicitantes de protección internacional. Según informaciones de la prensa, los adultos solteros percibirían 150 € (actualmente 135 €), los jóvenes de 14 a 17 años 79 € (76 €), los niños de 6 a 13 años 97 € (83 €) y los menores de 6 años 84 € (79€). El Gobierno está legalmente obligado a ajustar regularmente estas prestaciones; el último aumento tuvo lugar hace tres años. Los partidos de la Unión (CDU/CSU) se oponen a estos planes y argumentan que "con el aumento de las prestaciones se envían falsas señales a los países de origen de los refugiados.

Cifras sobre refugiados febrero/2019.

Según cifras del Ministerio de Interior, en febrero se presentaron 14.321 solicitudes formales de asilo, principalmente de sirios, nigerianos e iraquíes, un 16% menos frente a enero pero un 14,7% más en comparación interanual. De enero a febrero se presentaron 32.510 solicitudes, un 6,3% más en comparación interanual. Durante el mes de febrero se resolvieron 19.823 solicitudes; de ellas el 21,4% recibieron asilo, el 11,4% protección subsidiaria, en el 3% de los casos se dictaminó prohibición de expulsión, 32% solicitudes de asilo fueron rechazadas y 32,2% resueltas por otra vía. Un total de 56.770 solicitudes pendientes de resolver.

Relocalización de solicitantes de asilo.

Una sentencia del Tribunal de Justicia de la UE facilitará la relocalización de solicitantes de asilo desde Alemania a otros países de la UE. De acuerdo con el fallo, las deficiencias en los sistemas sociales no serán un impedimento. Existirá prohibición de relocalización en el caso de amenaza de una situación inhumana y de "dificultades materiales extremas" en el país al que debe ser relocalizado.

BÉLGICA

ACUERDO INTERPROFESIONAL 2019-2020

Las organizaciones patronales y los sindicatos Cristiano (CSC) y Liberal (CGSLB) dieron el visto bueno al proyecto de AIP para el 2019 y el 2020 pero, no el sindicato Socialista (FGTB)

Ante la falta de unanimidad se abrió un tenso periodo de incertidumbre. El Gobierno en funciones, tenía "que mover ficha", tan pronto tuvo conocimiento de la noticia, convocó un consejo restringido de ministros el 29 de marzo 2019, al que fueron convocados los interlocutores sociales.

La oposición de la FGTB cambia el desarrollo «normal» del AIP ya que, si hubiese unanimidad sobre el contenido del mismo se hubiesen presentado al Consejo Nacional de Trabajo (CNT) una serie de textos que se habrían convertido en Convenios Colectivos marco (CCT marco) y que posteriormente se habrían hecho efectivos a través o en forma de decretos normativos.

Hay diferentes tipos de CCT, en algunos casos son simples convenios colectivos de relacionados con normas salariales; incremento salarial mínimo (1,1%); los nuevos importes abonados en concepto de desplazamientos domicilio/trabajo; limitación del número de horas extraordinarias-complementarias autorizadas (120/año/trabajador/año); asignación de una parte de la indemnización por despido a la formación o reclasificación del trabajador despedido; regímenes de prejubilación y de crédito-tiempo para el final de la carrera profesional, entre otros.

Consecuencias del rechazo por parte de este sindicato mayoritario FGTB

El presupuesto dedicado al paquete de "bienestar social" que los empresarios se habían empeñado en vincular al AIP, en el que el Consejo Central de Economía (CCE) y los diputados intervendrían a posteriori para la subida de las prestaciones sociales también queda bloqueado ya que, aunque parte del proyecto fuese presentado para su aprobación al Consejo Nacional de Trabajo, el que la FGTB no lo haya firmado bloquea la ejecución.

Técnicamente, el Gobierno podría tramitar el proyecto del AIP mediante una ley marco que englobase todo su contenido; evitando así tener que presentarlo al Consejo Nacional de Trabajo en el que la FGTB podría paralizarlo.

Para esto último sin embargo, el Gobierno lo tendría que someter al Parlamento, sabiendo de antemano que los nacionalistas flamencos (NVA) y los liberales flamencos (VLD) no le darían su beneplácito porque ya

denunciaron no estar de acuerdo con uno de los puntos considerados esencial, como es el final de la carrera profesional como recoge el Proyecto de AIP.

Otra alternativa sería la de fraccionar el acuerdo y someter cada punto a una aprobación individual, pero la idea de fraccionamiento es contraria a la tesis del llamado Grupo de los diez, que habían manifestado que «el frágil equilibrio conseguido podría quebrante».

El Gobierno por su parte, también podría validar solamente la norma salarial (1,1%), pero ello llevaría a enfrentamientos políticos, cara a las elecciones del 26 de mayo.

La última posibilidad viable, aprovechando el calendario electoral consistiría, en que este Gobierno no se comprometiera con pactos de futuro, por lo que podría dejar este asunto para que el futuro gobierno, retome las negociaciones salariales en los distintos sectores.

Influencia de las mayorías políticas en las tomas de decisiones

Como ya hemos indicado, otro factor que no facilita las cosas es el apretado calendario en vísperas de elecciones. En efecto, el Parlamento cuenta con poco más de un mes de trabajo y, desde que en diciembre 2018 tras la crisis gubernamental como consecuencia fundamentalmente en desacuerdos en temas de emigración, la NVA abandonó la coalición gubernamental, ésta no cuenta con mayoría por lo que para poder someter normas con rango de Ley, tiene que asegurarse previamente que contará con el apoyo de una parte de la oposición. Un ejercicio de filigrana política particularmente difícil, máxime ante la proximidad de elecciones.

¿Compromete la falta de un AIP la negociación de incrementos salariales?

No está totalmente comprometido el incremento salarial pese a la negativa analizada. La negociación se podría llevar a cabo en los distintos sectores pero sin ningún marco jurídico normativo. El resto de las medidas del AIP 2019/2020 podrían también correr el mismo riesgo de no llegar a ver la luz.

Si buscamos antecedentes, vemos que no ha sido la primera vez que la FGTB que ha rechazado un AIP. En los tres lustros anteriores 2005, 2011 y 2015 mantuvieron la misma postura de rechazo. En 2015 no accedió a sentarse en la mesa de las negociaciones porque el gobierno se negó a revisar la congelación salarial. Cuatro años antes en 2011, el sindicato socialista y el liberal también se opusieron al AIP 2011/2012. Y, en 2005 la FGTB también lo había rechazado.

Tras cada una de esas negativas, tuvo que ser el Gobierno el que tomara las riendas adoptando parte de las medidas contempladas en los acuerdos abortados, incluso los márgenes de los incrementos salariales. Queda por ver si en esta ocasión también el gobierno asumirá su papel, los analistas políticos creen que en todo caso, será después de las elecciones generales.

¿El porqué de la disconformidad de la FGTB?

Existen varios puntos de desacuerdo, ello sin incluir en este paquete, la falta de acuerdo con el sistema de la norma salarial, cuya ley denuncian conjuntamente los tres sindicatos, no solamente la FGTB.

Entre los aspectos más significativos para la oposición al acuerdo manifestada por la FGTB, el de mayor peso en su ha sido el de la subida salarial máxima de 1,1% en los dos años (además de la indexación automática de los salarios) y los 10 céntimos de la subida del salario mínimo que la familia socialista considera indecente.

Cabe precisar que para este último, la FGTB pedía subirlo de 9,85€ a 14€/hora en varias tramos, con un mínimo de un 10% (1€/hora) con este AIP 2019/2020.

La FGTB puso también en la balanza los pros y contras de la llamada "final de la carrera profesional" que el Gobierno había decidió subir unilateralmente hasta los 60 años de edad y que, los interlocutores sociales convinieron mantener en 57 años para los trabajadores con un 4/5 de jornada y 55 años para los trabajadores de media jornada.

Al final, como afirma la FGTB, un acuerdo es el resultado de una negociación para poner de acuerdo las dos partes del fiel de la balanza; la de lo otorgado y la de lo obtenido.

Si el sindicato católico (CSC) y el liberal (CGSLB) consideran haber conseguido el mejor equilibrio posible, la FGTB no lo considera así, porque no son equilibrados los objetivos alcanzados para el proyecto del AIP 2019/2020.

El rechazo del AIP, pudo al sindicato socialista FGTB en una situación delicada ya que guste o no, éste corría el riesgo de asumir, ante la opinión pública, la responsabilidad de haberse opuesto frontal y unilateralmente al proyecto.

Después del mencionado Consejo de ministros y múltiples reuniones en el CNT el Gobierno validó la norma salarial del 1,1% y pidió consenso en el Grupo de los diez para el resto de los puntos del proyecto.

El Primer ministro y el ministro de Empleo por su parte, dejaron claro que la norma salarial era una competencia del Gobierno y que por lo tanto la asumirían plasmándola en un Real Decreto de ejecución y pidieron

coherencia sobre los puntos restantes del proyecto, dado que la competencia recae sobre el CNT.

Con posterioridad y tras varias negociaciones y discusiones surgía lo que una semana antes parecía imposible, los interlocutores sociales daban su visto bueno a la distribución del presupuesto del paquete de bienestar y convenían sobre el resto de los puntos del proyecto de AIP, excepto en lo tocante al salario mínimo sobre el cual, la FGTB no transigió, por lo que se terminó creando un grupo ad-hoc que en el CNT examinará nuevamente el incremento salarial mínimo.

Para la FGTB, la concesión de los 10 céntimos/hora era demasiado poco e inaceptable. Para la CSC y la CGSLB, obtener un aumento, por muy escaso que fuera, significaba ya un primer paso, aunque tenían el firme propósito de conseguir más en futuras negociaciones. En resumen, los tres sindicatos (FGTB, CSC y CGSLB) llegaron a un acuerdo sobre el objetivo, pero no sobre el método para alcanzarlo.

De momento, la cerrazón de la FGTB parece estar recompensada. Lo que parecía imposible hace una semana lo es aunque corra el riesgo de que, a finales de junio 2019, cuando se acabe el estudio del grupo ad-hoc, no se logre nada más. En este momento, no se está viendo ningún interés por parte del grupo de los empresarios para hacer el más mínimo esfuerzo en favor de los salarios más bajos. Si no consigue finalmente nada, la FGTB habrá ahorrado un poco de tiempo, pero sobre todo lo que habrá conseguido, será fraccionar el AIP.

Por su parte, el Gobierno Federal se encuentra satisfecho por el acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales. El AIP 2019/2020 no solo garantiza la paz social; contempla además importantes avances

Aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores con el incremento salarial de 1,1% para 2019 y 2020.

Además la indexación automática de salarios (estimada en +3,8% en dos años) y los aumentos generados por la antigüedad.

Revalorización del salario mínimo con el incremento del 1,1% en julio 2019.

Cohesión social, consagrando 283,5 millones en 2019 y 644 millones en 2020 al paquete de bienestar para revalorizar las prestaciones más bajas y rebajar el umbral de pobreza.

Afectación de parte de la indemnización por ruptura de contrato de trabajo (despido) a formación, mejorando la preparación de los trabajadores para una ocupación laboral futura;

En el ámbito de la competitividad de las empresas, subiendo a 120 horas el número de horas complementarias de trabajo, en lugar de las 100h/año extras voluntarias permitidas actualmente.

Conforme a su compromiso, el Gobierno Federal publicará los Reales Decretos de ejecución para la subida salarial del 1,1% para 2019 y 2020 (además de la indexación automática de salarios).

El Primer Ministro y el Ministro de Empleo hicieron especial hincapié en la importancia que reviste el AIP para beneficiar el poder adquisitivo de los trabajadores y él de las personas con ingresos bajos (dotación del bienestar), resaltan igualmente la importancia que reviste para proteger la estabilidad política-laboral y legitimar las reformas iniciadas.

El ministro de Empleo por su parte, también puso de relieve la trascendencia de este AIP para los incrementos salariales que en breve serán de aplicación para garantizar la seguridad de los trabajadores, las empresas, los trabajadores autónomos y los perceptores de prestaciones sociales. Ha indicado que, el Consejo de ministros ya aprobó en su primera lectura el incremento salarial del 1,1% y que, próximamente se empezará a preparar el proyecto de ley para poder hacer uso del presupuesto del paquete de bienestar. Por último, ha indicado que va proceder a la ratificación de los convenios colectivos en cuanto los interlocutores sociales los hayan firmado.

Ftes.: Elaboración propia a partir de las noticias publicadas en la prensa belga: Le Soir, La Libre Belgique y L Echo marzo /2019

FRANCIA

VICISITUDES DEL PODER ADQUISITIVO EN LOS DIEZ PRIMEROS MESES DEL AÑO 2018

El estudio que el INSEE publica en el número 149 de su publicación Focus¹ trata de calcular la repercusión de las reformas en el sistema de retenciones sociales en conjunción con el precio del petróleo sobre el poder adquisitivo de las familias.

Entre enero y octubre del año 2018, el poder adquisitivo de los hogares ha sido afectado por la subida de los precios del petróleo, así como por una serie de medidas sociales y fiscales: el aumento del impuesto interno sobre el consumo de productos energéticos (TICPE) y el traslado de las cotizaciones sociales hacia la CSG². En conjunto, en octubre del 2018, la subida del precio del petróleo ha anulado sobradamente las ganancias generadas por el paso de las cotizaciones sociales hacia la CSG.

El nivel de vida (corregido por los gastos de la gasolina y del gasóleo de calefacción) es inferior en un 0,4 % en promedio a lo que habría sido en ausencia de estos acontecimientos. Los hogares donde viven personas empleadas salen ligeramente beneficiados (+ 0,2 % de promedio), mientras que los hogares de los jubilados salen perjudicados (- 2,0 % de promedio). Los efectos combinados de estos acontecimientos son más desfavorables en los territorios rurales y en las pequeñas unidades urbanas.

El diario católico «La Croix», [consideraba](#) que el INSEE había descifrado, en su estudio, la cólera de los denominados «chalecos amarillos», **concluyendo que el aumento del precio de los combustibles había eliminado los beneficios procedentes del paso de las cotizaciones sociales hacia la CSG, sobre todo en las zonas rurales.**

El periódico resalta que los datos medios ocultan las grandes disparidades. Los jubilados, en conjunto han perdido un 2 % de poder adquisitivo en esos diez meses. Si bien los asalariados han salido ligeramente beneficiados, no ha sido igual su suerte cuando residen lejos de las grandes aglomeraciones y se transforma en una pérdida en las zonas rurales.

«El estudio proporciona un ejemplo extremo de los diferentes impactos entre las grandes ciudades y el campo. En París o Lyon, donde los salarios son más altos y el coche minoritario en los desplazamientos domicilio-trabajo, la disminución de las cotizaciones fue muy beneficioso. Por el contrario, la subida de impuestos y el precio del petróleo ha golpeado en particular las zonas rurales, allí donde las familias se calientan con mayor frecuencia con gasóleo y donde el uso del coche es indispensable».

¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3745459>.

² La contribución social generalizada es un impuesto destinado a hacer participar en la financiación de la protección social prácticamente al conjunto de la población francesa, afectando prácticamente a todos las fuentes de rentas e ingresos monetarios.

Entre enero y octubre, el poder adquisitivo se ha visto afectado por la subida precio del petróleo y por el paso de las cotizaciones sociales hacia la CSG

Durante los diez primeros meses del 2018, el poder adquisitivo de los hogares ha sido afectado por la fuerte subida del precio del petróleo, así como por una serie de medidas sociales y fiscales (véase el enmarcado). El impuesto interno sobre el consumo de productos energéticos (TICPE) aumentó el 1 de enero, provocando *de facto* una subida del IVA pagado por dichos productos. A causa de estas subidas de impuestos indirectos y del alza del precio del petróleo, los precios con impuestos incluidos de la gasolina, del gasóleo y del fuelóleo doméstico aumentaron respectivamente 11 %, 19 % y 27 % entre diciembre de 2017 y octubre de 2018. En el mismo período, las cotizaciones sociales salariales por enfermedad y por desempleo fueron suprimidas y las cotizaciones por enfermedad y familia disminuyeron para los trabajadores independientes. Como contrapartida, se produjo un incremento de 1,7 puntos porcentuales de la CSG. Además, si bien la CSG subió el 1 de por enero, las cotizaciones sociales han sido suprimidas en dos tiempos, el 1 de enero y el 1 de octubre.

Estos cambios han afectado de manera diferente a las personas en función de su condición de actividad, del tipo de territorio en el que viven y de su posición en la escala de niveles de vida.

Las ganancias por el paso de las cotizaciones sociales hacia la CSG, anuladas por el encarecimiento de los productos derivados del petróleo

En octubre de 2018, los gastos en gasolina y gasóleo de calefacción de

Reformas socio-fiscales y cambios económicos tomados en cuenta

* Aumento de 1,7 puntos de la tasa de la CSG sobre los ingresos de actividad, las rentas del patrimonio y algunas prestaciones de jubilación (el 1 de enero de 2018).

* Eliminación de la cotización social salarial por enfermedad para los trabajadores del sector privado y los no titulares de la función pública (FP), reducción de la cotización por desempleo de los trabajadores del sector privado y los no titulares de la FP; reducción de las cotizaciones por enfermedad y familiares para los trabajadores independientes (el 1 de enero de 2018).

* Para los empleados de la FP (titulares o contractuales), supresión de la contribución excepcional de solidaridad; para los funcionarios de carrera, creación de una indemnización compensatoria del alza de la CSG (el 1 de enero de 2018).

* Eliminación de la cotización por desempleo para los trabajadores del sector privado y los no titulares de la FP (el 1 de octubre de 2018).

* Subida del impuesto interno sobre el consumo de productos energéticos (TICPE) el 1 de enero de 2018, provocando una subida del IVA sobre estos productos. El componente de carbono de la TICPE aumentó de 30,5 euros por tonelada de CO₂ a 44,6 euros y la TICPE «clásica» aplicada al gasóleo aumentó con para hacerla converger con la gasolina. Estas medidas se tradujeron en un incremento de 6,33 céntimos de euro por litro de gasóleo, 3,22 céntimos por litro de gasolina y 3,73 céntimos por litro de gasóleo de calefacción.

* Aumento de los precios (sin incluir los impuestos) de la gasolina, el gasóleo y el fuelóleo doméstico entre el 1 de enero de 2018 y 31 de octubre de 2018.

los hogares eran 500 millones de euros mayores comparándolos con una situación sin un incremento de los precios del petróleo. Un tercio de este aumento se debe a la subida del TICPE y dos tercios a los propios precios sin impuestos. En cambio, el paso de las cotizaciones sociales hacia la CSG aumentó en 120 millones de euros la renta disponible³ total de los hogares. En definitiva, la renta disponible total (corregida por los gastos en gasolina y gasóleo de calefacción) era 380 millones de euros inferior a lo que hubiera sido en ausencia de esta subida de los precios del petróleo y del paso de las cotizaciones sociales a la CSG (gráfico 1).

Gráfico 1: Efecto en octubre de 2018 sobre la renta disponible total mensual (corregida por los gastos derivados del petróleo) del paso de las cotizaciones sociales a la CSG y de la subida de los precios del petróleo.			
	Conjunt o de los hogares	Hogares en los que la persona de referencia está empleada	Hogares en los que la persona de referencia está jubilada
1.- Paso de las cotizaciones sociales a la CSG	120	450	-360
Subida de la CSG	-1 750	-1 240	-440
Bajada de las cotizaciones sociales	1 870	1 700	80
2.- Alza de los precios de los productos petroleros	-500	-310	-160
Subida de la TICPE	-170	-110	-50
Subida de los precios (sin impuestos)	-340	-210	-110
3.- Total	-380	140	-520
4.- Efecto total	-0,5 %	0,3 %	-2,0 %

En promedio, esto representa un nivel de vida ajustado por debajo del 0,4 % en octubre de 2018, es decir, 7 euros. Esta pérdida se puede desglosar en una ganancia de 5 euros vinculada al paso de las cotizaciones sociales a la CSG y en la pérdida de 4 euros, debida a la subida de los impuestos de los productos energéticos, y de 8 euros, relacionada con la subida de precios sin impuestos de los productos derivados del petróleo.

³ La renta disponible de un hogar incluye los ingresos de actividad (netos de las cotizaciones sociales), las rentas del patrimonio, las transferencias procedentes de otros hogares y las prestaciones sociales (incluidas las pensiones de jubilación y las prestaciones por desempleo), netos de impuestos directos.

Una ganancia muy ligera en los hogares con empleados pero una pérdida significativa para los jubilados

Los efectos combinados difieren, sin embargo, para las personas empleadas y los jubilados, al afectarles de manera muy distinta el paso de las cotizaciones sociales a la CSG. Los hogares en los que la persona de referencia está empleada (llamados hogares con empleado) resultan beneficiados muy ligeramente. Su nivel de vida corregido es superior al promedio en un 0,2 % (+ 5 euros al mes) a lo que habría sido en ausencia de la subida de los precios del petróleo y de la transición de las cotizaciones sociales hacia la CSG. Esta transición aumenta su nivel de vida mensual en un promedio de 17 euros, mientras que la subida de los precios de los combustibles y del fuel doméstico lo reduce en 12 euros.

En cambio, los hogares en los que la persona de referencia está jubilada (llamados hogares con jubilados) salen perdiendo. Su nivel de vida corregido es inferior al promedio en un 2,0 % (es decir, 39 euros) a lo que habría sido en ausencia de estos acontecimientos. En efecto, la báscula de cotizaciones sociales hacia la CSG reduce su nivel de vida mensual de 27 euros de promedio, a los cuales se añade una pérdida de 12 euros debido al aumento de los precios del combustible y el fuelóleo doméstico.

Las zonas rurales y las pequeñas unidades urbanas quedan más afectados que las grandes ciudades

Los efectos negativos de la subida de los precios del petróleo disminuyen con el tamaño de las unidades urbanas. Los gastos en combustible y en fuelóleo doméstico son más importantes en los territorios rurales, donde los hogares se calientan con mayor frecuencia con gasóleo y donde el uso del coche es indispensable, que en París o en Lyon donde el coche es minoritario en los desplazamientos domicilio-trabajo [Bolusset y Rafrac, 2019].

Para las familias que residen en zonas rurales, la pérdida de nivel de vida corregido debido al aumento de los precios de los productos derivados del petróleo alcanza el 0,9 % cuando la persona de referencia está empleada y el 1,0 % cuando está jubilada. En el otro extremo, para las familias que residen en la aglomeración parisina, la pérdida se limita al 0,3 % sin que importe que se trate de hogares con empleados o con jubilados.

Los efectos del paso de las cotizaciones sociales hacia la CSG apenas se diferencian según el tamaño de la unidad urbana. En los hogares con empleo, no obstante son ligeramente más favorables en la unidad urbana de París, donde los salarios son en promedio más elevados. En los hogares de jubilados son un poco más desfavorables en la misma unidad urbana, debido a la parte más importante de los ingresos del patrimonio sujeto a la CSG.

En total, los hogares con empleo que residen en municipios rurales no se benefician de los efectos combinados de la transición de las cotizaciones sociales a la CSG y de la evolución de los precios del petróleo: su nivel de vida corregido baja un 0,1 %. En los otros hogares con empleo, los efectos combinados son ligeramente positivos y varían del + 0,1 % en las unidades urbanas con menos de 20 000 habitantes al + 0,7 % en la unidad urbana de París.

Los hogares de jubilados salen perdiendo, sea cual sea el tamaño de la unidad urbana. Sin embargo, la pérdida es mayor en las zonas rurales (- 2,3 %) y en las unidades urbanas con menos de 20 000 habitantes (- 2,1 %) que en las ciudades (- 1,8 % en la unidad urbana de París, por ejemplo).

Entre los activos ocupados, los efectos combinados son más desfavorables para los más pobres y neutros que para los más ricos

Gráfico 2: Efecto en octubre de 2018 sobre el nivel de vida (corregidos los gastos derivados del petróleo) para las personas pertenecientes a un hogar con empleo, según su nivel de vida						
Deciles de nivel de vida	Subida de la TICPE	Alza de los precios de los productos derivados del petróleo (sin impuestos)	Alza de la CSG	Bajada de las cotizaciones sociales	Paso de las cotizaciones sociales a la CSG	Total
Inferior a D1	- 0,4	- 0,7	- 1,1	1,7	0,6	- 0,6
D1 a D2	- 0,3	- 0,6	- 1,7	2,5	0,9	0,0
D2 a D3	- 0,2	- 0,5	- 1,9	3,0	1,1	0,2
D3 a D4	- 0,3	- 0,5	- 2,1	3,2	1,1	0,4
D4 a D5	- 0,3	- 0,5	- 2,2	3,3	1,1	0,3
D5 a D6	- 0,2	- 0,5	- 2,2	3,3	1,1	0,3
D6 a D7	- 0,2	- 0,4	- 2,4	3,4	1,1	0,4
D7 a D8	- 0,2	- 0,4	- 2,4	3,4	1,0	0,4
D8 a D9	- 0,2	- 0,3	- 2,5	3,6	1,0	0,5
Superior a D9	- 0,1	- 0,2	- 2,7	3,1	0,4	0,0

Como puede comprobarse en el gráfico superior, el nivel de vida ajustado para hogares con empleo pertenecientes al grupo del 10 % más pobre de la población disminuye un 0,6 %, ya que sus gastos en combustible

y en fuelóleo doméstico representan una parte más importante de su renta disponible (gráfico 2). En el otro extremo, el nivel de vida ajustado para hogares con empleo pertenecientes al grupo del 10% de los más ricos permanece prácticamente invariable: la CSG sobre las rentas del patrimonio aumenta drásticamente lo que compensa en gran parte la disminución de contribuciones sobre sus rentas de actividad. Los efectos combinados son más favorables para los hogares con empleo situados entre el los deciles tercero y noveno.

Para los hogares de jubilados, los efectos combinados son desfavorables en cualquiera que sea su nivel de vida. Sin embargo, cuanto más elevado es el nivel de vida, más negativo es el efecto debido al umbral de sujeción a la CSG. El nivel de vida ajustado del 30 % de los más pobres baja un 0,9 %, mientras que el 10 % de los más ricos disminuye en un 2,4 %.

NO HABRÁ UNA CATÁSTROFE DEMOGRÁFICA

El semanario [«Le Point»](#)⁴ publica una interesante entrevista con los canadienses Darrell Bricker y John Ibbitson. Ambos periodistas sostienen que el problema principal del siglo XXI no será el hacinamiento, sino el declive demográfico.

Ambos periodistas y Darrell Bricker, más sólido y CEO de Ipsos Public Affairs, acaban de publicar, en el mundo anglosajón, «Empty Planet» (Crown). Un interesante y calculado ensayo que toma a contrapié a los neo-maltusianos que predicen un inminente colapso de nuestro planeta debido a una humanidad demasiado grande.

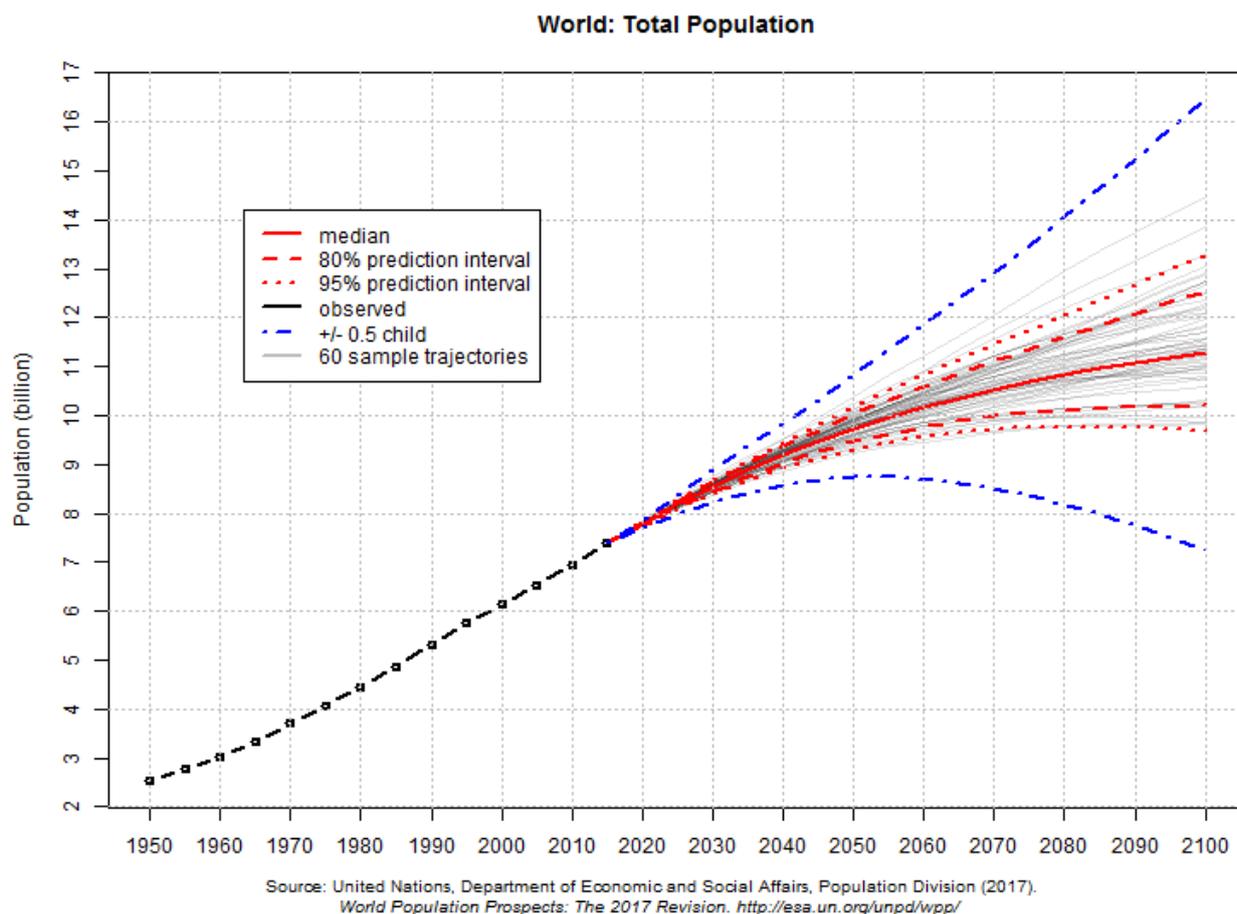
Según las Naciones Unidas, la población mundial alcanzará un pico hacia el año 2100, antes de disminuir. Pero John Ibbitson y Darrell Bricker explican que estas proyecciones siguen siendo demasiado fatalistas, y que la caída se llevará a cabo mucho antes de lo esperado. En todas partes, los mismos fenómenos se reproducen: la urbanización, la educación, la igualdad entre mujeres y hombres y el declive de las religiones conducen a un descenso de las tasas de fertilidad. Hasta tal punto que, de acuerdo con los dos autores, está lejos de ser obvio que el siglo XXI vaya a ser el de una China envejecida e incapaz de absorber a los inmigrantes.

Frente a los temores maltusianos que, desde el pasado, pronosticaban hambrunas gigantescas como resultado de la «bomba demográfica», John Ibbitson indica que lo que sucedió, por el contrario, ha sido que las hambrunas han disminuido y hemos logrado acomodar a más de siete mil

⁴ Artículo publicado el 13 de marzo de 2019

millones de seres humanos en el planeta. Incluso si la población mundial continuase creciendo hasta alcanzar un máximo de 11 200 millones en el año 2100, según la estimación mediana de las Naciones Unidas, probablemente podríamos manejarlo. En su libro se defiende la tesis, apoyada en un número creciente de demógrafos, de que las proyecciones de la división de población de las Naciones Unidas son demasiado altas. Las tasas de fertilidad están cayendo por todo el mundo, y su nuestra opinión es más probable que lleguemos a un pico de 9 000 millones de habitantes entre los 2040 y 2060, antes de que se produjese una disminución irreparable. En ambos casos, la catástrofe demográfica no ocurrirá. Como podemos comprobar en el [gráfico](#) que se reproduce en la página siguiente, las proyecciones demográficas de la ONU, para el año 2100, van de los 7 000 millones de habitantes a los 16 500. Es decir, no se excluye el cálculo defendido por Bricker e Ibbitson.

Darrell Bricker argumenta que la población disminuye en la actualidad en casi treinta países. Y muchas otras naciones se encontrarán en una situación similar, incluida China. En el libro mencionad, aparece la entrevista realizada al demógrafo vienés Wolfgang Lutz, quien estima que la población en China retornará a alrededor de 754 millones en el año 2100. Es decir, 630 millones de chinos menos que hoy. En 1960, la edad mediana en China era de 21 años. Hoy es 38 años, y en el año 2050, será de 50 años, una cifra mucho más cercana al actual Japón que a la de los Estados Unidos (42 años), su principal competidor como potencia mundial. Según Wolfgang Lutz, si incluimos en las proyecciones sólo un aumento constante de la educación de las mujeres y de las niñas en el mundo, las cifras serán mucho más bajas que las previstas por las Naciones Unidas a finales de siglo.



John Ibbitson analiza la repercusión de la creciente urbanización sobre la bajada de la tasa de fecundidad. Consta que el proceso de urbanización se produce en todas partes. En el año 1950, sólo el 30 % de la población mundial era urbana. En el 2007, por primera vez en la historia de la humanidad, la población urbana es más numerosa que la población rural, y en el 2050, dos tercios de la humanidad vivirán en las ciudades. En la granja, sin embargo, un niño representa un par de manos adicionales para trabajar en los campos y por lo tanto es un bien económico; en la ciudad, es un pasivo, sólo otra boca para alimentar. Cuando las mujeres se mueven del campo a la ciudad, tienen un mejor acceso a la educación y la información, lo que les permite un mejor control sobre sus vidas y más autonomía. Y lo primero que hacen en este caso es tener menos hijos que sus madres. El tercer fenómeno relacionado con la urbanización es la disminución del poder de las religiones. Algunas religiones tienden a exigir que las mujeres obedezcan a los hombres, que hagan niños y que permanezcan en casa. Pero estas religiones tienen menor capacidad prescriptiva en las zonas urbanas que en las rurales. De acuerdo con los estudios Win/Gallup en Malawi y Níger, los dos países con las tasas de fertilidad más altas del mundo, el 99 % de los encuestados dicen que son religiosos, en contra, por ejemplo, de sólo el 39 % en España, donde la tasa de fertilidad es de sólo 1,3. Finalmente, la urbanización también está acompañada por una reducción del poder de los clanes. En un entorno rural, es más fácil ser presionado por el entorno para casarse y comenzar

una familia, mientras que en la ciudad la libertad es mucho mayor. La urbanización, la educación de las mujeres, las religiones en declive y el declive del clan son los cuatro factores clave para entender esta disminución de las tasas de natalidad.

Darrell Bricker explica una observación que han hechos los demógrafos en todo el mundo: una vez que se impone el modelo de uno o dos hijos, la sociedad no da marcha atrás. Incluso Egipto, que todavía tiene una alta tasa de fertilidad, acaba de lanzar un programa de «dos es suficiente», con el anuncio de una bajada en las asignaciones familiares más allá de los dos hijos por familia. Y una vez que la familia reducida se convierte en la norma, no cambia. La gente ya no percibe a los niños como una obligación para satisfacer a sus familias o a su dios, sino como un logro personal. Por supuesto, nadie puede predecir lo que sucederá en 50 o 100 años, pero hoy no hay nada que sugiera un retorno al modelo tradicional de las familias extensas. Ibbitson y Brickner han investigado con Ipsos en veinticinco países, preguntando a los encuestados cuál es el tamaño ideal de una familia. En ningún país, el número superó a los dos niños. El resultado fue el mismo entre hombres y mujeres. Así, todo el planeta se dirige hacia una situación de baja fecundidad.

Ignoramos que la tasa de fecundidad en Irán es de 2 y que en Brasil es de 1,7. Pensamos que son países con una tendencia demográfica casi desbocada. Pero, incluso cuando la tasa de fertilidad pasa por debajo de la tasa de renovación de 2,1, todavía hay una generación con un gran número de jóvenes. Pero cuando esta última generación

Índice sintético de fecundidad (año 2018)

África del norte	3,3
África subsahariana	4,9
América del norte	1,7
Hispanoamérica y Caribe	2,1
Asia (sin China)	2,3
Unión europea	1,6
Europa del este	1,5
Oceanía	2,3

Fuente: Population Reference Bureau

envejece, aquí es donde realmente se ve el envejecimiento y la disminución de la población. Eso ha sucedido en los países desarrollados, y eso es lo que está sucediendo ahora en países como Brasil, que demográficamente disminuirá a mediados de este siglo. Brasil es también uno de los países más urbanos del mundo, con un 80 % de su población que reside en las ciudades. Incluso la India está en el proceso de alcanzar esta tasa de sustitución. Según la ONU, se espera que su población llegue al pico de 1 700 millones en el año 2060. Pero de acuerdo con los demógrafos locales que han entrevistado los autores del libro, la tasa de fertilidad de la India, oficialmente de 2,3, ya sería de hecho de 2,1, lo que significaría que los indios van a alcanzar un pico de poco más de 1 500 millones, y que la población va a caer a 1 200 millones para el año 2010. La evolución de la India, que se prepara para superar a China como país más poblado del mundo, tendrá un importante impacto sobre la población del planeta.

El libro profético más famoso sobre la superpoblación fue «La bomba-P», del biólogo Paul Ehrlich. Publicado en el año 1968, este superventas anunció la muerte por inanición de cientos de millones de personas en los años 1970 y 1980. Ehrlich se equivocó en toda la línea, pero sigue siendo una figura de vidente en los círculos ecologistas. John Ibbitson argumenta que, en muchas personas, hay un deseo de desastre. El crecimiento económico ha traído prosperidad, casi pone fin a las hambrunas y, como explica Steven Pinker⁵, ha permitido el período más pacífico en la historia de nuestra especie. Olvidan Ibbitson y Pinker las pacíficas primera y segunda guerras mundiales. Tampoco parecen dar ninguna importancia a los 10,5 millones de muertos en batalla, sólo contando las bajas militares desde 1945 hasta 2011. Esa cifra equivale a la de las bajas en la Primera guerra mundial. En la página siguiente se reproduce un [gráfico esclarecedor](#). En el mismo, cada círculo representa un conflicto armado. Su tamaño crece con el del número de las víctimas causadas. Su altura sobre el eje «y» marca la tasa de mortalidad (cuanto más arriba, la tasa es más mortífera). La línea continua de color rojo señala la tasa de mortalidad de civiles y militares. Y la de color azul la de los militares únicamente. Parece claro que, desde el año 1945, el número de círculos no ha disminuido y su tamaño sólo resulta inferior al de las dos últimas guerras mundiales. Esa supuesta época de paz no es tal. Menos aún si la comparamos con el período comprendido entre los años 1675 y 1800. Durante el año 2017 («SIPRI Yearbook 2018») los Estados del planeta gastaron en armamento 1,739 billones de dólares. En fin, resulta inevitable referirse a la capacidad destructiva y mortífera de las 14 465 ojivas nucleares (3 750 de ellas están desplegadas y son totalmente operativas). La [capacidad destructiva](#) de estos elaborados objetos de la técnica moderna es asombrosa:

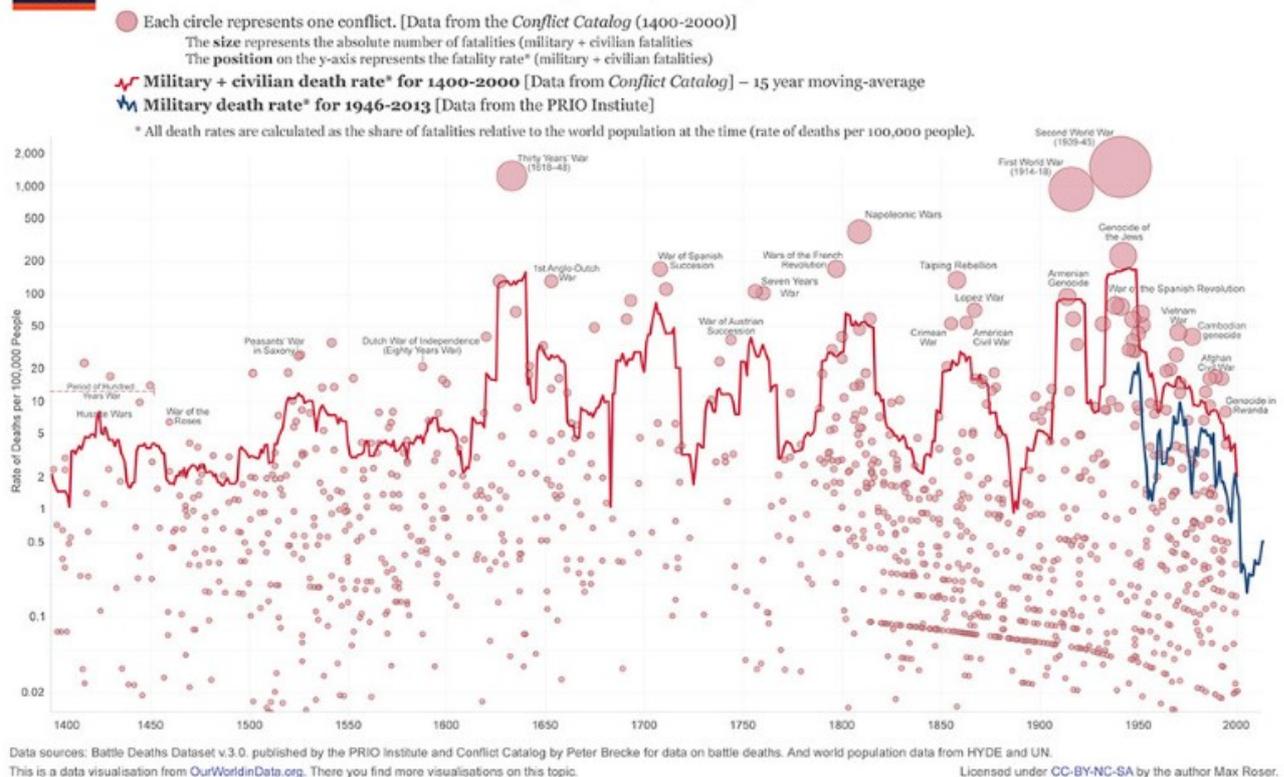
- La bomba lanzada sobre Hiroshima tenía una potencia destructiva de 15 kilotones
- La que cayó sobre Nagasaki, de 21 kilotones.
- El artilugio moderno denominado B83 tendría una carga de 1,2 megatones (1 000 kilotones).
- El Castle Bravo tiene 15 megatones (15 000 kilotones, o mil veces el potencial de Hiroshima).

⁵ Dos investigadores, Pasquale Cirillo y Nassim Nicholas Taleb, publicaron un trabajo («On the statistical properties and tail risk of violent conflicts») donde ponían en duda tanto el acercamiento de Pinker al fenómeno de la violencia como las cifras ofrecidas por él mismo. Según ellos, Pinker no sólo habría errado a la hora de contabilizar los muertos que los conflictos bélicos provocan hoy, sino que habría dibujado un cuadro incompleto de la historia de la violencia entre seres humanos (<http://www.fooledbyrandomness.com/violence.pdf>). Por su parte, Cirillo y Taleb argumentan que se produce una gran guerra mundial (o muy sangrienta) cada cien años: la Segunda Guerra Mundial terminó en 1945; es muy poco tiempo como para ser tan optimistas como Pinker sugiere. La suya sería una «ilusión estadística» (<http://www.fooledbyrandomness.com/longpeace.pdf>).

- El misil ruso RS-28 Sarmat y el chino DF-31 tiene un poder destructivo de 50 megatones (multiplicando cada uno de ellos en más de tres mil veces la capacidad destructiva del ingenio lanzado sobre Hiroshima).
- El sistema naval ruso dispondría de un artilugio de éxito asegurado: [el Status-6](#) transportaría una cabeza nuclear de 100 megatones, capaz de producir, junto con la energía nuclear destructiva, un gigantesco tsunami y una *refrescante* lluvia... radioactiva.



Global deaths in conflicts since the year 1400 – by Max Roser



Todos están artilugios listos para su uso. Sin duda «vivimos el período más pacífico de nuestra especie». Malo, lo que se dice malo, era Caín. Los escritores canadienses, impávidos, continúan defendiendo, como hiciera Leibniz («El mejor de los mundos posibles») las bondades de la prosperidad que disfrutamos. Y si, para ello, hay que espantar los fantasmas, actuales, volterianos («Candide») no les faltan argumentos: «Pero la gente está convencida de que los cimientos de esta prosperidad son perjudiciales. Hay mucha voluntad de ver a la naturaleza tomarse la venganza. Los profetas maltusianos como Paul Ehrlich son por lo tanto muy populares entre aquellos que desean ver a la humanidad castigada por sus éxitos y su progreso. Decimos que en el futuro habrá menos nacimientos que en el pasado, y que sí, esto tendrá un tremendo impacto positivo en el medio ambiente. Pero también habrá otras consecuencias negativas, especialmente sobre el crecimiento económico».

Darrell Bricker conoce las previsiones de las Naciones Unidas: mientras que hoy hay en el mundo 6,3 personas en edad de trabajar por cada

persona jubilada, este ratio bajará a 2,4 para el año 2100. Piensa que, como la esperanza de vida ha aumentado drásticamente, una de las soluciones, a corto plazo, será, por supuesto, retrasar la edad de paso a la jubilación, algo que será muy problemático en Francia. Uno de los grandes desafíos de los países que envejecen es cómo hacer que los cincuentenarios y sexagenarios trabajen, cuando que el mercado laboral no los alienta. Por otro lado, desde un punto de vista de la política pública, es muy difícil tener un impacto en los nacimientos. Una vez que nos encontramos en la « trampa de la fertilidad baja», incluso el alargar el permiso parental o el facilitar el cuidado de los hijos ya no permite el regreso a familias más numerosas con tres hijos. Viktor Orbán prometió la exención de por vida del impuesto sobre la renta a las madres de cuatro hijos. Va a ser una experiencia interesante. Pero Bricker cree que las pruebas en el resto del mundo muestran que este tipo de incentivos natalistas no funcionan. Con una población menor de 10 millones de habitantes, Hungría pierde más de 30 000 habitantes cada año.

Este callejón sin salida lleva a John Ibbitson a plantear la baza de la inmigración. Sólo hay una manera de mantener un cierto nivel de población una vez que la tasa de fecundidad ha bajado de 2,1, como es el caso de Francia: la entrada de inmigrantes. Sobre todo de jóvenes inmigrantes que puedan inducir a una energía emprendedora y creativa, y que paguen los impuestos necesarios para financiar el envejecimiento de la población. Considera que la inmigración es una solución increíblemente complicada desde un punto de vista político. Puede ser relativamente fácil para un país como Canadá, que es históricamente una tierra de colonización. Es mucho más problemática para los países europeos, que tienen una definición de la nación mucho más fuerte. Japón, por ejemplo, ha elegido el declive de la población en lugar de admitir inmigrantes. A mediados del siglo XXI, habrá menos de 100 millones de japoneses, y en el año 2100 serán 83 millones, es decir, menos de dos tercios de su punto culminante en el año 2010. Ese año también fue aquél en el que China pasó a ocupar el puesto de Japón como segunda economía mundial. El debate sobre la inmigración debe estar relacionado con esta cuestión demográfica. Es necesario establecer una discusión franca y abierta: ¿vamos a contratar nuevos ciudadanos, aunque esto plantee problemas culturales, o aceptamos un largo declive de nuestra población, que será acompañado inevitablemente de un declive económico? Toda sociedad debe establecer este debate conociendo todos los elementos en juego.

Darrell Bricker y John Ibbitson critican lo que consideran políticas populistas de izquierda y de derecha. Piensan que es un diálogo de sordos que impide un debate racional. A la derecha, están los responsables políticos xenófobos que se olvidan de señalar a su electorado que la inmigración es buena para la economía. Un estudio del año 2016 de las academias nacionales de ciencia, de ingeniería y medicina concluyó que la inmigración legal en los Estados Unidos cumplía los huecos en la demanda de empleos altamente cualificados y creaba puestos de trabajo, mientras que generaba pocas veces una competición para los puestos de trabajo

entre los inmigrantes y la población autóctona. Brickner no quiere ir más allá.

El ejemplo de los EUA de conviene. Se trata de la primera potencia mundial, con una economía potente que, en septiembre del año pasado tenía una tasa de desempleo del 3,7 %, la más baja desde el año 1969. La situación no es la misma en España (14,1 %), en Italia (10,5 %) o en Francia (8,8 %). En la Unión europea, esa tasa de paro media era del 11,0 % entre los meses de febrero y junio del año 2013 y no bajo del 10 % hasta diciembre del 2014.

Brickner señala que, en la izquierda, están esos militantes que llaman racistas a los que tienen miedo de la inmigración. Mientras que la verdadera cuestión es: ¿Cómo tener un sistema que integre los inmigrantes a un nivel aceptable desde un punto de vista social?

Darrell Bricker no comparte la idea de que China vaya a sustituir a los EUA, que sería una potencia en declive. En los Estados Unidos, la tasa de fecundidad es hoy de 1,9. En China, es aproximadamente de 1,5. De las tres superpotencias nucleares, sólo los Estados Unidos van a registrar un crecimiento demográfico durante este siglo. Al nivel actual, la población estadounidense debería pasar de 345 millones a 389 millones para el año 2050 y de 400 millones para el 2100, lo que acercaría a los Estados Unidos a una China en declive demográfico. Y añade que, incluso

¿Deja uno de ser extremadamente pobre ganando tres dólares al día?

Se deja de ser extremadamente pobre cuando se alcanza una renta de dos dólares diarios. Este enunciado tiene que producir un profundo malestar interior al lector no brutalizado. En [Nairobi](#), un quilo de tomates puede costar 1,07 euros, un quilo de patatas 0,88 euros, un quilo de manzanas 2,20 euros, medio quilo de carne de pollo 3,62 euros y un litro de leche 0,91 euros. Sólo hablamos de comida básica. Un vestido de verano cuesta 39 euros y unos *vaqueros* 34 euros. El abono mensual al transporte público vale 40 euros. Una visita –de quince minutos- al médico cuesta 26 euros.

Sin salir de África, un habitante de [Nigeria](#) consumiría 115 kWh de electricidad al año (en España la media es de 5 230 kWh) y podría recibir una atención médica valorada en 94,30 dólares por año (en España son 2 870,70 dólares anuales), con una renta per cápita de 7,67 dólares al día (en España son 82,46 dólares al día). [Un habitante de Lagos](#), necesitaría 28 días de trabajo para pagar tan sólo el alquiler de su estudio de 45 m². Si quisiese tener electricidad, agua y gas necesitaría otros 46 euros (cinco días de salario). Si optase por vivir en la calle, se ahorraría estos gastos y podría comprarse un quilo de manzanas (3,05 euros), pan para dos personas (0,87 euros), un litro de leche (2,05 euros) y medio quilo de tomates (0,85 euros). Podría tener este *envidiable* nivel de vida siendo un ciudadano medio del país. Si viviese por encima del nivel de la pobreza extrema (2 dólares diarios) tendría que conformarse con un litro de leche, durmiendo en la calle. Parece razonable considerar que la verdadera pobreza empieza muy por encima de los dos dólares por persona y día, fijados por personas que están convencidas de que los demás pueden vivir todos los días del año, incluso en las metrópolis, con lo que ellas dejan como propina sobre la mesa de un restaurante. Ese rancio clasismo paternalista, que impera en los organismos internacionales, permite dormir tranquilo soñando que los «subhumanos» pueden vivir perfectamente con dos dólares al día. Diógenes nunca necesitó tanto.

con Trump, los Estados Unidos incorporan un millón de inmigrantes por año. China tiene un saldo migratorio negativo. La población va a ser un factor importante, y la inmigración podría ser la mayor ventaja competitiva de los Estados Unidos en este siglo XXI. Mientras que ése será el mayor problema para una China que envejece.

Ello les lleva a considerar los flujos migratorios. En el año 1990, cerca del 0,75 % de la población mundial emigraba. En el 2010, sólo era el 0,6 %, según un estudio de Guy Abel y Nikola Sander, publicado en la revista «Science». Desde entonces, se ha producido la crisis de los refugiados en el Oriente Medio, pero la ola va a descender. Una de las razones por las cuales han descendido las migraciones es que las hambrunas o epidemias son hoy raras y a menudo controlables por los gobiernos locales o por la ayuda humanitaria. La otra razón es que el mundo se ha convertido en [un lugar mucho más rico](#). El número de personas que viven en la extrema pobreza (menos de dos dólares por día) ha disminuido de los 1 800 millones en el año 1990 a menos de 800 millones en el 2015. La erradicación de la extrema pobreza durante este siglo no es sólo posible, sino también probable. Y las gentes menos pobres son menos propensas a emigrar. No queda claro este cálculo cuando sabemos que hay más de 800 millones de personas [privadas de agua potable](#) y un 60 % de la población del planeta no dispone de acceso a instalaciones sanitarias seguras. Pero queda la cuestión del calentamiento global, que hace probable el riesgo de una gran diáspora procedente de África. Sin embargo, hay que recordar que la emigración es un fenómeno de jóvenes. Los viejos no emigran, y África va también a conocer un envejecimiento de su población. Desde un punto de vista demográfico, va en la misma dirección que el resto del planeta.

Según un informe de la ONU, el hambre mundial sigue aumentando

Contrariamente de las declaraciones «leibnizianas» de Bricker e Ibbitson, el informe de la ONU sobre «El estado de la seguridad alimentaria y nutrición en el mundo 2018», refiere que nuevas pruebas indican que el número de personas que sufren hambre en el mundo está en alza, con 821 millones de personas en el año 2017, es decir, una persona de cada nueve.

También se han observado escasos progresos en la lucha contra las diferentes formas de malnutrición, que van desde retraso del crecimiento en niños a la obesidad adulta, una situación que amenaza la salud de cientos de millones de personas. El hambre está aumentando desde los últimos tres años, marcando una regresión a los niveles registrados hace casi diez años. Esta regresión significa que debe hacerse más si se quiere alcanzar el objetivo «hambre cero» para el año 2030.

Se ha logrado un bajo progreso en la lucha contra el retraso en el crecimiento en los niños, con casi 151 millones niños menores de cinco años demasiado pequeños para sus edades, debido a la desnutrición (2017). Fueron 165 millones en el 2012. Desde un punto de vista global, África y Asia representan el 39 y el 55 por ciento del número total de niños con retraso en el crecimiento, respectivamente.

<https://www.who.int/fr/news-room/detail/11-09-2018-global-hunger-continues-to-rise---new-un-report-says>

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

A mediados de marzo se concluyó en la Cámara de Diputados la primera fase del proceso de la reforma constitucional, que avanzará a su segunda fase definitiva de adopción de las reformas durante la próxima legislatura. Un punto importante de fricción entre Syriza y la Nueva Democracia (ND) en el debate parlamentario es la interpretación del Artículo 110 sobre la vinculación o no de la próxima Cámara de Diputados, en cuanto al contenido de las disposiciones que se van a revisar. Syriza insiste en que la actual Cámara compromete a la siguiente con respecto al contenido de las disposiciones susceptibles a revisión, mientras que la ND sostiene todo lo contrario. En total, los diputados votarán a favor o en contra de 32 propuestas presentadas por el grupo parlamentario de Syriza, cuatro por la ND y siete propuestas más presentadas por parlamentarios independientes.

El panorama político griego, de todas formas, ha seguido dominado, también en marzo, por el acuerdo alcanzado a finales del mes pasado entre Grecia y la ahora denominada República de Macedonia del Norte, el denominado "acuerdo de prespas" que ha dado por finalizado un período de más de veinte años de polémicas entre las dos naciones vecinas y que ha valido, a los dos mandatarios, griego y macedono, la nominación, por parte de algunos eurodiputados, para el Nobel por la paz.

El 22 de marzo el viceministro de Relaciones Exteriores, Markos Bolaris, visitó Skopie para copresidir la Reunión del Comité Mixto Interdisciplinario entre Grecia y Macedonia del Norte sobre cuestiones históricas, arqueológicas y educativas. La primera reunión de este Comité se celebró en Tesalónica el 2 de noviembre de 2018. La delegación griega que participa en el Comité consta de seis miembros, profesores universitarios y diplomáticos del ministerio de AAEE. Durante su estancia en Skopje, el funcionario griego asistió también a una recepción que ofrecerá la Oficina Diplomática griega en la capital del país vecino, con motivo de la fiesta nacional del 25 de marzo.

A finales de mes, en el Ministerio de Política Digital, de Telecomunicaciones y de Medios de Comunicación tuvo lugar una Conferencia sobre las noticias falsas que iban difundiéndose simultáneamente en Grecia y en la República de Macedonia del Norte antes y después de la firma del Acuerdo. En el evento, organizado conjuntamente por el Ministerio griego y por el Ministerio de la Sociedad de la Información y de Administración de la República de Macedonia del Norte, participaron periodistas de ambos países, quienes hicieron hincapié en la necesidad de tomarse medidas contra la difusión de las noticias falsas y malintencionadas.

Según el portavoz del Gobierno griego, Dimitris Tzanakópoulos, dichas noticias encontraron un caldo de cultivo «en el recrudecimiento del nacionalismo, estereotipos, delirios de grandeza en ambos países». Y apuntó que «el nacionalismo, dondequiera que se produzca, nunca tiene razón. Nunca se puede justificar».

Nikos Pappás, (ministro de Política Digital, de Telecomunicaciones y de Medios de Comunicación) Lefteris Kretsos, (viceministro de Política Digital) Damjan Manchevski (ministro de la Sociedad de la Información y de Administración de la República de Macedonia del Norte) y Robert Popovski, (ministro de Comunicaciones y de Transparencia de la República de Macedonia del Norte) dirigieron breves saludos.

Nikos Pappás afirmó que el Acuerdo de Prespas pone fin, de modo mutuamente beneficioso para ambos países, a una disputa que data de los '90. Lefteris Kretsos se refirió a la determinación del gobierno griego para combatir el fenómeno de las noticias falsas, mientras que Dimitris Tzanakópoulos habló de un Acuerdo que dirime de modo pacífico controversias entre Estados y por lo tanto constituye un "ejemplo a seguir"

Damjan Manchevski, a su vez, dijo que el camino hacia la firma del Acuerdo no era fácil y el esfuerzo había sido socavado por las noticias falsas que sirvieron de instrumento al servicio de los nacionalistas. Robert Popovski añadió que la desinformación está mermando la democracia.

A finales de mes se presentó ante la Cámara de Diputados la enmienda para la protección de la vivienda familiar principal. El Comité de Producción y Comercio del Parlamento, competente para tratar la propuesta legislativa, se ha reunido este miércoles en un entorno de consenso y ha dado el visto bueno sobre las disposiciones lanzadas por el Gobierno. El mayor partido de la oposición, la Nueva Democracia, ha aclarado que, a pesar de sus objeciones parciales, votará a favor del ajuste legislativo, mientras que el resto de los partidos de la oposición se han reservado el derecho de presentar su postura en la sesión plenaria de la Cámara.

Durante su intervención, el ministro de Estado, Alekos Flambouraris, ha resaltado que se prevén además incentivos de recompensa para los prestatarios que cumplan con regularidad sus obligaciones, que consisten en una reducción de los plazos mensuales de entre 50 y 70 por ciento. Por primera vez queda protegida la vivienda familiar principal, no sólo de los prestatarios vulnerables con hipotecas, sino también para una multitud de profesionales con préstamos empresariales, ha señalado el portavoz gubernamental.

Situación económica

La economía griega registró en 2018 su mejor resultado desde 2007, según el informe económico trimestral sobre la evolución macroeconómica y presupuestaria publicado el miércoles 27 de marzo de 2019 por el Consejo Fiscal Helénico (HFC), una autoridad independiente que elabora informes para el Parlamento griego.

Registrando la tasa de crecimiento más alta desde 2007, el informe señala un crecimiento del PIB real de 1,9% y una serie de desarrollos positivos en el último año en otros campos que incluyen el mercado laboral, el desempeño fiscal general y el mercado de bonos, al cual Grecia regresó con la reciente emisión de bonos.

El informe explica que el resultado positivo se debe principalmente a un mayor consumo privado y un mayor crecimiento de las exportaciones en comparación con las importaciones de bienes y servicios, lo que lleva a una reducción del déficit de alrededor de 2.500 millones de euros. En particular, el consumo privado aumentó un 1,1% en 2018, principalmente debido al aumento del empleo en 2018 y la mejora general de la confianza de los consumidores. La evolución positiva también incluye un aumento significativo en el valor de exportación del 8,7% gracias al aumento de las exportaciones de bienes y servicios, principalmente en el sector del turismo.

Además, según los datos, el mercado laboral griego registra una mejora significativa y constante a lo largo de 2018. En diciembre de 2018, la tasa de desempleo "desestacionalizada" se situó en el 18%, una cifra inferior al 18,3% registrado en el mes anterior y al 20,8% en diciembre de 2017. Por otra parte, en los primeros dos meses de 2019 se registraron 5.507 nuevos puestos de trabajo, con respecto a 86 empleos en el mismo período de 2018.

La Comisión Europea ha presentado al Euroworking Group un informe positivo sobre el cumplimiento de los 16 requisitos pendientes para la conclusión de la evaluación de la economía griega. De esta forma, el Gobierno griego abre el camino para el desembolso de 970 millones de euros, a base de una decisión del Eurogrupo al respecto, tras la aprobación en el Parlamento heleno del nuevo marco legislativo para la protección de la vivienda familiar principal. Esta cantidad procede de la implementación gradual de las medidas para aliviar la deuda griega, mediante el desembolso a Grecia de las ganancias que había obtenido el BCE y otros bancos centrales europeos de los bonos griegos.

El Ministerio de Economía griego considera factible la previsión oficial de la Comisión Europea sobre una tasa de crecimiento de 2,2 por ciento de la economía griega en 2019, que incluso podría ser superado, pese a la incertidumbre financiera global.

Se ha eliminado la dependencia de la banca griega del ELA, del mecanismo europeo de suministro de liquidez extraordinaria a los bancos. Attica Bank ha sido el último banco griego que necesitaba fondos del ELA, pero ya ni esta institución crediticia depende del mecanismo en absoluto. Cabe señalar que a principios de 2012, la banca griega había recurrido a una cobertura de 17,43 mil millones de euros procedentes del ELA, mientras en agosto de 2018, cuando Grecia concluyó el programa de rescate de su economía, la dependencia de ELA ascendía a 4,49 mil millones de euros.

Situación social

La tasa de desempleo en Grecia durante el último trimestre del año pasado alcanzó la cifra de 18,7 por ciento, sufriendo un descenso interanual de 2,5 puntos.

Según el informe de la Agencia de Estadística Nacional (ELSTAT, por sus siglas en griego) sobre la población activa del país, el número de los desempleados en Grecia en el cuarto trimestre del año anterior fue 881.099 personas.

Cabe señalar que la cifra de los desempleados que llevan más de un año en paro asciende a 611,483 personas.

Las tasas de desempleo más altas se contemplan entre la población femenina, en el grupo de edades entre 15 y 19 años, en la región de Macedonia Occidental y entre personas que no han concluido estudios de educación primaria.

El 19 de marzo, Alexis Tsipras mantuvo con un grupo de jóvenes un diálogo sobre el futuro de Grecia y de Europa, en un acto organizado por el eurodiputado de SYRIZA, Stelios Kuloglu.

El Primer Ministro rechazó la posibilidad de que se celebrasen al mismo tiempo las elecciones generales y las europeas y llamó a los jóvenes a dar el primer paso y votar en un momento tan crítico para Europa. Tsipras repitió que «ante el ascenso de la extrema derecha y del neoliberalismo que alimentan y engrandecen al fascismo, todas las fuerzas progresistas deben unirse y luchar conjuntamente».

En cuanto al asunto de la fuga de cerebros en el que los jóvenes interlocutores insistieron, Tsipras sostuvo que su gobierno ha trabajado y trabaja para frenar el fenómeno y lo intentará hacer con más intensidad en el futuro ofreciendo importantes oportunidades en los sectores de la innovación y la investigación. Alexis Tsipras ha visitado al Centro Nacional de Investigación de las Ciencias Naturales "Demócrito" y ha participado en un conferencia con título: "El futuro está aquí: del *brain drain* al *brain gain*" mientras que a continuación ha establecido un diálogo con jóvenes científicos e investigadores.

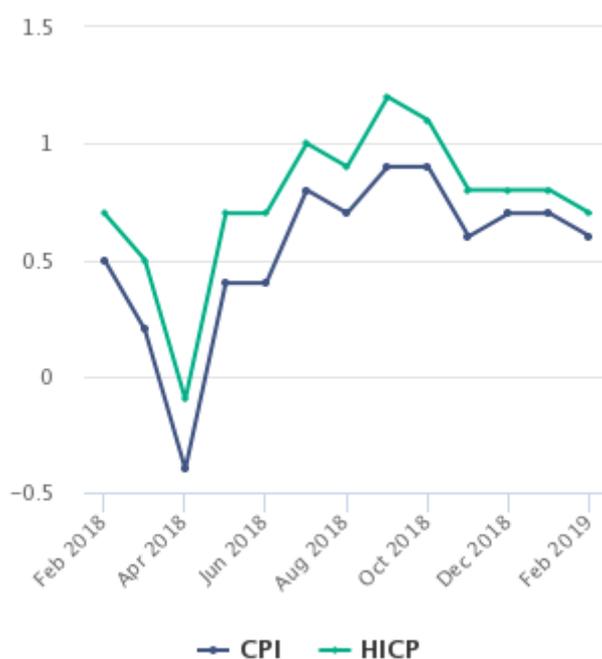
IRLANDA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Indicadores económicos

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de febrero de 2019 un 0,6% 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

En el mes de marzo se han celebrado dos convocatorias de elecciones regionales, en Cerdeña y en Basilicata cuyos resultados confirman el ascenso de la Liga en las preferencias de los electores.

En las elecciones de la Región de Basilicata el centro derecha ha tenido una amplia victoria con un 42,2% de los votos. En esta región, como en muchas otras de Italia, la Liga de Matteo Salvini y Forza Italia, de Silvio Berlusconi, se han presentado unidas. El hecho de que la Liga comparta el gobierno central con el Movimiento 5 Estrellas y por otro lado, gobierne en regiones y ayuntamientos con otras fuerzas del centro derecha, provoca constantemente dudas sobre la pervivencia de la coalición del gobierno nacional, sobre todo, viendo que el Movimiento va perdiendo electores ante el ascenso de la Liga. Ante las preguntas de los medios de comunicación, Salvini insiste en que no piensa romper la alianza con el Movimiento 5 Estrellas. A pesar de ello, son habituales las diferencias entre estos dos partidos ante cualquier asunto que deba tratar el Consejo de Ministros, cuyas divergencias se suelen resolver en reuniones aparte con la mediación del primer ministro Giuseppe Conte.

En Cerdeña, hasta ahora gobernada por el centro izquierda, ha sido la coalición capitaneada por la Liga la que ha ganado las elecciones. Salvini ha sido muy activo durante la campaña electoral, recorriéndose la isla de punta a punta, y reuniéndose en, calidad de ministro del Interior, con los representantes de los ganaderos sardos, que habían protagonizado durante las semanas anteriores varias protestas por la caída del precio de la leche de ovino en origen. En cuanto al M5S, el partido de Di Maio, está perdiendo cada vez más terreno en las preferencias de los electores. En esta región, donde fue el partido más votado en las elecciones generales de 2018, ha perdido 30 puntos desde entonces, quedándose cerca del 10%. Por su parte, el centroizquierda, con estas elecciones ha perdido otra región, aunque ha conseguido unos resultados mejores de los esperados. El Partido Democrático ha sido el partido más votado en solitario, con en torno al 12% de los votos, un porcentaje similar al de las pasadas generales.

En este mes, el Partido Democrático ha nombrado oficialmente como Secretario General a Nicola Zingaretti, actual gobernador del Lacio en cuyo equipo figura el anterior primer ministro, Paolo Gentiloni, como Presidente y Luigi Zanda, como tesorero. Zingaretti ha confirmado la voluntad de realizar una tregua interna, ante las divisiones que han caracterizado esta partido en los últimos tiempos, nombrando como vicepresidentes a personas ligadas a sus contrincantes en las primarias. El nuevo secretario tiene el objetivo, entre otros, de crear un frente «en

defensa de Europa y de nuestras democracias» y que se desarrolle en amplio espectro, pasando de Tsipras a Macron.

Situación económica

En el Informe semestral sobre la evolución económica de los distintos países, la Comisión Europea critica el Gobierno italiano, que se encuentra a punto de iniciar su décimo mes de vida y bajo el cual Italia ha entrado, por primera vez en cuatro años, en recesión técnica. 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 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 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.

Por este motivo, la Comisión Europea ha advertido que "examinará muy de cerca la situación italiana». El primer documento que deberá revisar el Documento de Economía y Finanzas (DEF), que recoge el escenario presupuestario plurianual del gobierno y que se envía a mediados de abril y que ofrece pistas sobre las intenciones del ejecutivo en la implantación de un tipo impositivo único, que en Italia es conocido popularmente en inglés, Flat Tax, y cuyo detalle también es motivo de enfrentamientos entre Salvini y Di Maio, que piensa que serían mejor establecer dos o tres tipos para que tenga un mínimo de carácter progresivo. Para el Ministerio de Economía una "Flat tax" con dos tipos de impuesto costaría unos 60.000 millones, pero la propuesta de la Liga, tiene un coste de unos 12.000 millones de euros.

Al mismo tiempo, el Ministerio de Economía ha estado trabajando en un paquete de medidas para relanzar la economía y poder evitar un reajuste presupuestario que, según estimaciones, podría llegar a los 10.000 millones de euros. Para relanzar el PIB se desbloquearán las grandes obras públicas, y se revisarán los incentivos para la inversión. Se ha hablado de crear un Fondo de garantía para el acceso a la financiación de las pequeñas empresas.

Mientras tanto, las previsiones económicas que se han hecho públicas en marzo, son negativas. Según el vicedirector del FMI David Lipton, el PIB italiano podría ser negativo de nuevo en este trimestre y destaca que no detecta que el gobierno, ante esta posibilidad, afronte la evidente vulnerabilidad en la que se encuentre el país con consecuencias negativas para la UE. Por otro lado, según el ISTAT la productividad solo ha

aumentado el 0,4% entre los años 2000 y 2016. Datos muy negativos en comparación con otros países como Francia, Reino Unido o España cuya productividad ha aumentado por encima del 15%.

Por último, S&P Global ha recortado las previsiones de crecimiento para Italia en 2019 hasta el 0,1% desde el 0,7% previsto en diciembre

Situación social

En el ámbito sociolaboral, el gobierno está manteniendo reuniones con las Regiones para acordar el papel que tendrán los "navigator, los orientadores que acompañarán a los beneficiarios de la renta de ciudadanía. Entre las últimas decisiones acordadas está la disminución del número de orientadores que serán contratados, de 6.000 previstos a 3.000. No ha cambiado, por ahora, el modo en que serán contratados, y se está pendiente de un concurso público para adjudicar la forma y el desarrollo de la selección de los orientadores que trabajarán con contratos de colaboración (autónomos dependientes). Existen muchas discrepancias entre las Regiones y el gobierno sobre las funciones que realizarán estos navigator en los centros de empleo. Los centros son competencia de las Regiones, las cuales llevan tiempo solicitando más recursos tanto materiales como humanos. La irrupción de esta nueva figura de orientadores fuera de sus competencias tendrá que resolverse en el marco de la Conferencia Estado Regiones.

Las prioridades del Ministro del Interior, Matteo Salvini, controlar la inmigración y aumentar la seguridad de los ciudadanos, han sido otra vez protagonistas este mes. Por un lado, se difundían los datos sobre inmigración a fecha 15 de marzo, entre los que se recogía que las llegadas han disminuido el 94,37% y han aumentado las repatriaciones y por otro lado, se aprobaba una norma prometida por Salvini sobre legítima defensa, apoyada por Forza Italia y Fratelli d'Italia, mientras que los ministros del Movimiento 5 Estrellas se ausentaban del Pleno. Con la ley se amplían los criterios para la consideración de legítima defensa mientras que disminuyen los casos en que se considera excesiva. A partir de ahora no será necesario que el ladrón tenga un arma en la mano, sino que será suficiente la amenaza de utilizar un arma aunque no esté dirigida directamente a una persona.

En relación con la política migratoria del Ministro del Interior, Salvini se ha salvado de ser procesado por secuestro de persona por el caso "Diciotti" (en el verano pasado el Ministro impidió el desembarco de refugiados de una nave parada en el puerto), por el que había sido denunciado por magistrados sicilianos. Con 267 votos favorables y 61 en contra, el Senado ha rechazado la petición del proceso. Han sido fundamentales los votos de Forza Italia y de algunos senadores del grupo mixto, pero también del voto casi unánime del Movimiento 5 Estrellas, con sólo cinco disidentes en su interior. Ante un nuevo desembarco en Lampedusa, cuya nave ha sido secuestrada por la Policía Financiera por favorecer la

inmigración clandestina, Salvini ha sido apoyado tanto por Di Maio como por el premier Conte, que consideran que si los desembarcos son ilegales, es justa la detención. Para el primer ministro, "consentir desembarcos indiscriminados sin límites no equivale a ofrecer acogida".

Seguridad social

Primeros datos sobre "renta de ciudadanía"

El Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) ente gestor de prestaciones ha publicado, el 20 de marzo, una [circular](#) con informaciones sobre la "renta de ciudadanía", especificando requisitos, obligaciones, modalidades de solicitud y cálculo del importe.

A primeros de abril ya eran más de 805.000 las solicitudes por familia que han llegado al INPS mediante los formularios presentados en Correos, en los Centros de Asistencia Fiscal y online; De estas solicitudes, más de 433.000, es decir el 54% del total, son de mujeres.

La Renta de Ciudadanía está distribuida por todo el territorio nacional; el 25% de las solicitudes ha sido presentado en las Regiones del Norte, el 16% en las del Centro, el 37% en el Sur y el 20% en las islas. Por Regiones, las que registran el mayor número de solicitudes son Campania y Sicilia, seguidas de Lazio, Apulia, Lombardía, Calabria y Piemonte.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Propuestas de establecimiento de un SMI.-

El 22% de los trabajadores cobra menos de 9 euros por hora según las estimaciones realizadas por el Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) en un estudio realizado a partir de las cotizaciones de 5 millones de trabajadores en octubre de 2017. Según este análisis, un 9% está por debajo de los 8 euros y el 40% por debajo de 10 euros. El INPS ha presentado este estudio en una comparecencia en la Comisión de Trabajo del Senado en relación con la tramitación de las propuestas de Decreto Legislativo sobre un salario mínimo por hora. La propuesta del Movimiento 5 estrellas prevé 9 euros brutos por hora. La que presentó el Partido Democrático en mayo de 2018 preveía 9 euros netos y el INPS considera que, en todo caso, "el valor del salario se debe considerar en bruto, independientemente de cualquier carga impositiva".

En los últimos veinte años "la capacidad reguladora del Convenio Colectivo Nacional se ha ido debilitando", se lee en la memoria presentada por el INPS llegando en el peor de los casos a la "negociación pirata" y con el riesgo de dumping social. Por lo tanto, "a la luz de esta evolución, tanto la jurisprudencia laboral como los estudios económicos del mercado de trabajo, han pedido justamente el establecimiento de un salario mínimo legal, mejor si se integra en la negociación colectiva".

El Instituto Nacional de Estadística, también en una comparecencia sobre el mismo asunto, ha destacado que fijando un salario mínimo de 9 euros brutos, 2,9 millones de trabajadores incrementarían sus retribuciones anuales en 1.073 euros. El ISTAT explica que afectaría al 21% de los trabajadores por cuenta ajena con un aumento estimado del monto total salarial de 3.200 millones de euros.

Asuntos sociales

Algunas aclaraciones sobre renta de ciudadanía.-

Trabajos estacionales, a tiempo parcial, de aprendizaje, en la agricultura, en actividades manuales, en el comercio y en la restauración. Es amplio el abanico de las ofertas de empleo que podrán ser rechazadas por los perceptores de la renta de ciudadanía sin perder el subsidio.

Ya sea por el techo mínimo de la retribución de 858 euros introducido en el Senado durante la tramitación, para su conversión en Ley, del Decreto Legislativo 4/2019, o por la referencia a no ser una oferta "adecuada", es decir, a tiempo completo e indefinido. Salvo posteriores modificaciones, las tres ofertas que los centros de empleo deben presentar a los beneficiarios, deberán ser adecuadas. Solo después del tercer rechazo, decaerá el derecho al subsidio.

Un mecanismo similar al de los perceptores actuales de las prestaciones por desempleo pero en este caso no basa solamente no aceptar una sola oferta adecuada para perder la prestación. Pero, ¿cuándo es una oferta de empleo "adecuada"? Los requisitos son tres y se deben presentar al mismo tiempo: a tiempo indefinido o temporal superior a tres meses, jornada completa o no inferior al 80% del último contrato de trabajo y retribución no inferior al mínimo establecido en convenio. Es evidente que estos tres requisitos todos juntos podrían dejar fuera a una gran cantidad de ofertas, sobre todo si se trata del primer empleo, según afirma el responsable de Empleo de la organización empresarial Confindustria: "a las empresas se nos pide que paguemos más a los trabajadores pero no se recuerda que, por efecto de la cuña fiscal y de cotizaciones, el neto de la nómina es solo la punta del iceberg".

Otro problema no menos importante es el techo de la retribución mensual. Una enmienda al DL 4/2019 ha añadido que la oferta de trabajo adecuada debe establecer una retribución "superior al menos en un 10% del importe máximo de la prestación, lo que supone 780 euros + 78 euros. Para el representante de Confindustria, los beneficiarios de las prestaciones ordinarias de desempleo podrán aceptar empleos con sueldos inferiores a los de la renta de ciudadanía. Según el diario económico "Il sole 24 ore", hay ofertas de trabajo por debajo de estas cifras que podrían ser rechazadas por los perceptores de la renta, como pueden ser los trabajos estacionales en los que por ejemplo en la agricultura, por 180 días de

trabajo se llega a una paga de 505,5 euros al mes.

Migraciones

Datos sobre solicitudes de asilo e inmigración.-

Caen los permisos humanitarios y aumentan las denegaciones a las solicitudes de asilo: en un año entre los primeros se ha pasado de un 27% del total al 2%, mientras las denegaciones a las solicitudes de asilo han aumentado del 56% al 77%.

Según los datos actualizados del Ministerio del Interior, desde principios de año hasta el 8 de marzo se han presentado 7.189 solicitudes de asilo; 16.311 se han resuelto y siguen pendientes 76.779 solicitudes, un 43,27% menos respecto al 1 de junio, cuando comenzó el mandato del nuevo gobierno.

De las 16.311 resoluciones que se han realizado en 2019 – aparte de las denegadas y del 2% que afecta a la protección humanitaria, en el 10% de los casos se ha concedido el estatus de refugiado (en 2018 fue el 7%) y en el 6% la protección subsidiaria (el año pasado fue del 5%).

El Ministro de Interior, Matteo Salvini ha celebrado los datos sobre inmigración difundidos recientemente por su Ministerio. Las llegadas desde comienzos de año hasta el 15 de marzo han bajado de las 5.954 de 2018 a las actuales 335. Es decir con una reducción 94,37%. Por su parte, las repatriaciones han aumentado. En el mismo período se han efectuado 1.354, de las cuales 1.248 han sido forzosas y 106 voluntarias asistidas. «De las palabras a los hechos», ha comentado Salvini, quien también ha evidenciado que hasta ahora sólo se ha recuperado un cadáver del mar.

Los resultados han estado mitigados por la alarma lanzada por la fiscal de Palermo, Marzia Sabella, quien ha observado un crecimiento de las llegadas “fantasmas” desde Túnez, que compensan los números en descenso de la ruta libia. Por su parte, el alcalde de Lampedusa, Totò Martello, ha evidenciado que su ciudad ha sido excluida de los cálculos del Ministerio de Interior. Una acusación similar ha sido expresada por la Organización Internacional de las Migraciones, según la cual las personas fallecidas en el mar han sido 216.

Nuevo desembarco de refugiados y secuestro de la nave que les ha rescatado.-

Los 49 migrantes recogidos cerca de las aguas libias por el barco “Mare Ionio” de la ONG italiana *Mediterranea saving humans* han desembarcado, después de dos días, en Lampedusa y la nave ha sido secuestrada por la Policía financiera italiana (*Guardia di Finanza*), mientras la fiscalía de Agrigento ha abierto un expediente por “favorecimiento de la inmigración

clandestina". El Ministro Salvini, satisfecho de esta actuación, lanza su ofensiva proponiendo la aprobación de una directiva contra los socorredores que dañan la «seguridad del Estado italiano» al favorecer «la entrada ilegal de inmigrantes en el territorio nacional». Según Salvini, están fuera de la ley y por lo tanto es justo que sean castigados. Por su parte, Luigi Di Maio, Ministro de Trabajo y líder del Movimiento 5 Estrellas, ha declarado que «cuando las naves no respetan las reglas hay que detenerlas porque también ponen en riesgo la vida de los migrantes». El Premier Conte, sobre la misma línea, dice que «Tutelamos los derechos, pero consentir desembarques indiscriminados sin límites no equivale a ofrecer acogida».



PAÍSES BAJOS

LAS EXPORTACIONES CRECEN UN DOS POR CIENTO EN FEBRERO

El volumen de las exportaciones de bienes y mercancías fue 2,0 por ciento mayor el pasado mes de febrero que en febrero de 2018, informa la Oficina Central de Estadística CBS. El crecimiento es ligeramente menor que el del mes anterior. En febrero de 2019, crecieron en particular las exportaciones de medios de transporte (incluidos buques) y máquinas. Por otro lado, la exportación de equipos eléctricos disminuyó. El volumen de las importaciones fue un 2,6 por ciento más alto en febrero que un año antes.

El crecimiento de las importaciones y exportaciones está siendo deprimido por una empresa que desde octubre de 2018 ha trasladado parte de sus actividades comerciales a otro país.

Las condiciones para la exportación en abril menos favorables que en febrero

La Oficina Central de Estadísticas CBS también publica mensualmente información sobre las condiciones de exportación en el radar de exportación. Las condiciones están determinadas en gran medida por los desarrollos y evoluciones en los mercados más importantes para las exportaciones holandesas y por la evolución de la posición competitiva holandesa. Los indicadores en el radar están estrechamente relacionados con las exportaciones, pero una mejora en las circunstancias del mercado, no significa necesariamente un mayor crecimiento en las exportaciones.

Según el Radar de Exportación CBS, las condiciones para la exportación en abril son menos favorables que en febrero. Todos los indicadores de confianza se deterioraron. Sin embargo, la caída anual de la producción industrial alemana fue menor y el desarrollo interanual de los tipos de cambio también mejoró.

La exportación de bienes constituye alrededor de las tres cuartas partes de la exportación total. LA CBS no informa mensualmente sobre la exportación de servicios, sino que publica información trimestral y anual sobre las exportaciones totales.

Fuente: Oficina Central de Estadísticas holandesa

POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Bruselas abrirá expediente a Polonia por vulnerar la Ley de libre circulación de capitales.

Se trata de la ley polaca de compraventa de suelos agrarios que está en vigor a partir de abril de 2016. El MAE polaco confirma que la parte polaca no ha logrado convencer a la Comisión Europea de que se intente evitar la especulación y considera que de hecho la normativa concede a los agricultores el monopolio de compraventa de esos suelos (art.63.1 del Tratado sobre el funcionamiento de la UE). El Consejo de Ministros tiene previsto aprobar una reforma de la ley en cuestión pero ésta no anula las reservas de la CE.

Las cinco propuestas del PIS golpean a las ciudades.

Según diversos expertos, el gasto de las cuentas públicas podría crecer el año próximo en 110.000 millones de PLN. El gasto ya comprometido (entre otros la seguridad social, salarios del sector público, pensiones) alcanza los 70.000 millones de PLN y el gasto de las cinco propuestas de Kaczynski suma 40.000 millones. Según la vigente regla del gasto, los nuevos gastos no deberían crecer por encima de los 40.000 millones de PLN. Los gobiernos locales pueden sufrir fuertes pérdidas de recursos y el Gobierno podría eliminar la base máxima de cotización anual a la Seguridad Social. El Ministerio de Finanzas está estudiando fuentes de financiación adicional para hacer frente al gasto que generarían las cinco propuestas electorales del PiS. La prensa informa que esta política está creando conflictos cada vez más notorios en el seno del Gobierno. Algunos comentaristas creen que la ministra de Finanzas Teresa Czerwinska podría negarse a avalar propuestas que podrían acercar el déficit cerca del 3% del PIB. Para financiar las propuestas, el Gobierno podría eliminar el tope máximo anual de cotización a la Seguridad Social o subir los tipos de imposición para los autónomos. Los gobiernos locales serían los principales perdedores en caso de implementarse las propuestas: podrían perder entre 3.000 millones a 6.000 millones de PLN en concepto de recaudación fiscal ya que entre las cinco propuestas figura declarar exentos del IPRF a los menores de 26 años, y rebajar de un 18% a un 17% el principal tipo impositivo. La caída de la recaudación afectaría principalmente a las grandes ciudades.

La economía sumergida podría reducirse más.

Hace años que la economía sumergida se está contrayendo en Polonia. Este año caerá su participación respecto al PIB al 17,2%, según apunta un análisis del Instituto de Análisis y Previsiones Económicas. En 2018 la

laguna en el régimen de tributación del IVA solo correspondió a un 7,2% (2015: 26%). La economía sumergida está más cronificada en la región de Mazovia (2017: 21,0% del PIB), pero también está apareciendo en nuevos sectores como, por ejemplo, en el transporte de pasajeros o en alquiler de pisos para turistas.

A pesar de ralentizarse el crecimiento económico, la economía polaca mantiene su dinámica.

A diferencia de la situación en la mayoría de los países de la región, en Polonia el consumo interior en el 4º trimestre del año sigue aumentando, ocupando el segundo lugar después de Rumania. Polonia se sitúa a la cabeza en las ventas de por menor, la tasa de desempleo es la tercera más baja de los países del entorno, detrás de República Checa y Hungría. También la inflación continúa siendo muy baja a pesar de lo cual los economistas temen a que, a la larga, este crecimiento económico basado principalmente en la demanda interior pueda sufrir graves desequilibrios.

Índice de natalidad.

El índice de natalidad polaco se sitúa algo por encima de los últimos años y por debajo de la media comunitaria al alcanzar el 1,48. En Europa ha vuelto a caer al 1,59. Las cifras de Eurostat no son optimistas y revelan que Europa sigue envejeciendo y las mujeres europeas son cada vez menos proclives a ser madres.

Se acorta la esperanza de vida.

Según informa GUS, la esperanza de vida se redujo en 2018 por segundo año consecutivo en más de un mes. Desde el inicio de la transformación democrática solo se ha dado semejante empeoramiento del estado de salud de la población en los años 1991 y 2015.

VOX busca a un aliado en el PIS.

El líder del partido gubernamental Pis, Jaroslaw Kaczynski, se ha reunido el miércoles con el líder de Vox. Es un paso dado hacia la construcción del segundo mayor grupo en el futuro Parlamento Europeo, en donde Vox podría contar con un éxito considerable consiguiendo a seis eurodiputados, especula la prensa. Después de las conversaciones en Varsovia queda claro que entraría en el grupo de ECR (Grupo de Conservadores y Reformistas Europeos). En enero, Kaczynski habló de la misma colaboración con ministro de Interior italiano, Matteo Salvini. Todo esto podría suponer la creación del segundo mayor grupo de la democracia cristiana en el Parlamento Europeo, después del EPP, incluso con más diputados que la alianza de los partidos socialistas que está perdiendo popularidad.

Gasto público polaco.

Según cifras de Eurostat relativas a 2017, el gasto total de Estado polaco representa el 41,1% del PIB, situándose por debajo de la media europea (45,8%). Gracias al programa 500+, Polonia casi ha alcanzado la media europea en gasto social que alcanza el 16,4% del PIB (UE: 18,8%), y una vez que el Gobierno cumpla con sus recientes promesas se situará por encima de la media. Polonia gasta en sanidad un 4,7% (UE: 7%) y en servicios públicos un 4,4% (5,8%).

Crecimiento económico en Polonia.

La industria polaca parece resistirse al empeoramiento de la coyuntura en la eurozona. La producción se ve impulsada por la fuerte demanda interior. La agencia Fitch ha revisado al alza su previsión de crecimiento de la economía polaca en 2019 de un 3,8% a un 4% como reacción a la relajación de la política fiscal anunciada por el Gobierno polaco.

Las perspectivas de Polonia de cara al *brexit* son estables.

En febrero la OCDE redujo los pronósticos de crecimiento para los Estados miembros de 1,8% al 1% del PIB. Los análisis dicen que donde más desacelerará el crecimiento económico será en Gran Bretaña, Alemania e Italia. Según las estimaciones de la Comisión Europea, Polonia crecerá en un 3.5% del PIB este año y en un 3.2% el que viene.

Seguridad Social

El Fondo Nacional de Salud necesita urgentemente transferencias del Estado.

Hasta 2.000 millones de PLN (unos 465 millones de €) más podrían recaudarse este año en concepto de cotización al seguro de salud. Solo el pasado mes de enero se recaudaron 100 millones zlotys (unos 23,26 millones de €) más de lo previsto. Al finales del 2018, el Fondo Nacional de Salud (NFZ) recibió una transferencia de 1.800 millones de PLN (unos 419 millones de €) de los presupuestos generales del Estado. A pesar de ello los hospitales se quejan de no disponer de fondos necesarios para poder financiar sobre la marcha las operaciones ni la compra de medicamentos. En muchas regiones la situación es dramática, ya que está pendiente la autorización por parte del ministro de Finanzas de la transferencia de fondos. Finanzas ha demorado muchas semanas su decisión pero el viceministro de sanidad hace un llamamiento a la tranquilidad afirmando que la situación está ya bajo control.

Paga extra para todos los jubilados.

El Gobierno aprobó su proyecto de ley que permitirá abonar este año, antes de las elecciones parlamentarias de otoño, una paga extraordinaria a todos los jubilados. Los 9.000.000 de pensionistas recibirán una extra de 1.100 PLN brutos. Están incluidos todos los grupos profesionales, también los antiguos funcionarios de los servicios de seguridad, así como los pensionistas a los que el Gobierno redujo su pensión regular por considerar que habían prestado su servicio a los servicios estatales en tiempos del régimen comunista.

Desigualdad en las pensiones.

La pensión media de jubilación recibida en enero pasado por una mujer recientemente jubilada era por término medio el 61,2% más baja que la de un hombre. La reducción de la edad de jubilación (mujeres: 60 años, hombres 65 años) aumenta la diferencia entre las pensiones que cobran las mujeres y los hombres, tal como en su momento habían advertido muchos expertos. En enero pasado la pensión media de jubilación para mujeres fue de 1.681,26 PLN brutos, la de hombres de 2.710,61 PLN brutos.

Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

Las protestas ponen a prueba al Gobierno.

El partido Ley y Justicia (PIS) sigue siendo fuerte en los sondeos, pero aumenta las protestas de grupos sociales. Después de que el Gobierno anunciara nuevas transferencias sociales, cada vez más grupos sociales amenazan con protestas. Activistas de la organización AgroUnia bloquearon recientemente uno de los nudos de comunicación más importantes de la capital paralizando la ciudad. Lo que más debería preocupar a los gobernantes es la perspectiva de una huelga de profesores. El sindicato Solidaridad, vinculado al PIS, acaba de unirse a la protesta.

El Gobierno está preparado para afrontar la huelga del profesorado.

Ni la Unión de Maestros, ni tampoco Solidaridad han conseguido aumentos salariales para el profesorado. En el ámbito gubernamental predomina la convicción de que es inevitable la huelga del profesorado convocada para primeros de abril. La única cuestión que permanece abierta es su coste político. Parece no ser posible cumplir este año con el postulado de un aumento de 1.000 PLN. La situación es políticamente muy compleja debido a la polémica en el seno del gobierno sobre la financiación de las cinco propuestas de Kaczynski y la actitud escéptica de la ministra de Finanzas.

Los salarios siguen creciendo.

No se notan signos de ralentización en el mercado laboral. El salario medio en el sector empresa con plantillas de al menos 10 personas subió en febrero un 7,6% (unos 4950 PLN brutos) después de haber crecido un 7,5% en enero. Es uno de los mejores resultados de los últimos cinco años. Se debe, entre otras causas, a la falta de mano de obra, de lo que se quejan enormemente las empresas. La demanda de mano de obra sigue aumentando.

Disminuye la cantidad de contratos temporales.

El número de los contratados temporales se contrajo casi un 9% en un solo año. La causa es la tasa de desempleo muy baja y las enmiendas del Código Laboral que entraron en vigor en febrero de 2016 y establecen una duración máxima de tales contratos en 33 meses, pasando después a ser automáticamente indefinidos. Con este tipo de contratos trabajaron más de 3.000.000 personas en el 4º trimestre de 2018 (-286.000 que en el 4º trimestre de 2017). A pesar de ello, un 23,4% de los trabajadores tienen contratos a tiempo indefinido (media UE: 14,4%).

Asuntos Sociales y Servicios Sociales

Proyecto de ley sobre la prestación 500+por cada hijo.

El proyecto de ley fue presentado ayer por la ministra de Trabajo Elzbieta Rafalska y el primer ministro Morawiecki. "Es inversión de alto rendimiento" dijo la ministra. La ampliación de la prestación 500+ abarcará a un total de 6.800.000 hijos menores de edad, mientras que en su versión actual solo abarca a unos 3.600.000 (el 52% del total). La prestación podrá cobrarse a partir del próximo mes de julio.

Migraciones

Reto de la migración.

La prensa comenta que uno de los grandes retos del próximo gobierno resultante de las elecciones generales de otoño será lograr garantizar la permanencia en el país de los trabajadores extranjeros en Polonia para poder afrontar la falta de mano de obra. Según los datos de GUS, en el 3er trimestre de 2018 había 157.200 vacantes. La tasa de desempleo se situó en enero en el 6,2%, no obstante hace tiempo que Polonia tiene una tasa de actividad muy baja, ya que oscila en torno al 56%. Una de las causas principales, además del envejecimiento de la población, es una formación inadecuada a las necesidades del mercado. Algunos comentaristas critican al Gobierno por lo que considera una falta de iniciativa. Reclaman agilizar los trámites de extranjería y un paquete de medidas de integración social y laboral.

REINO UNIDO

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

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*.

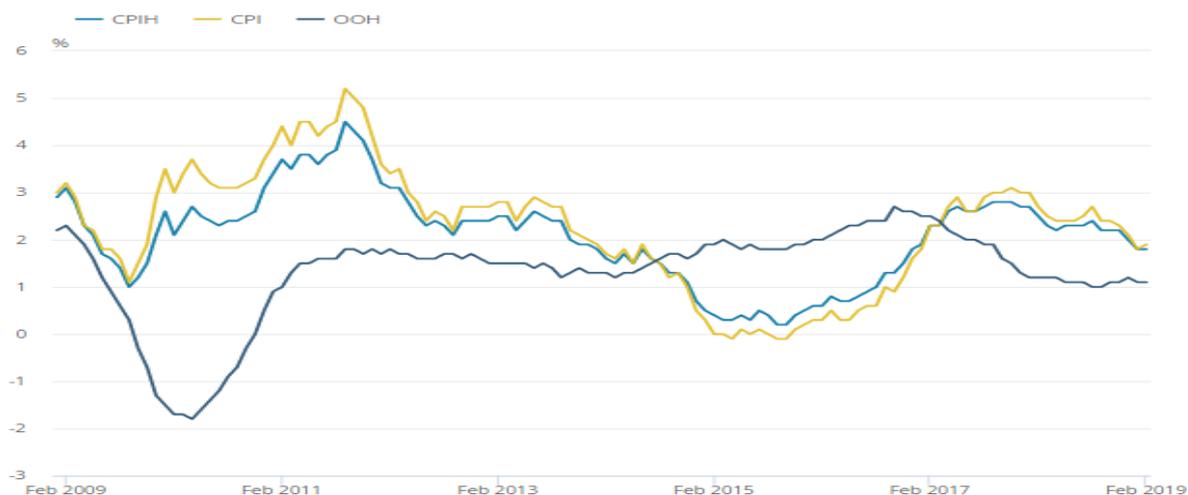
A continuación se incluye un gráfico con la evolución del crecimiento del PIB en los últimos 10 años.



Fte. ONS

En el mes de febrero de 2019 el **índice de precios al consumo (CPI)** se ha incrementado en una décima, situándose en el **1,9%**.

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



Source: Office for National Statistics – Consumer price inflation

Presentación del Informe de Primavera (*Spring Statement*)

El pasado 14 de marzo, el Ministro de Hacienda británico, Philip Hammond, presentaba el informe de primavera (*Spring Statement*) ante la Cámara de los Comunes. En su discurso Hammond analizaba los últimos datos de previsión de crecimiento económico publicados por la Oficina de Responsabilidad Presupuestaria (OBR). Debido a la delicada situación propiciada por el Brexit este informe -a diferencia de otros años- no anuncia cambios sobre impuestos o medidas de gasto. El Ministro ha confirmado que el Gobierno llevará a cabo una revisión del gasto (*Spending Review*) que anunciará antes del receso de verano. Este documento fijará los presupuestos departamentales, incluyendo el presupuesto de los próximos 3 años para el gasto en recursos, siempre que se alcance un acuerdo con la UE.

En el **ámbito económico** el Informe de Primavera señala que según la OBR la economía británica seguirá creciendo en los próximos 5 años y que desde 2010 RU ha crecido más que Francia, Italia y Japón.

En cuanto al **mercado de trabajo**, el informe pone de manifiesto los siguientes datos:

- Desde 2010 hay más de 3,5 millones de personas trabajando en el mercado laboral británico. La previsión de empleo de la OBR es que este dato aumentará en 600.000 personas para 2023.
- La tasa de desempleo, del 4,0%, es la más baja desde 1975. La OBR pronostica que se mantendrá próxima a mínimos históricos durante los próximos cinco años.

- Los salarios han aumentado al ritmo más rápido durante la última década. Se prevé que sigan creciendo más rápido que la inflación, lo que implica más recursos para los ciudadanos.
- Desde 2010 hay un millón menos de hogares sin trabajo, y cada región y nación del Reino Unido tiene más empleo y menos desempleo.

Respecto a las **finanzas públicas**, Hammond ha señalado que gracias a la responsabilidad fiscal del gobierno y al duro trabajo del público británico, las finanzas públicas han llegado a un punto de inflexión en el que el endeudamiento se ha reducido en cuatro quintas partes desde 2009-2010 y la deuda ha comenzado su primera caída sostenida en una generación.

También se ha puesto de manifiesto la necesidad, ahora que RU abandonará la UE, de que el país se mantenga abierto y sea competitivo, anunciándose los siguientes cambios en el ámbito de la **política migratoria**:

- Desde junio de 2019, los ciudadanos de EE.UU., Canadá, Nueva Zelanda, Australia, Japón, Singapur y Corea del Sur podrán utilizar las e-gates en los aeropuertos del Reino Unido y en las terminales Eurostar. Esto reducirá significativamente las colas y mejorará el flujo de pasajeros y la experiencia general en la frontera del Reino Unido.
- Las fichas de aterrizaje o "*landing cards*" comenzarán a suprimirse a partir de junio de 2019. Esto reducirá la burocracia para los viajeros y acelerará su llegada al Reino Unido.
- Los institutos de investigación y las empresas innovadoras se beneficiarán a partir de otoño de una exención, para profesionales que cuenten con doctorados, del límite de visados de alta cualificación. Además, las actividades de investigación realizadas en el extranjero también contarán como residencia en el Reino Unido a efectos de la solicitud de residencia, lo que significa que los investigadores ya no serán injustamente penalizados por el tiempo que pasen en el extranjero realizando proyectos de investigación.

En el ámbito de la **educación y las habilidades**, el gobierno británico quiere asegurarse de que los ciudadanos tengan las habilidades que los empleadores necesitan. Entre otros aspectos, se modificará el sistema de aprendizajes o *apprenticeships*. A partir del 1 de abril la tasa de co-inversión que pagan los empresarios se reducirá a la mitad, pasando del 10% al 5%. Además los empleadores podrán cofinanciar más impuestos a través de sus cadenas de suministro, con una cantidad máxima que aumentará del 10% al 25%.

Así mismo, el gobierno ha encargado al profesor experto Arindajit Dube que lleve a cabo una revisión de las últimas tendencias internacionales sobre **salarios mínimos**, con el fin de que sirva de base para la futura política nacional de salarios dignos después de 2020.

El presupuesto también recoge otras medidas de carácter medioambiental, tecnológicas y en materia de vivienda.



RUMANÍA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Siguen las polémicas entre coalición de Gobierno y oposición en trono a la Ley de presupuestos cuyo proyecto, después de que el Presidente de la República lo enviara al Tribunal Constitucional, ha sido por fin declarado constitucional a mediados del mes de marzo. A raíz de ello, Iohannis, aun negándose a comentar la decisión del Tribunal, ha declarado que devolvería al Parlamento el documento que considera el presupuesto de la vergüenza. Según sus palabras, «el presupuesto para el año 2019 es pura fantasía, no presenta garantías con respecto a su puesta en marcha, hecho confirmado por las instituciones europeas y por otras instituciones internacionales de las que Rumanía forma parte. Es un presupuesto que pone en tela de juicio no sólo la observancia de los tratados internacionales firmados por Rumanía sino también la ley competente. El presupuesto para el año 2019 ha sido elaborado con el propósito especial de servir principalmente a los intereses políticos de un grupo restringido».

La oposición parlamentaria, principalmente representada por el PNL y la USR, ha tenido los mismos argumentos. Mentiroso, populista e irresponsable, ha sido calificado por la coalición gobernante el gesto de devolver el proyecto de ley al Parlamento. "Es obvio que el presidente Iohannis sólo está interesado en obtener un nuevo mandato y su manera de reaccionar pone en peligro la imagen y los índices macroeconómicos de Rumanía. Decir que el país atraviesa un período de desastre económico, aunque las cifras oficiales muestren lo contrario, significa carecer de responsabilidad y faltar a la verdad. Tratar de bloquear al Gobierno se ha transformado en su principal preocupación", ha subrayado la primera ministra, Viorica Dancila.

Los socialdemócratas, a través de la voz del vicepresidente de la Cámara de los Diputados, Florin Iordache, han anunciado que enviarán la Ley de Presupuestos del Estado para su promulgación bajo la misma forma en que fue aprobada inicialmente por la Legislatura. Según el PSD, el presupuesto para 2019 proporciona los recursos necesarios para todas las áreas económicas importantes.

Así, el texto ha sido devuelto al jefe del Estado, que ha agotado todas las vías de impugnación y se ha visto obligado a promulgarlo. Según el PSD, el presupuesto de 2019 proporciona los recursos necesarios para todas las áreas económicas importantes, es un proyecto de presupuesto revolucionario diseñado para apoyar la salud y la educación, y la decisión del presidente es meramente política.

La Primera Ministra ha presentado en Bucarest los resultados obtenidos hasta ahora por la presidencia rumana de turno del Consejo de la Unión Europea. En los dos primeros meses del mandato, se han finalizado 67

expedientes, de los cuales más de la mitad ya han sido aprobados por los embajadores de los Estados miembros. La presidencia rumana y el Parlamento Europeo han alcanzado un acuerdo provisional sobre una serie de medidas temporales y limitadas destinadas a garantizar la conectividad básica del transporte de mercancías por carretera y de pasajeros con el fin de solucionar los problemas más graves en caso de que el Reino Unido salga de la Unión Europea sin un acuerdo negociado. Además, durante las conversaciones en Bruselas con el negociador jefe del brexit, Michel Barnier, la primera ministra Dăncilă ha declarado esta semana que las autoridades rumanas están preparadas para cualquier escenario, incluso una salida del Reino Unido sin acuerdo.

La primera ministra rumana y el vicepresidente de la Comisión Europea, Frans Timmermans, celebraron una reunión en Bucarest, en el contexto de la presidencia rumana de la UE centrándose principalmente en el buen funcionamiento de la Unión pero también haciendo referencia a los cambios operados por el poder rumano actual a las leyes de Justicia, primero en el Parlamento y luego a través de ordenanza de urgencia, cambios calificados, como mínimo, de polémicos. Después de la publicación el pasado otoño, de un informe desfavorable en el marco del Mecanismo de Cooperación y Verificación en la justicia, Frans Timmermans dice ahora que no ha encontrado ningún progreso, solo el rechazo del actual Gobierno de izquierda de tomar en consideración el informe MCV. El alto funcionario de la Comisión espera que los expertos de ambas partes encuentren soluciones rápidas para la aplicación de las recomendaciones del MCV. Cuando el Estado de derecho es debilitado, aumenta automáticamente la corrupción y es por eso que la Comisión Europea ha propuesto que en el futuro la concesión de fondos de la UE se haga en función del cumplimiento del Estado de derecho en los países miembros, ha dicho el vicepresidente de la Comisión Europea.

Los diputados rumanos han rechazado a finales de mes dos mociones simples iniciadas por la oposición de derecha contra el ministro de Finanzas y el ministro de Justicia. La oposición ha reprochado al ministro de Justicia, Tudorel Toader, las modificaciones de las leyes de la Justicia mediante ordenanzas de urgencia, la subfinanciación del sistema judicial y el hecho de no haber alcanzado el objetivo de levantar el Mecanismo de Cooperación y Verificación. Al mismo tiempo, el ministro Tudorel Toader, independiente apoyado por la ALDE, en el Gobierno junto con el PSD, ha causado descontento también en los socialdemócratas. Al contrario, éstos le reprochan la lentitud con la cual promueve cambios en el sistema.

La Cámara de los Diputados de Bucarest también ha rechazado la moción simple contra el ministro de Finanzas, Eugen Teodorovici. La oposición ha pedido la derogación de la Ordenanza 114, documento criticado también por los círculos empresariales debido a las medidas fiscales que introduce. El documento puede ser mejorado, ha afirmado el ministro de Finanzas, quien ha prometido que en cuanto a la aplicación de algunas tasas a las

compañías del sector energético, de telecomunicaciones o bancario, los gobernantes operarán correcciones hasta finales de este mes de marzo.

El Gobierno de Rumanía ha asegurado la aprobación de las modificaciones de la legislación respecto al transporte de personas. Las grandes confederaciones sindicales de este sector han recibido esta promesa en el contexto de las protestas organizadas en la última semana del mes en Bucarest, y en las que han participado cientos de conductores de taxis, microbuses y autobuses. Después de la manifestación de la Federación de los Operadores Rumanos de Transporte organizada este miércoles, los conductores de la Confederación de los Operadores y Transportistas Autorizados de Rumanía, sobre todo taxistas, han pedido este jueves que sea modificada la legislación para reglamentar los medios de transporte alternativo urbano, considerados actualmente como competencia desleal.

El presidente Klaus Iohannis ha anunciado que convocará un referéndum sobre asuntos de justicia, que se llevará a cabo junto con las elecciones al Parlamento Europeo. Iohannis no ha precisado cuál será la pregunta en el referéndum, pero ha criticado con virulencia al Gobierno de PSD-ALDE por emitir ordenanzas de urgencia en el campo de la justicia en un asalto continuo contra el sistema legal. "Es ilegítimo emitir una ordenanza de urgencia sobre este asunto antes de conocer la voluntad de los ciudadanos expresada en el referéndum", ha destacado el presidente. En respuesta, el líder socialdemócrata Liviu Dragnea lo ha acusado de intentar subordinar a los magistrados y ha anunciado que presentarán una denuncia penal por alta traición contra Klaus Iohannis.

El jueves 28 de marzo ha sido el último día en que partidos, alianzas políticas o candidatos independientes en Rumanía han podido presentar sus candidaturas para las elecciones del 26 de mayo al Parlamento Europeo. Las listas han sido enviadas a la Oficina Central Electoral, con 200.000 firmas para los partidos y 100.000 para candidatos independientes. Antes del próximo 6 de abril, la Oficina tiene que tomar decisiones sobre la admisión o el rechazo de candidaturas, y las apelaciones pueden presentarse antes del 12 de abril. El orden de los nombres inscritos en las papeletas se establecerá a través de un sorteo. La campaña electoral comenzará el 27 de abril y terminará en la mañana del 25 de mayo. Según la encuesta más reciente sobre las intenciones de los votantes, el PSD, el principal partido en el Gobierno y el PNL (de derecha, en la oposición) están casi igualados, con casi un 26% de las opciones. La Alianza US-PLUS 2020 (en la oposición) sigue con un 15%, y la ALDE (socio menor en el Gobierno) y Pro Rumania (formada por disidentes del PSD), tienen cada uno un 9%. La UDMR también superaría el umbral electoral, si obtiene un 5% .

SEGURIDAD SOCIAL

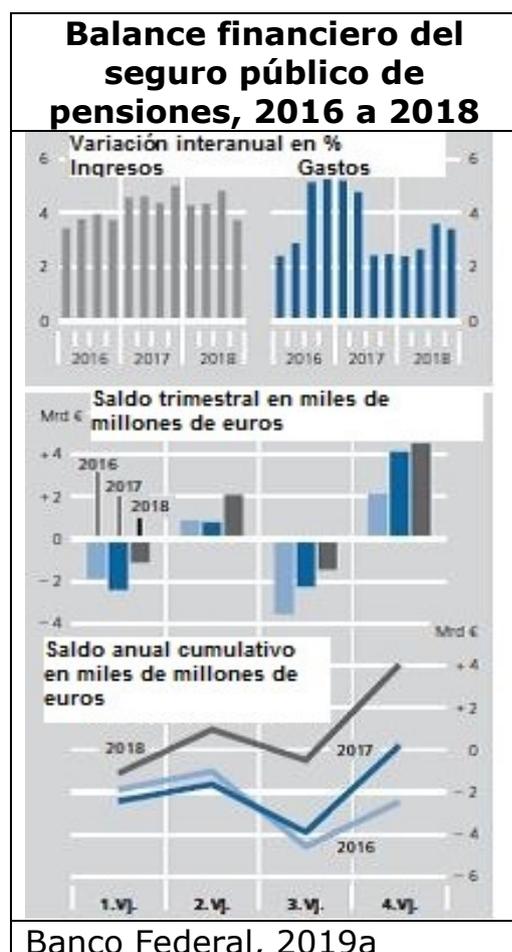


ALEMANIA

SITUACIÓN FINANCIERA DE LA SEGURIDAD SOCIAL ALEMANA⁶

El Banco Federal alemán (*Bundesbank*) ofrece en sus últimos informes mensuales (Banco Federal 2019a y 2019b) el balance financiero de las cuatro ramas de la Seguridad Social financiadas por las cotizaciones de trabajadores y empresarios: los seguros de pensiones, desempleo, enfermedad y cuidados de larga duración.

El seguro público de pensiones



El seguro público de pensiones cerró el ejercicio con un superávit de 4.000 millones de euros, 3.500 más que el año anterior. El ingreso de cotizaciones sociales aumentó un 4% gracias a la buena situación del mercado de trabajo y a la evolución de los salarios y a pesar de la reducción de la cotización en 0,1 puntos. El gasto creció un 3% debido en buena parte al aumento medio de las pensiones un 2,5%.

Debido a las mejoras de las prestaciones aprobadas recientemente y el probable incremento del gasto, la reducción de la cuota fue mínima a pesar de que el fondo de reserva es elevado. Es decir, que en 2019 probablemente la recaudación por cotizaciones continuará aumentando pero también subirá el gasto debido sobre todo a otra mejora de la bonificación para las madres de hijos nacidos antes de 1992. Por ello, el Bundesbank pronostica un déficit a finales del año en curso.

También avanza un aumento de la presión financiera sobre el seguro de pensiones debido sobre todo al hecho de que las cohortes con una elevada tasa de natalidad alcanzarán la edad regular de jubilación a partir de mediados de los años 2020. Por ello es probable que la cuota subirá de forma abrupta como muy tarde en

⁶ Bundesbank (2019a): Monatsbericht Februar.

<https://www.bundesbank.de/resource/blob/776748/a30abdb736b27e3121f16d41e4928980/mL/2019-02-monatsbericht-data.pdf>

Bundesbank (2019b): Monatsbericht März

<https://www.bundesbank.de/resource/blob/781628/0fefdf90d8ad4f9695bc9a454bac595c/mL/2019-03-monatsbericht-data.pdf>

2024 en 1,3 puntos situándose en 19,9%. En 2025 podría alcanzar el tope del 20% previsto por la ley.

En su informe mensual el Bundesbank se pronuncia sobre las posibles propuestas de reforma del sistema público de pensiones cuya elaboración le ha sido encomendada a una comisión de expertos. Esta comisión deberá presentar propuestas hasta marzo de 2020, centrándose sobre todo en revisar la tasa de reemplazo y el umbral de cotizaciones garantizadas por ley hasta 2025. El Bundesbank aboga por ampliar la edad regular de jubilación más allá de los 67 años de edad, tomando en consideración con ello el hecho de que la esperanza media de vida está aumentando continuamente.

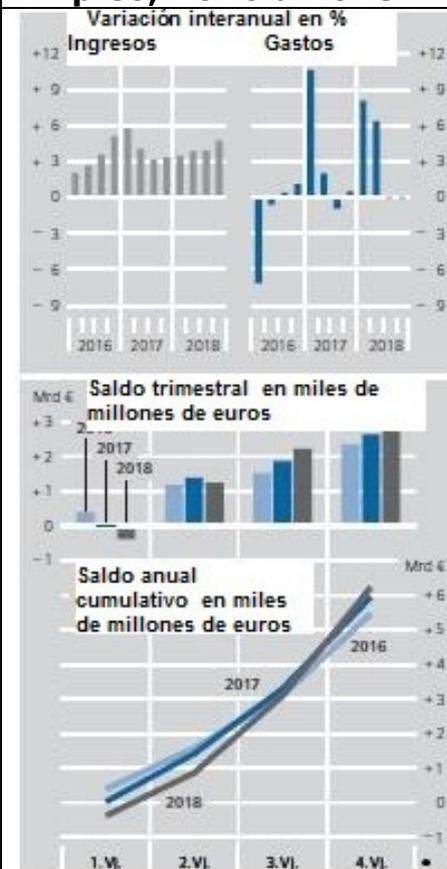
El seguro público de desempleo

El seguro público de desempleo cerró el año 2018 con un superávit operativo de 6.000 millones de euros, del que hay que deducir la aportación de 2.000 millones hecha al fondo de pensiones para los funcionarios de este organismo, 1.500 millones más que el año anterior. Con este cierre de año el superávit es muy superior a los 2.500 millones pronosticados, el fondo de reserva para las tareas operativas se situó a finales de 2018 en 23.500 millones de euros, el equivalente al 0,7% del PIB.

Los ingresos aumentaron un 34,0% mientras que los gastos experimentaron un incremento similar. En lo relativo a los ingresos es de destacar el fuerte incremento de la recaudación de cotizaciones (+5%) y en el referente al gasto la contracción del gasto de la prestación contributiva por desempleo (-2%) y de las políticas activas de empleo (-1,5%).

El plan financiero para 2019 prevé una fuerte contracción del superávit que se podría situar en 500 millones de euros. Este plan toma como referencia el Informe del Gobierno sobre la situación económica que, si bien avanza un enfriamiento de la coyuntura económica, no cree probable que varíen considerablemente los principales indicadores relacionados con el empleo y la masa salarial global. Sin embargo, la reducción de la cuota al seguro de desempleo del 3% al 2,5% hecha efectiva a comienzos de año supondrá una merma de los ingresos de hasta 6.000 millones de

Saldo financiero de la Agencia Federal de Empleo, 2016 a 2018



Bundesbank 2019a

euros. El informe del Bundesbank señala que el presupuesto para 2019 probablemente cuente con un exceso de fondos para las políticas activas. Por todo ello afirma que es probable que a finales de 2019 el superávit de la Agencia Federal sea considerablemente superior al inicialmente pronosticado.

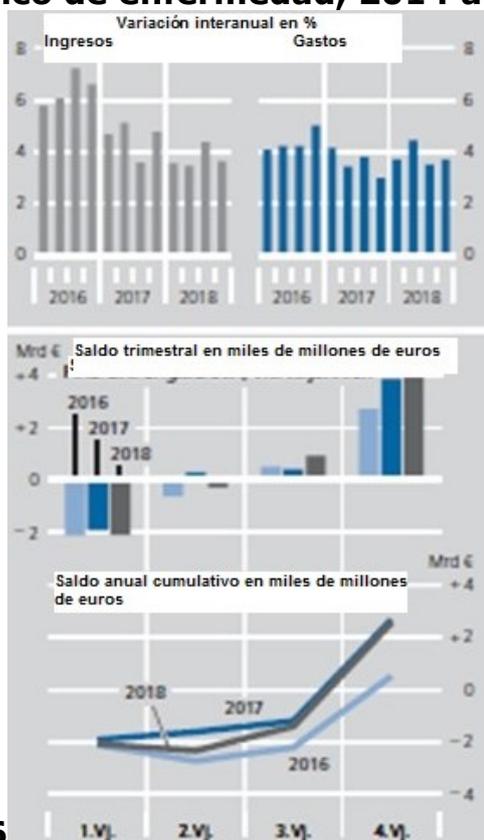
El seguro público de enfermedad

El seguro público de enfermedad (cajas públicas de enfermedad y fondo de sanidad) cerró el año 2018 con un superávit de 2.500 millones, 500 millones menos que en comparación a 2017.

El Fondo de Sanidad recauda las cotizaciones de los asegurados y los transfiere a las cajas de enfermedad. Depende del Organismo Federal de Seguros (Bundesversicherungsamt). Transfiere una cantidad global por afiliado más un suplemento por aquellos asegurados que padecen una enfermedad crónica. Existe un catálogo de 80 patologías con sus correspondientes 3.600 diagnósticos. El fondo de sanidad cerró el año con un superávit de 1.000 millones, un incremento de 500 millones en comparación interanual.

Las cajas de enfermedad lograron un superávit de 2.000 millones de euros, 1.500 millones menos que el año anterior. El fondo de reserva alcanzó los 21.000 millones de euros, el del fondo de la sanidad aumentó ligeramente hasta los 9.500 millones de euros.

Balance financiero del seguro público de enfermedad, 2014 a



2016

Banco Federal, 2019b

Las cajas de enfermedad registraron un incremento de sus ingresos del 3,5% debido sobre todo al aumento de la asignación del fondo de sanidad, un punto porcentual menos que en 2017. Un factor que ha moderado los ingresos ha sido la ligera caída media en 0,05 puntos de la cuota complementaria, lo que ha supuesto una reducción de las recaudaciones de 500 millones de euros. Los gastos del seguro aumentaron un 4% y, por lo tanto, algo más que el año pasado. El incremento del gasto en la atención hospitalaria, atención médica ambulatoria y medicación fue del 3,0%, mientras que el gasto en remedios y material sanitario aumentó un 7%.

En líneas generales, el balance financiero de las cajas fue mucho mejor que el pronosticado en otoño de 2017, sobre todo la contracción de la cuota complementaria fue muy inferior a la prevista por el Ministerio

de Sanidad y, por lo tanto, la recaudación de cuotas aumentó un 4%. Las cuotas abonadas por trabajadores y empresarios aumentaron un 4,5%, lo que responde a la buena situación del mercado de trabajo, mientras que las cotizaciones resultantes de las pensiones subieron un 3%. El gasto del Fondo de Sanidad, el más importante son las transferencias a las cajas de enfermedad, aumentaron un 3,5%.

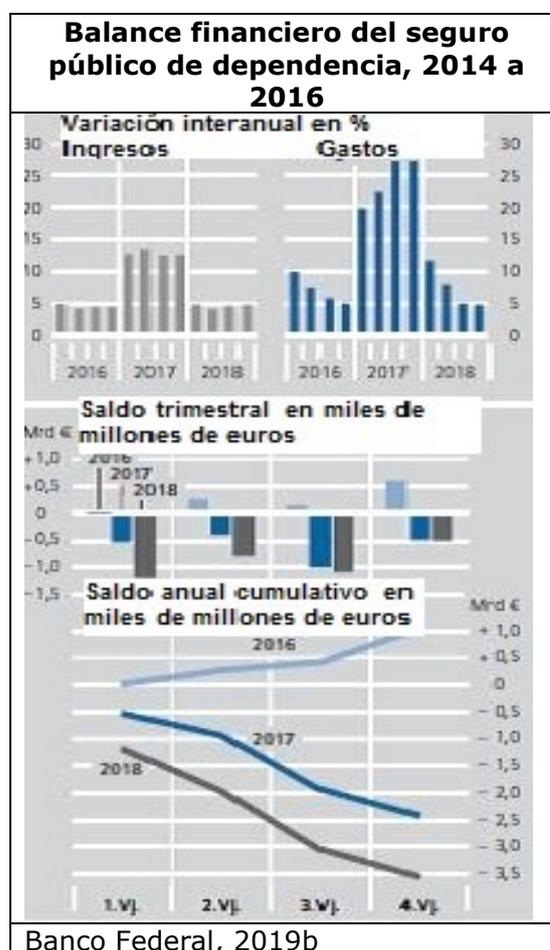
También la evolución del Fondo de Sanidad fue mucho más sólida que lo esperado, incluso cerrando el año con un ligero superávit. Esto se debe a la robusta situación de mercado de trabajo y a los incrementos salariales. Estos dos factores se reflejan en la recaudación de cuotas. En lo relativo al pronóstico para el año en curso, el Banco Federal remite al informe emitido por grupo de expertos independientes del Gobierno Federal, que avanza un balance equilibrado para el Fondo de Sanidad y una continuación del incremento de la recaudación de cotizaciones que podría alcanzar el 3,5%. Sin embargo, aumento en las recaudaciones se ve compensado con una caída debido a la reducción de la carga para los autónomos con ingresos bajos y que podría traducirse en una reducción de las recaudaciones de 1.000 millones. La cotizaciones derivadas de las pensiones podrían aumentar hasta un 5,5% debido al fuerte aumento de las pensiones. El ligero enfriamiento de la coyuntura económica no impactará en la recaudación de cotizaciones sociales debido a la robustez del mercado de trabajo.

El grupo de expertos adelanta un aumento del gasto de las cajas de enfermedad del 4,5%, debido a la obligación a asignar más fondos a la contratación de más personal de enfermería y otros 500 millones para que el seguro de dependencia pueda disponer de más personal. No obstante, el Bundesbank cree que la cuota complementaria podría ser suficiente para generar un ligero superávit en 2019.

El Bundesbank advierte que la buena situación financiera del seguro de enfermedad podría llevar a no prestar suficiente atención a la presión demográfica. Por ello afirma en su informe que las actuales decisiones de ampliar las prestaciones o introducir mejoras para grupos concretos podrían hacer en el futuro aún más necesarios profundos recortes y/o subidas de las cotizaciones.

El seguro público de dependencia

El seguro público de dependencia cerró el año 2018 con un balance negativo de 3.500 millones de euros, lo que supone que el déficit fue superior en 1.000 millones al del año anterior. Los ingresos aumentaron un 4,0% gracias sobre todo al incremento de las cotizaciones en un 4%. No obstante, la evolución del gasto fue mucho más dinámica con un



aumento del 6% debido a la ampliación de las prestaciones aprobadas en 2017.

La reserva del seguro público de dependencia se situó en 6.000 millones de euros, una fuerte caída teniendo que en 2006 habían llegado a alcanzar los 9.500 millones.

El Banco Federal señala que la subida de la cuota del 2,55% al 3,05% para los asegurados con hijos y del 2,80% al 3,30% para aquellos sin hijos generará ingresos adicionales de 7.500 millones de euros anuales. El informe pronostica un importante superávit para el año en curso así como a medio plazo, pero advierten del riesgo que para la viabilidad financiera del seguro encierran mejoras de las prestaciones adicionales.



FRANCIA

EL COMPORTAMIENTO DE LOS FRANCESES ANTE EL PASO A LA JUBILACIÓN

El último informe del Consejo de orientación de las jubilaciones, publicado el día [21 de marzo](#), estudia el comportamiento de los franceses en relación con el paso a la jubilación.

Actualmente, el 80 % de los trabajadores se jubilan obteniendo el cien por cien de su pensión (sin primas), que sigue siendo en Francia la principal norma social. Si mañana las referencias a la duración del seguro y al tipo completo (pensión completa o máxima) desaparecieran, una de las cuestiones esenciales sería prever la reacción de los asegurados en el marco del nuevo sistema unificado. El conocimiento de los comportamientos es fundamental para evaluar los efectos de la reforma anunciada.

La primera parte del documento del COR presenta los elementos de encuadre estadístico sobre las condiciones de jubilación. La segunda parte está dedicada a los incentivos económicos y a los motivos de jubilación. La tercera parte corresponde a la información y los conocimientos de los asegurados sobre la jubilación. Por último, la cuarta parte propone algunos elementos prospectivos sobre el papel de la edad en un sistema de pensiones que funciona con un rendimiento definido. En ese boletín vamos a ocuparnos de los elementos de encuadre.

Los elementos de encuadre

Los datos de los regímenes muestran que la estabilidad observada de la edad media de jubilación entre las generaciones de 1934 y de 1950 oculta un aumento del uso de las primas y de los recortes, muy variable según los regímenes.

[En la generación de 1946](#), más de nueve jubilados de cada diez liquidaron su pensión de jubilación al tipo completo. En la generación de 1950, el 8 % de los beneficiarios del régimen general pasaron a la jubilación con un descuento y el 12 % se beneficiaron de la jubilación anticipada debido a una carrera larga. Esta última cifra era cercana al 20 % en la MSA (la Mutualidad social agrícola es el régimen de la Seguridad social agrícola) y en el RSI (régimen social de los trabajadores independientes) de los artesanos. En la administración pública civil del Estado y en la CNRACL (Caja nacional de jubilación de los agentes de las colectividades locales), tres jubilados de cada diez de la generación de 1950 podrán optar a una jubilación anticipada al estar incluidos en la categoría activa y un poco más de ocho de cada diez han liquidado sus derechos a la jubilación

gracias a su antigüedad, es decir, cuando el asegurado ha alcanzado o superado la edad de inicio de sus derechos para su categoría.

En el año 2012, el 94 % de los jubilados nacidos en 1946 consiguieron una pensión máxima. El 53 % de ellos lo consiguió tras haber alcanzado una duración suficiente de cotización en el momento de dejar la actividad laboral. Estas tasas eran inferiores en el caso de los franceses residentes en el extranjero, debido a unas vidas laborales menos intensas: el 15 % de las mujeres y el 25 % de los hombres residentes en el extranjero veían reconocida una pensión de jubilación con una tasa de descuento.

En la generación de 1950, un 7 % de trabajadores asegurados en el régimen general pasaban a la jubilación sin lograr la pensión máxima. En el caso de los afiliados a la CNAV (la Caja nacional del seguro de vejez corresponde al régimen general de la Seguridad social francesa), un 13 % lograban una pensión a tipo reducido. Esta situación afectaba al 20 % de los afiliados a la CNRACL y a la MSA (no asalariados).

El 62 % de los nacidos en el año 1950 que se jubilaron cobrando la pensión máxima lo hizo tras haber cotizado el número de trimestres exigido. Un 12 % se benefició de haber desarrollado una carrera profesional larga. Un 9 % logró la pensión máxima partiendo de una situación de incapacidad y un 6 % desde la situación de invalidez. En la función pública civil del Estado y en la CNRACL, tres de cada cuatro agentes podrán optar a una jubilación anticipada por formar parte de la «categoría activa»⁷, a diferencia de los clasificados como «sedentarios». La mayoría de los jubilados (82 %) de la Administración pública civil del Estado de la generación de 1950 se jubilaron en razón de la antigüedad, es decir, cuando el asegurado ha alcanzado o superado la edad de inicio de sus derechos para su categoría. Los demás se beneficiaron de un paso anticipado a la jubilación por un motivo específico: carrera larga, discapacidad, invalidez, salida vinculada a los hijos o a los cónyuges, etc. Así, entre las personas nacidas en 1950, el 5 % de los jubilados de la Administración pública civil del Estado obtuvieron una pensión de invalidez y el 11 % por un motivo familiar⁸. El dispositivo de salida anticipada (antes de la edad de inicio de los derechos) por carrera larga afectó al 2 % de los jubilados de la Administración pública civil del Estado de la generación de 1950. En el caso de los agentes públicos al servicio de las comunidades locales, un 85 % se jubiló por mera antigüedad y tres de cada diez podrían optar a una jubilación anticipada a título de la «categoría activa», un 8 % se benefician de una pensión de invalidez y un 5 % ha liquidado su jubilación por motivos familiares.

⁷ Esta categoría corresponde a los empleos reconocidos peligrosos o penosos como los de los policías, los funcionarios de prisiones, los bomberos, etc.

⁸ Esta generación no se ha visto afectada por la supresión del sistema de jubilación anticipada para padres de tres hijos prevista por la ley del 9 de noviembre de 2010.

1.- Las pensiones liquidadas con un descuento

En 2016, el 12,7 % de los pensionistas de la Administración pública civil del Estado (FPCE) perciben una pensión de jubilación con un descuento. Esto supone una disminución de 8,2 puntos porcentuales respecto a la cifra del año 2010. En el régimen general, la parte de las quienes se jubilan con un descuento asciende al 8,7 %. Es estable desde el año 2010. La evolución de los porcentajes de personas que liquidan con un descuento está esencialmente ligada a la composición de los nuevos jubilados. La proporción de las pensiones minoradas por el descuento es mayor en la FPCE que en los regímenes alineados, pero el número de trimestres en cuestión es menor (7,5 en la FPCE frente a entre 11,5 y 13,4 en media en los regímenes del sector privado). Más de la mitad de las pensiones minoradas por este motivo lo son con al menos 10 trimestres en los regímenes alineados, frente a un tercio en la FPCE.

El recorte o descuento supone una reducción del importe de la pensión en caso de una carrera incompleta (véase el [recuadro](#)). Determinadas condiciones (edad, incapacidad, discapacidad, etc.) permiten, sin embargo, la liquidación de una pensión sin descuento aunque la carrera no sea completa (véase el [recuadro inferior](#)).

Entre los 2010 y 2016, la proporción de personas que se jubilaron con un descuento en sus pensiones se ha mantenido bastante estable en la CNAV y en la MSA de los no asalariados, con un 8,7 % y un 4,1 %, respectivamente (año 2016). En el RSI, aumentó en 3,1 puntos en la rama de los comerciantes (11,4 % en 2016) y en 2,3 puntos en la de los artesanos (8,2 % en 2016). En los regímenes del sector público, el descuento se aplica desde el 1 de enero de 2006. En el año 2016, la parte de personas con un descuento ascendía al 12,7 % en la Administración pública civil del Estado y al 6,4 % en la CNRACL. Ello representa una reducción respectiva de 8,2 puntos y 0,6 puntos con respecto al 2010.

Las pensiones reducidas debido al descuento son más frecuente en la FPCE y en los regímenes especiales que en los regímenes del sector privado. En cambio, el número de trimestres de descuento es más bajo en

La edad de cancelación del descuento

La edad de cancelación de la tasa de descuento (AAD) es la edad a partir de la cual cualquier pensión puede ser liquidada con el tipo completo, es decir, sin aplicación de un descuento (o reducción), y ello independientemente de las características de la carrera. Por regla general, la edad de cancelación del descuento es igual a la edad de inicio de los derechos + 5 años y fue gradualmente postergada desde la reforma del año 2010. Salvo excepciones, será de 67 años para las generaciones de 1955 y siguientes (65 años para las generaciones nacidas antes del 1 de julio de 1951), para los asalariados y los no asalariados del sector privado y los funcionarios de la «categoría sedentaria» y de 57 y 62 años para los funcionarios de categorías «super activa» y «activa», respectivamente.

<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-4437.pdf>

los sistemas públicos o especiales: del 57 % al 78 % de las jubilaciones con descuento se refieren a menos de 10 trimestres, frente a cifras entre el 31 % y el 44 % en los regímenes alineados o en la MSA de los no asalariados.

En la FPCE y en la CNRACL, el descuento se aplicará, en su gran mayoría, en el marco de las jubilaciones por antigüedad, es decir, para las personas que hayan alcanzado la edad mínima de jubilación pero que no alcanzan la duración requerida para lograr el tipo completo y que no quedan incluidas dentro de otra circunstancia excepcional de paso a la jubilación (discapacidad, invalidez, carreras largas o tercera persona). En este caso, el número de trimestres de descuento es mecánicamente limitado a un máximo de 16 trimestres para las liquidaciones efectuadas en 2016. Este límite se incrementa progresivamente desde 2006, debido al aumento de la edad de cancelación del descuento.

El descuento

En el régimen general y en los regímenes alineados, la aplicación del descuento afecta a los jubilados con entre la edad mínima legal (62 años a partir de la generación nacida en 1955) y la edad de cancelación del descuento, que no hayan validado el número de trimestres de cotización requeridos en el momento del paso a la jubilación y que no procedan a la liquidación de sus derechos en concepto de un dispositivo que permita la obtención del tipo completo (incapacidad para el trabajo, invalidez, etc.). Cada trimestre que falta (20 como máximo), equivale, a partir de la generación de 1953, a una reducción de 0,625 puntos del tipo de liquidación (igual al 50 %), lo que supone un descenso del 1,25 % de la pensión. Para las generaciones de 1944 a 1952, el coeficiente de reducción del tipo pleno por trimestre de menos es decreciente: va del 2,5 % para la generación de 1944 (- 1,25 puntos) a 1,375 % para la generación de 1952 (-0,6875 puntos).

En la Administración pública, el descuento fue introducido el 1 de enero de 2006. El número máximo de trimestres que entran en el cálculo del descuento se aplica gradualmente a las generaciones y alcanza el número máximo de 20 para los agentes nacidos a partir de 1958. En 2006, cada trimestre de menos conducía a una reducción del 0,125 % del importe de la pensión liquidada. Este porcentaje ha aumentado cada año hasta alcanzar el 1,25 % en el 2015, como en el sector privado. Al mismo tiempo, la edad de cancelación del descuento fue progresivamente retrasada. En 2025, el porcentaje máximo de pensión será automáticamente adquirido a los 67 años para los agentes «sedentarios» y a los 62 años para los agentes llamados «activos».

2.- Las pensiones liquidadas con una prima

En el año 2016, la proporción de personas que liquidó una pensión con un incremento de su cuantía («surcote») permaneció estable en la mayoría de los planes de pensiones. Se elevó al 14 % en el régimen general, al 29,5 % en la Administración pública civil del Estado (FPCE), al 19,3% en

la Caja nacional de pensiones de los agentes locales (CNRACL) y al 7,1 % en la mutualidad social agrícola (MSA) de asalariados. Aumentó 2,4 puntos en la MSA de los trabajadores por cuenta propia, hasta situarse, en el año 2016, en el 30,7 %.

La reforma del año 2003 estableció en la mayoría de los planes de jubilación de base un aumento de la cuantía de la pensión, llamada «surcote». Ésta es atribuida a los jubilados que continúan trabajando más allá de la edad de inicio de los derechos y que validen un número de trimestres superior al requerido para obtener el tipo completo (el cien por cien de la cuantía).

La evolución de la proporción de pensionistas «primados» entre los nuevos jubilados en los últimos años se explica, en particular por las modificaciones de la estructura del flujo de los nuevos jubilados. Los retrasos de la edad mínima legal y de la edad de cancelación del descuento instaurados por la reforma del año 2010, así como la ampliación en el 2012 del dispositivo de jubilaciones anticipadas para carreras largas, modificaron el perfil de los nuevos jubilados. Así, la proporción de personas liquidando sus derechos en base a jubilaciones anticipadas por una carrera larga varía significativamente de un año a otro, teniendo en cuenta además que éstas no se benefician, por definición, de una mejora, de un porcentaje añadido en el cálculo final. Además, el aumento de la carga que supone la medida de subida de la edad mínima obliga a las nuevas generaciones de jubilados a terminar su vida laboral cada vez más tarde y, por lo tanto, a disminuir el número de beneficiarios de la prima referida a una edad determinada. Por último, a partir del año 2016, el retraso de la edad de cancelación del descuento comienza a producir efectos: el número de personas que pasan a la jubilación con esta edad ha disminuido en comparación con el año 2015.

El dispositivo de «surcote»

Consiste en un incremento de la pensión otorgada a los jubilados que han trabajado más allá de la edad mínima de jubilación (62 años a partir de la generación de 1955) y de la duración de cotización requerida para lograr el tipo completo. Los trimestres contabilizados en la «surcote» excluyen los períodos llamados asimilados (validados en relación con el desempleo, la enfermedad, los accidentes del trabajo, etc.) y los períodos de seguro de vejez de los padres en el hogar (AVPF).

Hasta el año 2008, este dispositivo se aplicaba antes de que la pensión fuera llevada hasta el nivel del mínimo contributivo. Un jubilado podía cumplir las condiciones que daban derecho a la «surcote» y no disfrutar de un aumento de la pensión en este sentido, si el hecho de llevar el importe de una pensión al mínimo contributivo (sector privado) o al mínimo garantizado (sector público) le resultaba ventajoso (por procurarle una ganancia superior). La situación ha sido modificada a partir del año 2009, la ley de financiación de la Seguridad social estableció que la ganancia producida por la «surcote» se añadiera al mínimo contributivo.

Desde el 1 de enero de 2009, cada trimestre de «surcote» proporciona un aumento de pensión del 1,25 %. Era ya el caso desde el 1 de enero de 2007 en el régimen general para los trimestres cotizados por encima de los 65 años. Antes de los 65 años, esa tasa era del 1 % a partir del quinto trimestre de «surcote» y 0,75 % por debajo. Antes del año 2007 todos los trimestres de sobre-cotización suponían un 0,75 % de incremento.

En el régimen general y en los regímenes alineados del 15 % (RSI comerciantes) al 18 % (MSA asalariados) de las pensiones incrementadas gracias a la «surcote» corresponden a incrementos de tan sólo un trimestre. En esos regímenes, el número de trimestres medio de sobrecotización varía entre 8,5 (MSA asalariados) y 9,5 (RSI comerciantes). En la FPCE y CNRACL, el número medio de trimestres adicionales es, respectivamente, de 9,5 y 9,0. Las cotizaciones adicionales de un trimestre representan, respectivamente, el 13 % y el 14 % de las pensiones incrementadas. En estos dos regímenes de la Administración pública, cerca de dos tercios de las liquidaciones con prima corresponden a los incrementos de al menos 5 trimestres (respectivamente, el 63% y el 64%), frente al 57 % (RSI artesanos) o el 61% (MSA de no asalariados) en los principales sistemas del sector privado.

REINO UNIDO

APROBACIÓN DE LA LEY DE ASISTENCIA SANITARIA (DISPOSICIONES SOBRE LA EEA Y SUIZA) 2019

El Proyecto de Ley de Asistencia Sanitaria (disposiciones sobre la EEA y Suiza) de 2019, Healthcare (EEE and Switzerland Arrangements) Bill 2019, superó el 26 de marzo su última fase en el parlamento y recibió la Sanción Real, pasando a convertirse en una norma con rango de Ley (Act of Parliament).

Durante su tramitación en los Lores la norma incorporó diversas enmiendas que posteriormente fueron ayer confirmadas por los Comunes. Una de ellas es el cambio en la denominación, pasando de Healthcare (International Arrangements) Bill 2019 a Healthcare (EEE and Switzerland Arrangements) Bill 2019.

Se trata de una de las muchas medidas que el gobierno está llevando a cabo para garantizar la continuidad, tras el Brexit, de la asistencia sanitaria a los británicos que viven en la UE y a los comunitarios que residen en el RU.

La nueva ley tiene por objetivo establecer la base legal para que el Secretario de Estado de Salud y Asistencia Social pueda -una vez que RU abandone la UE- financiar e implementar planes recíprocos de atención sanitaria, y compartir la información necesaria. Su objetivo, como se ha señalado, es permitir que el Reino Unido mantenga acuerdos de asistencia sanitaria recíprocos con la UE y sus Estados miembros después del Brexit, haya o no acuerdo.

La norma también establece la base jurídica para alcanzar un acuerdo que permita mantener la utilización de la Tarjeta Sanitaria Europea, European Health Insurance Card (EHIC), siempre que así se acuerde con los Estados Miembros de la UE.

Actualmente la potestad del Gobierno para garantizar y financiar la atención sanitaria de los británicos en la UE se derivaba de los reglamentos comunitarios 883/2004 y 987/200). Estos delimitan quiénes tienen derecho a la sanidad y confieren al ministro de Sanidad la competencia para reembolsar los gastos derivados de la atención de británicos en otros países. El Ministro de Sanidad tiene potestad limitada para financiar la asistencia sanitaria en el extranjero o implementar acuerdos recíprocos en sanidad con otros países. Por tanto, esta ley permite -una vez que Reino Unido abandone la UE- elaborar leyes propias que confieran al Ministro de Sanidad la autoridad necesaria, a nivel nacional, para financiar y firmar acuerdos sobre sanidad con otros países.

La ley es de aplicación en todo el RU (Inglaterra, Gales, Escocia e Irlanda del Norte) y entró en vigor ayer 26 de marzo.

Está estructurada en 8 artículos a lo largo de 9 páginas, con los siguientes contenidos:

1. Potestad para realizar pagos de atención sanitaria
 2. Asistencia sanitaria y acuerdos de asistencia sanitaria
 3. Significado de "asistencia sanitaria" y "acuerdo de asistencia sanitaria".
 4. Procesamiento de datos
 5. Requisito de consulta con las autoridades descentralizadas
 6. Informe sobre los pagos efectuados en virtud de la presente Ley
 7. Reglamentos e instrucciones
 8. Ámbito de aplicación, entrada en vigor y título abreviado
- 

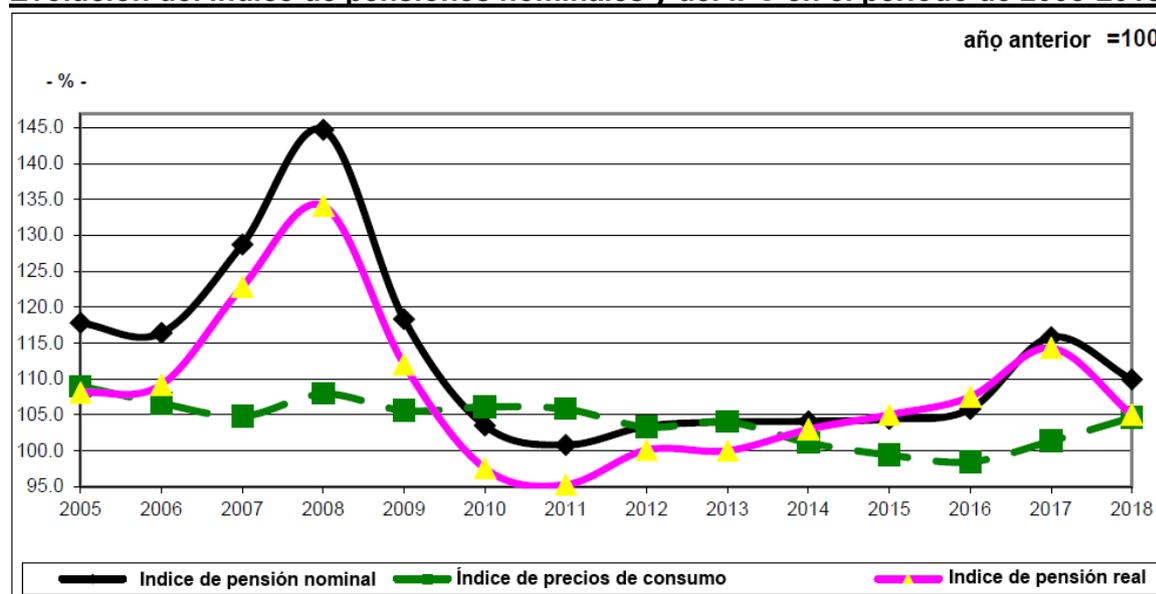
RUMANÍA

DATOS SOBRE PENSIONES EN 2018.-

Según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística rumano (INS), en 2018:

- El número medio de personas jubiladas fue de 5.207.000, disminuyendo en 21.000 respecto al año anterior; el número medio de jubilados de la seguridad social del estado fue de 4.684.000, con un incremento de 6.000 personas respecto a 2017;
- La pensión media mensual (determinada teniendo en cuenta las pensiones para todas las categorías de jubilados, vejez, invalidez, supervivientes, etc.) pagadas por las distintas gestiones fue de 1.172 leus (equivalentes a unos 246 euros) , con un incremento del 9.6% en comparación con el año anterior ;
- La media de la pensión contributiva del Estado fue de 1126 lei, y la relación entre el promedio nominal de la pensión de la seguridad social neta para la vejez con el período de contribución total (excluyendo el impuesto y la contribución del seguro social de salud) y el salario promedio. el neto fue de 50.9% (comparado con 52.8% en el año anterior);
- El índice de pensión promedio real comparado con el año anterior, calculado como la relación entre el índice de pensión nominal para el cálculo de la pensión real * y el índice de precios al consumidor, fue de 105.0%.

Evolución del índice de pensiones nominales y del IPC en el período de 2005-2018





MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****ESTRATEGIA DEL GOBIERNO FEDERAL CONTRA LA FALTA DE TRABAJADORES**

En diciembre de 2018 el Consejo de Ministros dio el visto bueno a la Estrategia de Trabajadores del Gobierno⁹, que revisa la estrategia del año 2011. El Gobierno señala que a la vista de aproximadamente 1,2 millones de vacantes sin cubrir, la intención de esta iniciativa es movilizar el potencial endógeno y exógeno. A diferencia de la estrategia de 2011, el enfoque se centra más aún en potenciar la inmigración al país y en lograr la integración de los inmigrantes ya residentes en Alemania. En materia migratoria se trata de impulsar el empleo de personas residentes en Alemania, la migración intraeuropea y la de terceros países. Tras señalar la importancia de los 2,5 millones ciudadanos y ciudadanas europeos que ya trabajan en Alemania, la nota de prensa del 19.12.2018 afirma literalmente: *“Alemania es uno de los principales países destinatarios de los trabajadores cualificados de la Unión Europea. Hoy en día, alrededor de dos millones y medio de personas de otros países de la UE trabajan para nosotros. Pero Alemania no puede confiar en ello. También en los otros países de la UE la población envejece, y en sus países de origen se necesitan trabajadores jóvenes cualificados.*

Por lo tanto, Alemania debe aún hacer más para seguir siendo atractiva para los trabajadores cualificados europeos. El Gobierno Federal quiere facilitar aún más el aprendizaje del idioma y el reconocimiento de las cualificaciones de otros países de la UE. Además subraya la necesidad de mejorar la orientación profesional y mejorar la transición del sistema escolar a la FP o las universidades. Recuerda las medidas aprobadas ya en la actual legislatura para mejorar la conciliación así como para impulsar la cualificación de los trabajadores.

El documento presentado por el Gobierno se compromete a hacer partícipes a los agentes sociales de la implementación de las medidas previstas por la estrategia y coordinar todas las medidas con los diferentes niveles administrativos. Asimismo, anuncia una mejora de los informes de seguimiento de la situación del mercado de trabajo.

Constata que desde el último informe de seguimiento de la estrategia del Gobierno que data de 2017, la situación ha empeorado sobre todo en profesiones relacionadas con la sanidad, con la atención a la dependencia,

⁹ https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2018/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf;jsessionid=27A2068F068DC94C82B952C36877DF47?__blob=publicationFile&v=1

los oficios y algunas profesiones técnicas. A su vez, identifica considerables diferencias regionales. Así por ejemplo, las regiones en la parte oriental del país se verán afectadas por el cambio demográfico antes que las de la parte occidental. El Gobierno cree que la digitalización y los avances tecnológicos conllevarán una destrucción de empleo en algunos sectores (comercio al por menor, administración, contabilidad etc.). Por todo ello parte de la base de una realidad divergente en la que una falta de trabajadores notoria coincidirá con un superávit de oferta de mano de obra en algunos sectores y regiones.

La estrategia consta de tres pilares: potencial en Alemania, potencial europeo y potencial en terceros países.

1º Potencial en Alemania

En este apartado el Gobierno persigue una estrategia que busca afrontar de forma preventiva los cambios de la estructura económica y de los procesos productivos.

Para ellos apuesta por una serie de medidas en los siguientes ejes:

Formación

- Impulsar y hacer más atractiva la formación profesional dual, mejorar su calidad y adaptarla a los cambios.
- Garantizar a través de un impulso de la formación continua y la cualificación la adaptación de los conocimientos y capacidades de los trabajadores a las necesidades del mercado de trabajo.
- Establecer una nueva cultura de la formación continuación (Ley para oportunidades en la formación continua y Estrategia Nacional de formación continua).

Calidad del empleo

- Mejorar las condiciones de trabajo.
- Buscar el equilibrio entre los intereses de los trabajadores y de los empresarios.

Conciliación familia / trabajo

- Mejorar las condiciones para lograr la conciliación (ampliación de la atención temprana, hacer más atractivas la profesión de educador)
- Fomentar una cultura empresarial centrada en la familia.

2. Potencial europeo

El Gobierno afirma que los trabajadores procedentes de la UE hacen una aportación importante a la economía alemana aunque pronostica una elevada volatilidad de la migración intra-europea. Por ello, diseña diversas medidas en dos ámbitos: mejorar el atractivo del mercado de trabajo alemán para los ciudadanos europeos impulsando campañas de información en los otros Estados Miembro y mejorar la inserción laboral de los ciudadanos europeos que ya residen en Alemania (mejorar la oferta de aprendizaje del idioma, reconocimiento de títulos y abrir las ayudas a la FP).

En concreto plantea las siguientes medidas:

- Fomentar el aprendizaje del idioma centrado en el mercado laboral.
- Mejorar la estructura de asesoría para lograr la convalidación de títulos profesionales y de cualificación.
- Hacer accesible las diferentes ayudas para la FP a todos los ciudadanos de la UE.

3. Potencial de terceros países

Si bien el Gobierno señala en el documento que tienen prioridad el acceso al mercado de trabajo del potencial interno y del europeo, afirma que será esencial incrementar sensiblemente la entrada de personas cualificadas desde terceros países.

Para ello plantea las siguientes medidas:

- Aprobar una Ley para la Inmigración de Trabajadores de terceros países.
- Mejorar el sistema de homologación de títulos profesionales.
- Desarrollar una estrategia eficaz para contratar a trabajadores en países específicos.
- Apoyar el aprendizaje del idioma de los trabajadores y sus familiares en los países de origen y en estrecha colaboración con las organizaciones empresariales y las representaciones en el extranjero.
- Mejorar la comunicación de los trámites administrativos así como la duración de los mismos y la accesibilidad de los servicios.

Iniciativas sectoriales

A la vez que ha impulsado una estrategia global, el Gobierno ha iniciado conversaciones sectoriales para desarrollar estrategias para afrontar la

falta de trabajadores. Así por ejemplo, el 13.3.2019 a invitación de Horst Seehofer (CSU), ministro de Interior, Fomento y Patria, Hubertus Heil (SPD), ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y Peter Altmaier (CDU) ministro de Economía y Energía se reunieron las principales organizaciones del sector de la construcción, el sindicato de la construcción, el Colegio Federal de arquitectos y el Colegio Federal de Ingenieros para discutir la situación en el sector de la construcción. En junio de 2018 el sector contaba con un total de 70.000 vacantes sin cubrir, la Agencia Federal identificó el año pasado por primera vez un falta de trabajadores en todo el sector.

Los participantes en esta reunión coincidieron en señalar la importante inversión en personal que se realizó en el pasado decenio. En 2019 los representantes del sector creen que el número de trabajadores podría aumentar un 2% en términos interanuales, situándose en 850.000. Informan que la contratación de nuevos trabajadores se produce principalmente a través de la inmigración y la FP. En 2018 el número de aprendices en este sector aumentó un 8,6%.

El Presidente de la Federación Alemana de la construcción señaló que en los últimos diez años las empresas del sector han contratado a más de 300.000 trabajadores. Saludan el proyecto de ley para la Inmigración de Trabajadores, aunque reclaman que no se centre únicamente en trabajadores altamente especializados sino también en especialistas para la construcción.

Antecedentes de la Estrategia para afrontar la falta de trabajadores

El 22.6.2011 el Gobierno Federal presentó su primer Plan para afrontar la falta de especialistas. El documento, preparado por Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, comenzaba afirmando que la falta de trabajadores especializados será el principal problema de los próximos años. El Gobierno definió cinco ámbitos de actuación prioritarios: activación y mejorar la empleabilidad, mejorar la conciliación familia/trabajo, incrementar las oportunidades de formación, cualificación: formación continua y reciclaje y, por último, integración e inmigración cualificada.

El documento incluía una evaluación de la eficacia de las diferentes medidas en lo relativo a su potencial para afrontar la falta de especialistas y la celeridad de su efecto. Mientras algunas medidas, como p.ej. la ampliación del número de horas de trabajo de la mujer, encerraban un enorme potencial a corto plazo, la inmigración de especialistas extranjeros era considerada una de las medidas a corto/medio plazo que tendrán un efecto menor, una diferencia llamativa con la estrategia aprobada a finales de 2018.

En lo relativo a la inmigración, el Plan centraba su atención en mejorar las condiciones para que los especialistas extracomunitarios puedan acceder al mercado de trabajo alemán, reduciendo considerablemente los requisitos para obtener un permiso de trabajo y eliminando la consulta previa. Mencionaba el incremento del uso del banco de datos de EURES para dar a conocer la oferta de empleo alemana en el conjunto de la UE.

El 5.6.2012, un año después de la aprobación del Plan Nacional el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Economía y Tecnología y la Agencia Federal de Empleo lanzaron una campaña conjunta que tendrá una dimensión nacional e internacional. El eje de esta campaña son dos plataformas en Internet. La primera, www.fachkräfte-offensive.de se dirige a empresas, instituciones y particulares en Alemania. Pretende sensibilizar a la opinión pública de la urgencia para afrontar esta temática y dar respuesta a la creciente demanda de trabajadores, indicar vías de actuación e involucrar sobre todo a las PYME. La segunda plataforma www.make-it-in-Germany.com, tiene como objetivo reclutar trabajadores extranjeros y a día de hoy continúa siendo una de las principales herramientas para captar mano de obra en el extranjero.

La falta de trabajadores continúa siendo uno de los temas principales en materia laboral. El acuerdo de gobierno, firmado por CDU, CSU y SPD el 12 de marzo de 2018, dedicaba un apartado a la falta de trabajadores.

Sin embargo, la falta de trabajadores no deja de ser un tema controvertido y cuestionado sobre todo por parte sindical. En agosto diversos economistas pusieron en duda que realmente exista una gran falta de personal cualificado en todo el país y no ven razón alguna para atraer trabajadores extranjeros al país con una ley de inmigración, la cual no solo consideran innecesaria sino también perjudicial.

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

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

Estas opiniones contrastan con los datos facilitados por el Gobierno, la patronal y otros expertos en la materia. Así por ejemplo, de una respuesta del Gobierno de marzo de 2018 a una interpelación de Los Verdes, se desprendía que en la dependencia se encuentran vacantes en esos momentos unos 25.000 puestos de trabajo de personal técnico especializado (14.785 en geriatría; 10.814 en enfermería). A estos hay que añadir la falta de 15.000 trabajadores auxiliares. Los Verdes hablan de una "crisis de personal cualificado" y critican que las medidas de los últimos años no han surtido efecto y que los 8.000 puestos de trabajo adicionales prometidos por el nuevo Gobierno en el acuerdo de coalición no representan más que "una gota de agua en el océano". Por ello, reclaman aplicar un amplio programa de emergencia que no solo contrarreste la actual falta de personal en el sector, sino que además descongestione completamente la situación de contratación de personal.

La situación varía mucho en función del *land*. La ratio de puestos libres en la atención geriátrica y de personal cualificado desempleados es en Berlín de 100/43; en Renania del Norte-Westfalia de 100/34, en Baviera y Turingia de 100/14 y en Renania-Palatinado y Sajonia de 100/13 (media nacional: 100/21). En la enfermería, la ratio sería de 100/81 en Berlín, 100/74 en Mecklemburgo-Pomerania Occidental, 100/29 en Baden-Wurtemberg (media nacional: 100/41)

La patronal apoya el análisis del Gobierno. Según un estudio de junio de 2018 del Instituto de la Economía Alemana publicado, cercano a la patronal, en abril faltaban un total de 315.000 trabajadores, un tercio más que hace un año y más del doble que en 2015. Sin la entrada al país de especialistas extranjeros, faltarían 148.000 trabajadores más. Esta situación lleva a que las empresas están cada vez más dispuestas a contratar a desempleados de larga duración. Según una encuesta representativa del instituto de investigaciones de la Agencia Federal de Empleo, el 44% de las empresas contrataría a una persona desempleada con independencia del tiempo que se encuentra en esta situación, el 34% si no lleva más de un año en desempleo. Un mínimo de 900.000 llevan más de un año en situación de desempleo.

La falta de trabajadores en Alemania

En marzo de 2019 el registro de vacantes contaba con 797.000 ofertas de empleo, el 2,5% más que el año anterior y el 1,7% más que el mes pasado. Por sectores destaca el de transportes y logística con 59.000 ofertas, un incremento del 0,6% en términos interanuales. Siguen la

construcción del metal con 57.000 vacantes (-1,2%), las ventas y las profesiones relacionadas con la energía y la electricidad con 55.000 vacantes respectivamente (-1,1%, -1,1% y -1,2%) y los conductores de vehículos y equipos de transporte con 47.000 ofertas de empleo (+1,7%).

Sin embargo, estas cifras no permiten identificar una falta de trabajadores. La Agencia Federal de Empleo dispone de diversas herramientas para analizar la situación del mercado de trabajo en lo relativo a la falta de trabajadores.

Su plataforma online cuenta con un apartado específico para esta materia¹⁰. La Agencia cuenta con diversos instrumentos para analizar la falta de trabajadores, entre los que destacan los siguientes:

Representación visual de la situación de falta de trabajadores por diferentes profesiones y regiones (mapas)

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/Regionale-Engpaesse-Landkarten.pdf>

Tabla sobre la evolución de la situación de la situación de falta de trabajadores por profesiones y regiones

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/Anteil-sozialversicherungspflichtig-Beschaefligter-in-regionalen-Engpassberufen.xlsx>

Tabla sobre la evolución de la situación de la situación de falta de trabajadores por profesiones y perfil de requisitos

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/Engpassanalyse-Datenanhang.xlsx>

Informe mensual sobre la oferta de empleo en lo referente a la falta de trabajadores por profesiones y perfil de requisitos

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201903/analyse/analyse-d-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010/analyse-d-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010-d-0-201903-pdf.pdf>

Informes regionales sobre la falta de trabajadores (mensual)

https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_980704/SiteGlobals/Forms/Rubrike nsuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=888662&year_month=201902&year_month.GROUP=1&search=Suchen

¹⁰<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html>

Informe semestral sobre la falta de trabajadores

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse.pdf>

Herramienta interactiva para identificar la situación de la falta de trabajadores por profesiones y regiones

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Engpassanalyse/Generische-Publikationen/Engpass-Visualisierung.zip>

El indicador BA-X de la Agencia Federal de Empleo evalúa la evolución de la oferta de empleo

https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Arbeitsmarkt-Allgemein/Arbeitsmarkt-Allgemein-Nav.html#id_981010

Análisis de las profesiones con más oferta de empleo

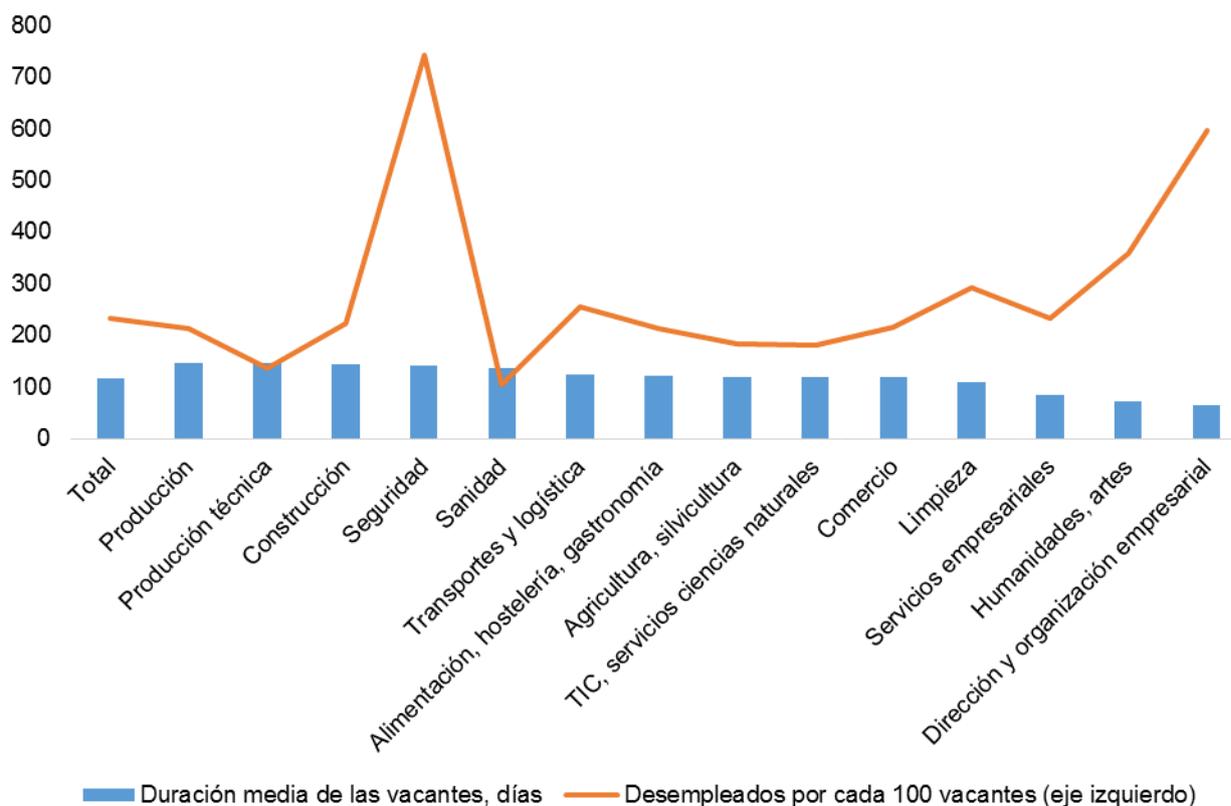
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201903/arbeitsmarktberichte/topten-top-ten/top-ten-d-0-201903-pdf.pdf>

La Agencia Federal maneja dos variables para identificar una falta de trabajadores. La primera es la ratio entre ofertas de empleo y desempleados. La Agencia Federal de empleo cree que solamente una de cada tres ofertas es comunicada al servicio público de empleo. Por ello, son profesiones de difícil cobertura todas aquellas que tengan una ratio inferior a tres desempleados por vacante. Además, se tiene en cuenta el período que transcurre entre la fecha de inicio que nombra el empresario y la fecha de baja real de la oferta de empleo.

Según informa la Agencia Federal de Empleo en su actual informe mensual sobre las profesiones de difícil ocupación (Bundesagentur für Arbeit 2019a) en 2018 fueron notificadas un total de 1.305.547 vacantes (2008: 990.424), la media de vacantes notificadas registradas fue de 466.432 (2008: 208.842). El 47,9% de las vacantes notificadas en 2008 permanecieron sin ocupar más de tres meses (2008: 28,4%), la duración media de cobertura fue de 117 días (2008: 63 días) y la relación vacante desempleado fue 100:234 (2008: 100:806).

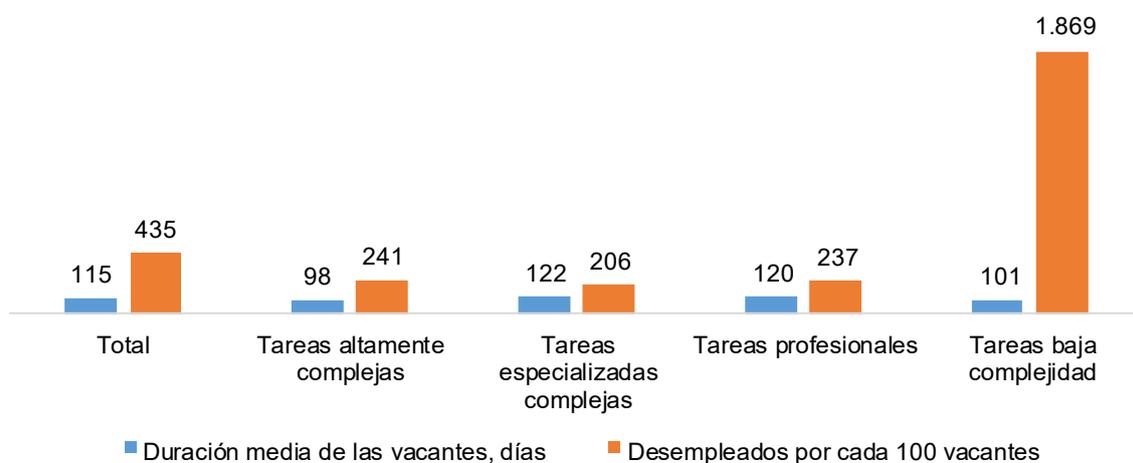
No obstante, las diferencias por grupos profesionales son considerables. El informe destaca que sobre todo en las profesiones relacionadas con la producción técnica y la sanidad coinciden una larga duración de las vacantes y una relación desfavorable entre la oferta de empleo y la cifra de desempleados.

Duración de las vacantes y relación vacantes / desempleados, por grupos profesionales, abril 2018 a marzo 2019



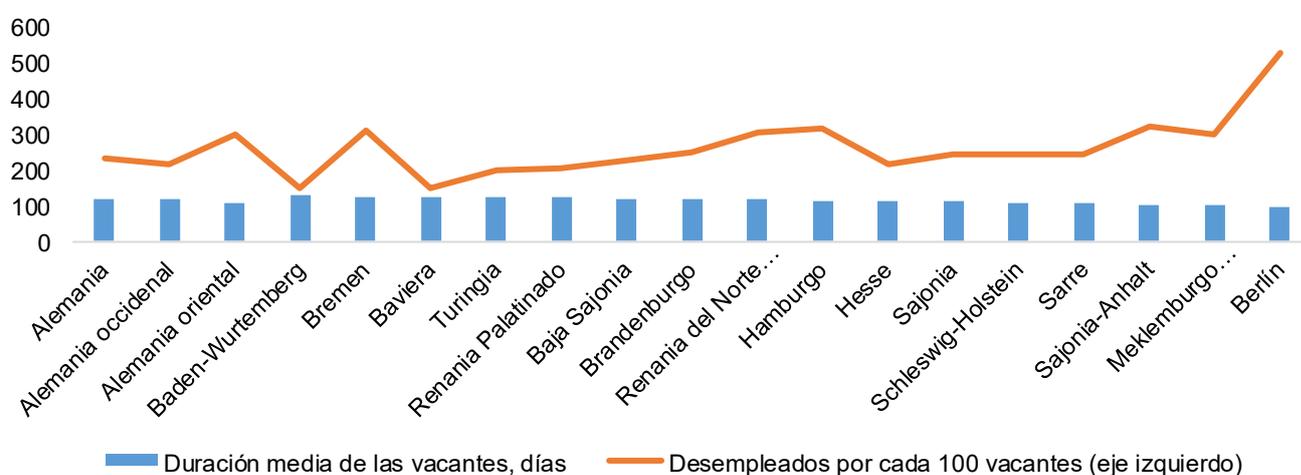
Si se toma como referencia el perfil de la oferta de empleo y, en concreto, el grado de complejidad y especialización de las tareas a realizar llama la atención que sobre todo en los dos grupos intermedios la relación entre duración y ratio ofertas / desempleados parecen indicar dificultades para cubrir las vacantes. Éstas son algo menores en los perfiles altamente complejas mientras que en los de baja complejidad el número de desempleados por cada cien vacantes es muy elevado.

Duración de las vacantes y relación vacantes / desempleados, por perfil de la vacante, abril 2018 a marzo 2019



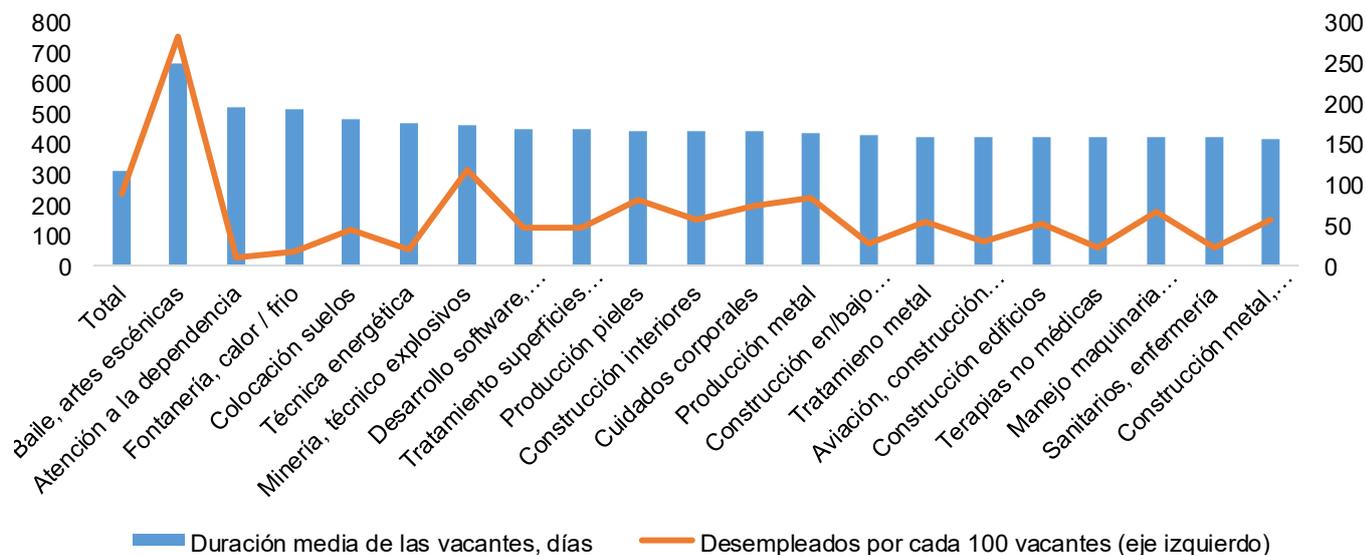
Por regiones llama la atención la atención que en el sur de Alemania (Baviera y Baden-Wurtemberg) parecen concentrarse las dificultades para cubrir las vacantes, mientras que sobre todo en Berlín la ratio vacantes / desempleados refleja un superávit de personas en situación de desempleo.

Duración de las vacantes y relación vacantes / desempleados, por regiones, abril 2018 a marzo 2019



Tomando como referencia las veinte profesionales que presentan la mayor duración para cubrir la oferta de empleo cabe destacar que en algunas de ellas la relación entre vacantes y desempleados indican que coinciden las dificultades de los empresarios para cubrir la oferta con los impedimentos para que los desempleados puedan encontrar un empleo. Así por ejemplo, en las profesiones de baile y artes escénicas la ratio es de 100:756, mientras que en la atención a la dependencia es de 100:26.

Duración de las vacantes y relación vacantes / desempleados, 20 profesiones con mayor duración de vacancia, abril 2018 a marzo 2019



Además de este instrumento, la Agencia cuenta con otros que permiten visualizar la situación de los sectores y de las profesiones en las diferentes regiones. A modo de ejemplo reproducimos parte de un informe regular que refleja la falta de trabajadores por regiones y profesiones con un sistema de colores¹¹. En las seis profesiones elegidas la falta de trabajadores se da en prácticamente en todo el país si bien en diferente graduación. Así por ejemplo, para la atención a la dependencia, los especialistas en técnica energética, fontanería y calor/frío identifica una oferta no cubierta en toda Alemania, mientras que en las otras detecta indicios de una falta de especialistas.

¹¹ <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/Regionale-Engpaesse-Landkarten.pdf>

EVALUACIÓN DE LA FALTA DE TRABAJADORES POR REGIONES Y PROFESIONES, DICIEMBRE

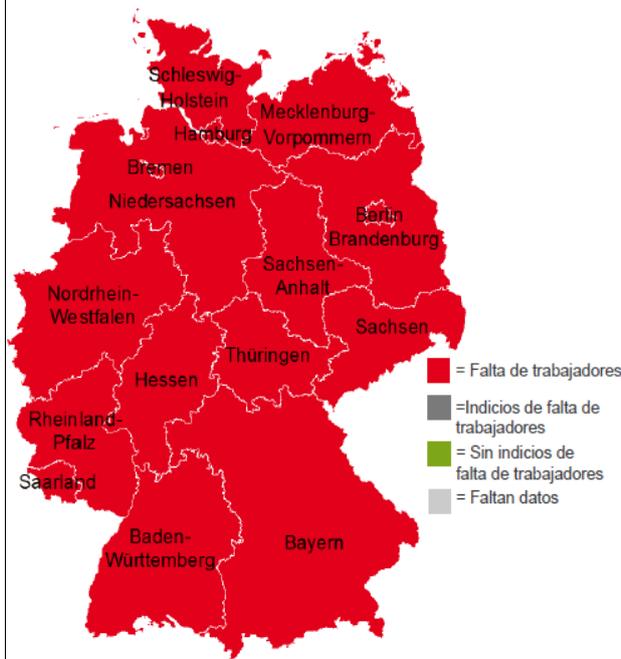
Expertos en software, programación y aplicación sistemas TIC, diciembre 2018



Especialistas mecatrónica y automatización, diciembre 2018



Especialistas técnica energética, diciembre 2018



Fontanería, calor/frío, diciembre 2018



Atención a la dependencia,
diciembre 2018



Camioneros - transporte de mercancías diciembre 2018



Por último, señalar que la identificación de la oferta de empleo de difícil ocupación tiene cierta importancia para las políticas de inmigración. El informe semestral sobre la falta de trabajadores¹² es la base para elaborar la denominada "Lista positiva"¹³ de acuerdo a lo regulado por el Reglamento para el empleo. Identifica los grupos profesionales y las profesiones para los que la contratación de personas residentes en el extranjero resulta altamente recomendable tanto desde el punto de vista del mercado laboral como de la integración. Para la elaboración de dicha lista solo se tienen en cuenta profesiones pertenecientes al ámbito de la FP, es decir, todas aquellas para los que no existen vías de acceso legal al mercado de trabajo alemán como la *Blue Card*, diferenciando entre un perfil de técnico y otro de maestría. La actual lista, publicada en marzo de este año, incluye 48 grupos profesionales y 165 profesiones.

¹² <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse.pdf>

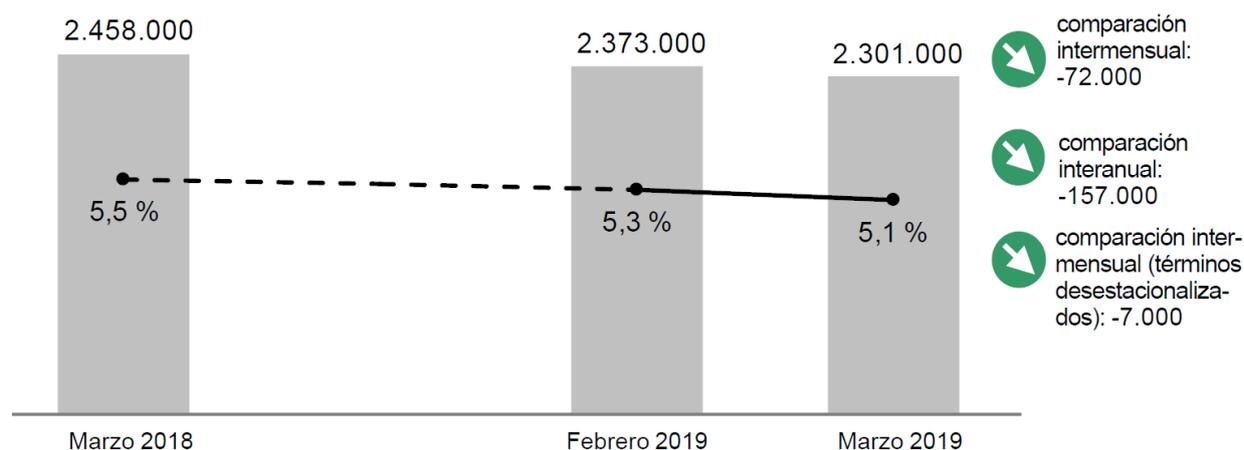
¹³ https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba015465.pdf

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN MARZO

La Agencia Federal de Empleo publicó el 29 de marzo las nuevas cifras relativas a la evolución del mercado laboral correspondientes a marzo. "Con la activación del mercado laboral iniciada en primavera ha descendido el desempleo y el subempleo. A pesar de haber cedido el impulso económico, el mercado laboral sigue evolucionando positivamente", 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 febrero a marzo en 72.000 personas (-7.000 en términos desestacionalizados). Con una cifra total de 2.301.000 desempleados, había 157.000 personas paradas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo descendió 0,2 puntos porcentuales al 5,1% frente al mes anterior y 0,4 puntos porcentuales en comparación interanual.

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO – Marzo de 2019



Fuente: Agencia Federal de Empleo

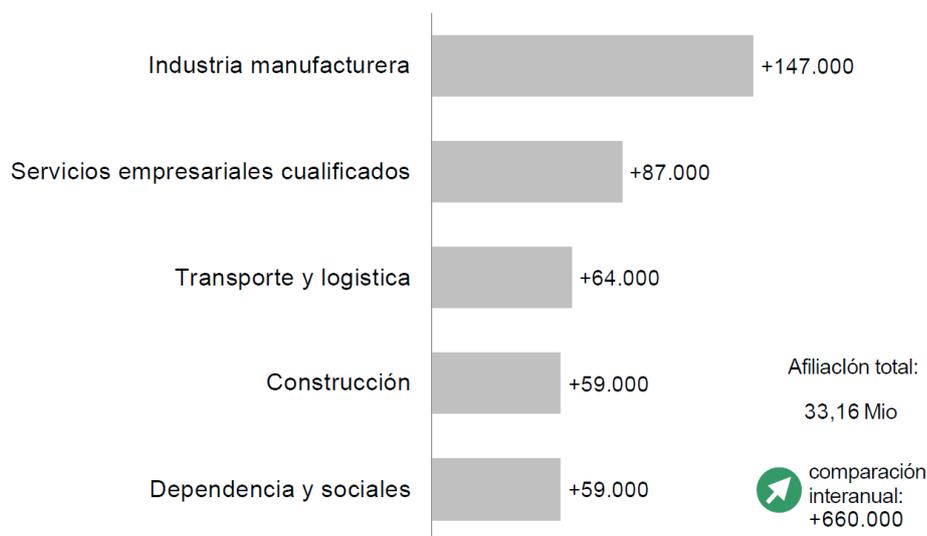
Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), la tasa de paro registrado fue del 3,1% en enero.

El **subempleo**, que además de los parados incluye a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, descendió en marzo en 9.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.254.000, unas 185.000 menos que hace un año.

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** creció en febrero en 39.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior

y en 482.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 44,82 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 en enero en 61.000 personas (términos desestacionalizados) frente a diciembre y en 660.000 en comparación interanual. La cifra total fue de 33,16 millones de personas afiliadas.

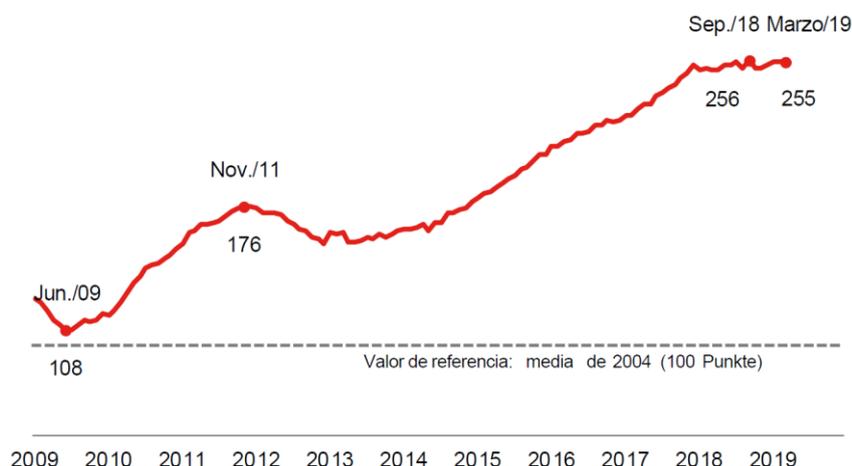
CRECIMIENTO DE LA AFILIACIÓN (selección de sectores)
Marzo de 2019



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La **demanda de mano de obra** sigue manteniéndose alta. En marzo había registrados en la Agencia Federal de Empleo 797.000 puestos de trabajo vacantes, 19.000 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 invariable en 255 puntos y se situó 4 puntos por encima del nivel alcanzado el año anterior.

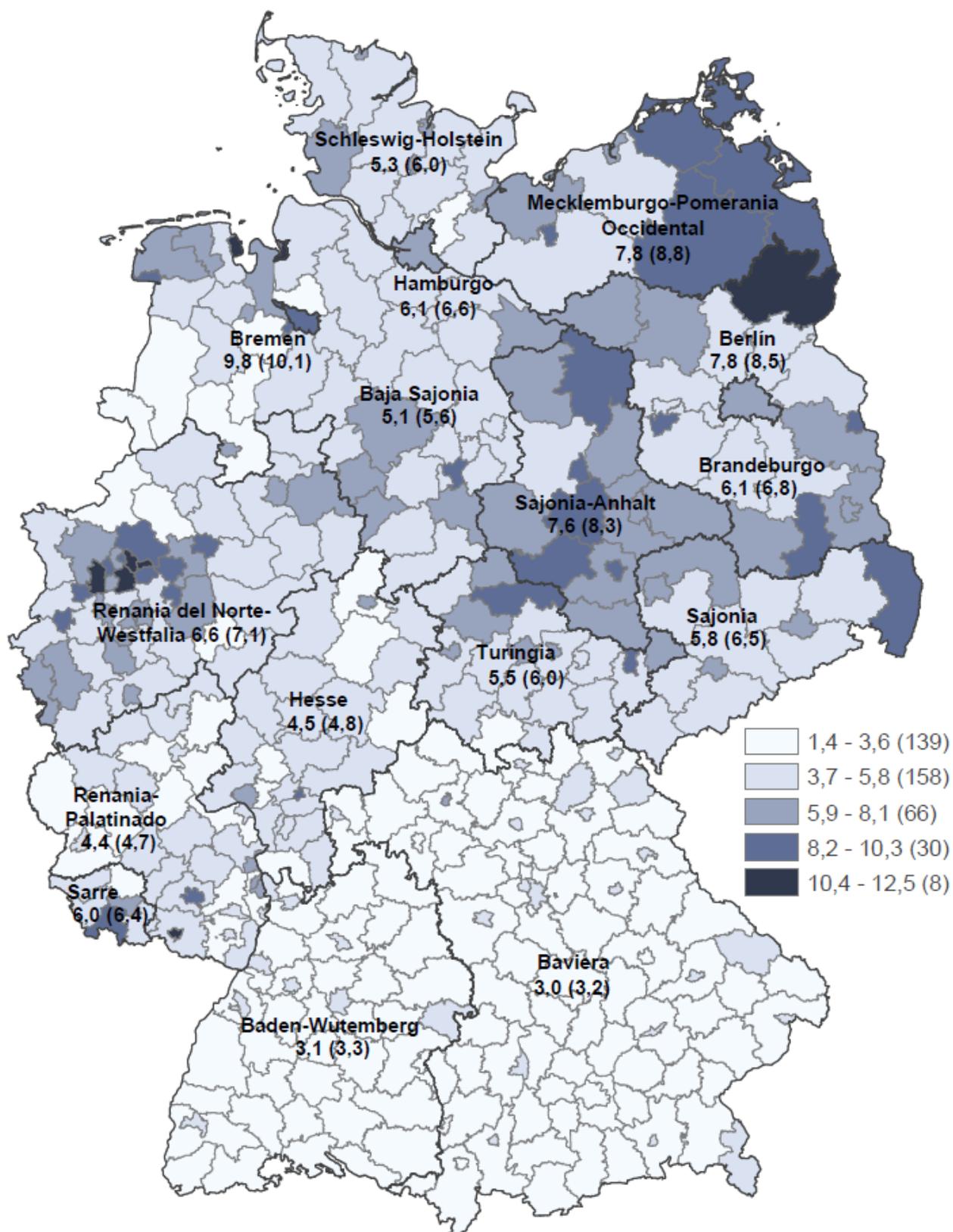
EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (Junio 2009 - Marzo 2019)



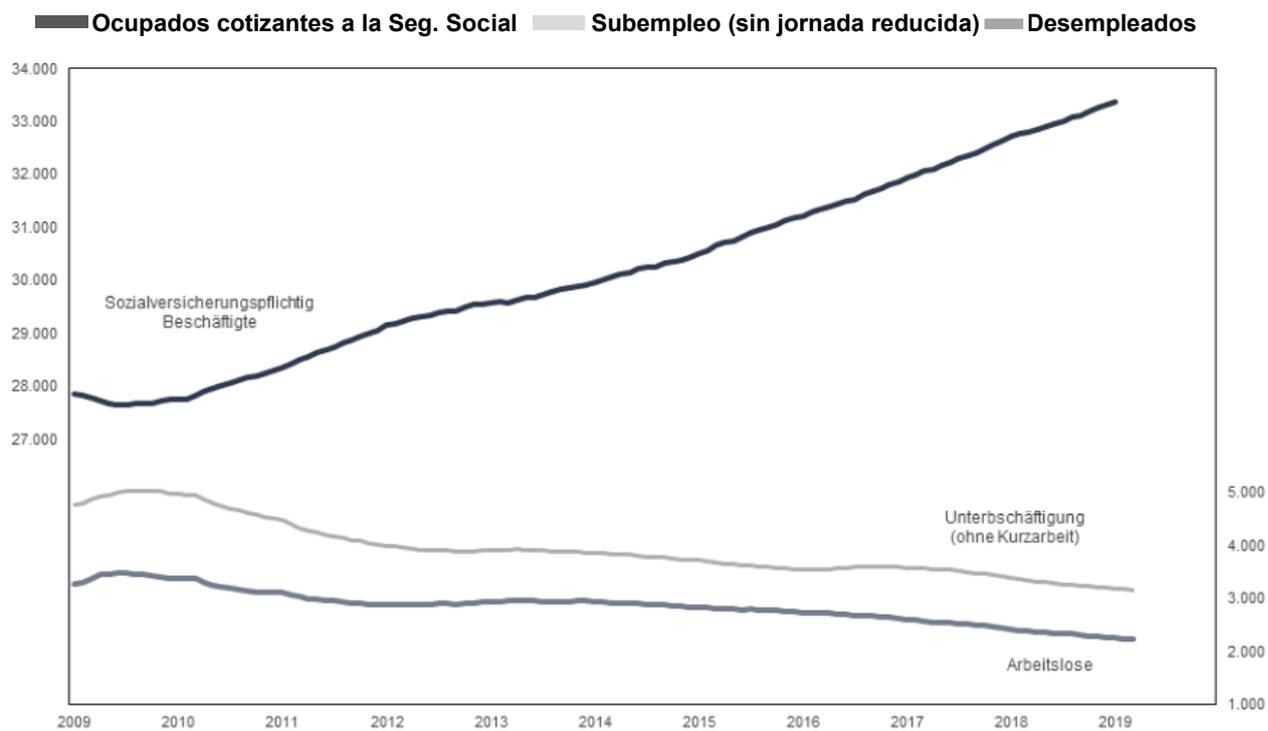
En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 773.000 personas percibieron en marzo la prestación contributiva por desempleo, 3.000 más que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas demandantes de empleo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se situó en 4.015.000 personas, 241.000 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 marzo de 2019 se habían registrado en las agencias de empleo y jobcenter 391.000 solicitantes que buscaban un puesto de formación, 9.000 menos que el año anterior. Durante ese tiempo se notificaron un total de 474.000 puestos de formación profesional, unos 18.000 más que el año anterior. Principalmente se ofertaron puestos de formación para comerciantes en el comercio minorista (30.000), comerciantes en gestión de oficinas (18.000) y vendedores (18.000). El mercado de la formación se encuentra actualmente en un estado de cambio muy fuerte

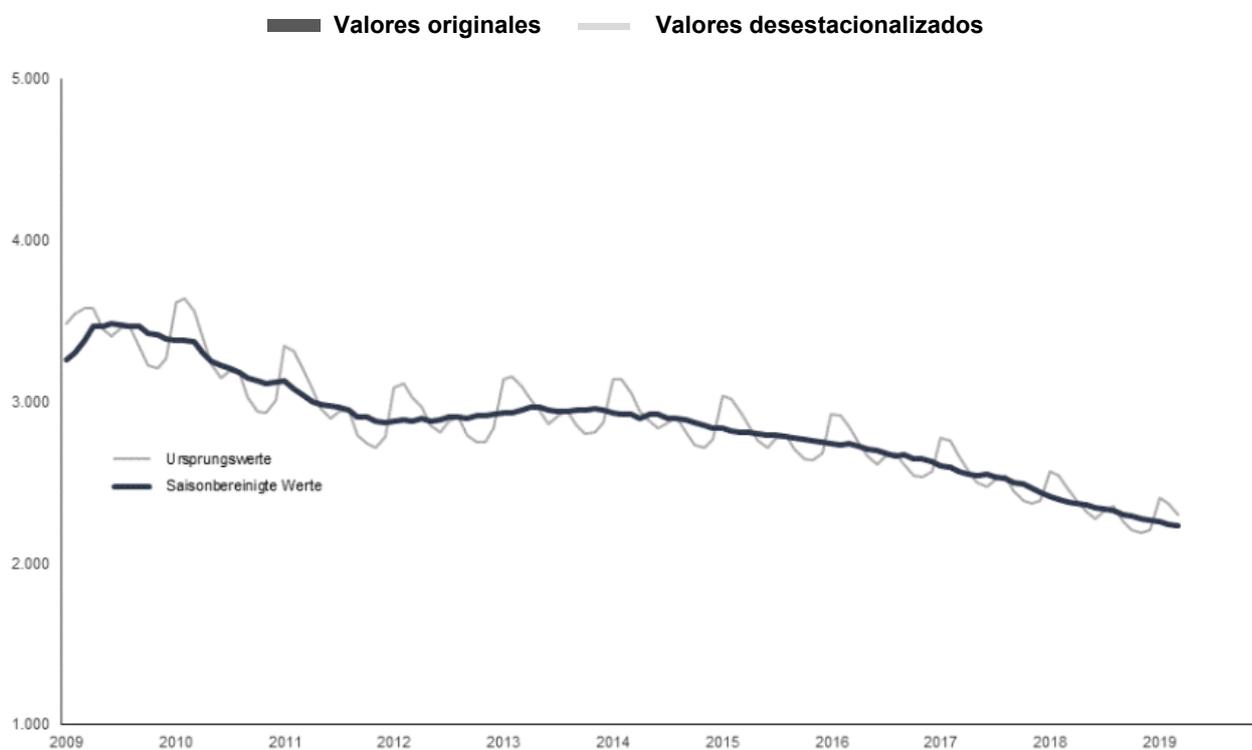
TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS
sobre la población activa total – Marzo de 2019 (Marzo de 2018)



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)



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

MARZO 2019	2019			2018	Variación en comparación interanual			
	Marzo	Febrero	Enero	Diciembre	Marzo		Febrero	Enero
					v. absoluto	%	%	%
	POBLACION OCUPADA							
Ocupados (promedio mensual) ¹⁾	...	44.822.000	44.794.000	45.083.000	1,1	1,1
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	33.164.800	33.298.400	2,0
PARO REGISTRADO	2.301.121	2.372.700	2.405.586	2.209.546	-156.989	-6,4	-6,8	-6,4
De ellos: 36,9% según el Código Social III ²⁾	849.780	907.655	919.257	776.844	-9.607	-1,1	-2,0	-2,3
63,1% según el Código Social II ²⁾	1.451.341	1.465.045	1.486.329	1.432.702	-147.382	-9,2	-9,5	-8,8
56,4% hombres	1.298.528	1.348.930	1.358.706	1.224.682	-81.973	-5,9	-6,1	-6,0
43,6% mujeres	1.002.591	1.023.769	1.046.879	984.864	-75.016	-7,0	-7,7	-7,0
8,9% ≥15 y <25 años	203.982	210.034	202.224	186.977	-11.536	-5,4	-6,6	-7,0
1,8% de ellos ≥15 y <20 años	40.789	41.718	41.291	40.745	-2.099	-4,9	-5,6	-5,4
22,2% ≥55	509.959	524.620	534.567	490.712	-19.818	-3,7	-3,7	-2,7
27,5% extranjeros	632.792	644.100	648.509	598.647	-14.486	-2,2	-3,0	-3,3
72,2% alemanes	1.661.552	1.721.739	1.750.146	1.604.267	-142.619	-7,9	-8,2	-7,5
6,7% con discapacidad seria	154.809	156.872	160.110	152.170	-4.668	-2,9	-3,2	-2,1
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	5,1	5,3	5,3	4,9	5,5	-	5,7	5,8
De ellos	5,4	5,6	5,7	5,1	5,8	-	6,1	6,1
mujeres	4,7	4,8	4,9	4,6	5,1	-	5,3	5,4
≥15 y <25 años	4,5	4,6	4,4	4,1	4,8	-	5,0	4,8
≥15 y <20 años	3,1	3,2	3,1	3,1	3,2	-	3,3	3,3
≥55 y <65 años	5,7	5,8	6,0	5,5	6,2	-	6,4	6,4
extranjeros	12,7	12,9	13,0	12,0	14,1	-	14,4	14,6
alemanes	4,1	4,3	4,4	4,0	4,5	-	4,7	4,7
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,6	5,8	5,9	5,4	6,1	-	6,3	6,4
SUBEMPLEO³⁾								
Desempleo en sentido amplio	2.687.994	2.750.200	2.763.804	2.581.711	-130.218	-4,6	-5,1	-5,0
Subempleo en sentido estricto	3.231.938	3.291.138	3.275.680	3.137.066	-183.624	-5,4	-5,7	-6,1
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.253.976	3.312.709	3.297.187	3.158.220	-184.956	-5,4	-5,7	-6,2
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,1	7,2	7,2	6,9	7,6	-	7,7	7,7
PERCEPTORES DE PRESTACIONES³⁾								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	772.702	835.462	825.517	708.040	2.536	0,3	0,5	-1,0
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trabajar)	4.014.563	4.009.089	4.002.702	3.979.908	-241.268	-5,7	-5,9	-6,0
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.628.201	1.619.909	1.616.445	1.612.566	-53.815	-3,2	-3,9	-4,0
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,4	7,4	7,3	7,3	7,8	-	7,8	7,8
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	197.650	224.291	153.696	173.348	-10.468	-5,0	-3,5	-2,6
- Nuevas desde inicios de año	575.637	377.987	153.696	2.323.977	-22.865	-3,8	-3,2	-2,6
- Total de ofertas ⁴⁾	797.455	783.963	757.714	781.326	19.297	2,5	2,6	2,9
Índice de empleo BA-X	255	255	255	253	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL³⁾ - Total	873.666	855.110	842.965	879.389	20.716	2,4	1,6	0,5
de ellos: Activación y reinserción profesional	218.917	209.364	190.260	204.286	21.142	10,7	9,2	6,7
Orientación y formación profesional	198.027	197.166	206.976	204.767	-3.670	-1,8	-1,9	-1,8
Formación continua	182.092	177.574	177.502	179.422	13.850	8,2	7,6	7,5
Inicio de una ocupación	112.022	110.617	109.992	114.202	-2.705	-2,4	-3,5	-4,2
Medidas especiales para personas con discapacidad	66.064	66.457	68.000	68.589	401	0,6	0,5	0,3
Medidas de creación de empleo	83.210	79.849	76.206	91.009	-7.081	-7,8	-10,3	-13,9
Otros tipos de fomento	13.334	14.083	14.029	17.114	-1.221	-8,4	-0,5	2,7
Datos desestacionalizados	Marzo/19	Feb./19	Enero/19	Dic./18	Nov./18	Oct./18	Sep./18	Ago./18
Población ocupada ¹⁾	...	39.000	78.000	46.000	46.000	40.000	26.000	39.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	61.000	62.000	78.000	74.000	24.000	63.000
Desempleados	-7.000	-20.000	-4.000	-14.000	-16.000	-12.000	-23.000	-10.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-9.000	-12.000	-15.000	-14.000	-16.000	-9.000	-15.000	-18.000
Ofertas de trabajo notificadas	1.000	1.000	3.000	-1.000	0	-4.000	4.000	0
Cuota desempleo en relación con total de población activa	4,9	5,0	5,0	5,0	5,0	5,1	5,1	5,2
Cuota de desempleo según OIT ¹⁾	...	3,1	3,2	3,2	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

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN MARZO

A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de marzo de 2019 había 473.826 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 9.156 personas en base intermensual y de 18.365 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 9,2%, lo que supone un descenso de 0,2% en términos intermensuales y de 0,3% 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 marzo hubo 366.176 ciudadanos belgas, 47.584 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.341 españoles) y 60.066 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 5,7% en el mes de febrero de 2019.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
Direction Statistiques et Etudes
Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN MARS 2019

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	100.324	105.831	1.131	46.666	252.821	-5.145	-9.535
Femmes	83.504	94.680	1.058	42.821	221.005	-4.011	-8.830
Total	183.828	200.511	2.189	89.487	473.826	-9.156	-18.365
- 1 m.	-4.977	-4.334	-73	+155	-9.156		
- 12 m.	-14.529	-2.278	-134	-1.558	-18.365		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	20.916	20.172	162	4.775	45.863	-2.467	-2.404
Femmes	12.953	15.777	122	3.940	32.670	-1.729	-2.991
Total	33.869	35.949	284	8.715	78.533	-4.196	-5.395
- 1 m.	-2.157	-1.729	-27	-310	-4.196		
- 12 m.	-2.563	-2.281	-80	-551	-5.395		

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

Hommes	33.321	42.118	413	23.088	98.527	-746	-4.157
Femmes	26.543	36.072	436	20.650	83.265	+80	-2.393
Total	59.864	78.190	849	43.738	181.792	-666	-6.550
- 1 m.	-54	-640	-10	+28	-666		
- 12 m.	-4.281	-2.126	-21	-143	-6.550		

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

Hommes	6.046	14.337	86	2.231	22.614	-1.518	-2.082
Femmes	3.953	11.019	56	2.194	17.166	-1.203	-2.846
Total	9.999	25.356	142	4.425	39.780	-2.721	-4.928
- 1 m.	-1.243	-1.262	-8	-216	-2.721		
- 12 m.	-1.181	-3.458	-25	-289	-4.928		

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de : -						
MARS 2019						
PAYS						
DEIN05						
NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	194.894	20.421	171.282	14.969	366.176	35.390
Autriche	27	1	44	0	71	1
Bulgarie	1.398	62	1.711	88	3.109	150
Chypre	5	0	10	0	15	0
République Tchèque	176	14	201	16	377	30
Allemagne	555	22	640	21	1.195	43
Danemark	21	0	32	3	53	3
Espagne	2.521	83	1.820	83	4.341	166
Estonie	5	0	24	0	29	0
Finlande	17	1	46	3	63	4
France	4.069	241	4.761	272	8.830	513
Grande Bretagne	407	10	273	7	680	17
Grèce	480	5	405	10	885	15
Croatie	48	0	78	3	126	3
Hongrie	133	4	183	2	316	6
Irlande	47	3	52	0	99	3
Italie	5.373	174	3.861	147	9.234	321
Lituanie	30	1	92	1	122	2
Luxembourg	73	5	79	6	152	11
Lettonie	22	1	58	3	80	4
Malte	4	0	5	0	9	0
Pays-Bas	3.490	155	3.554	127	7.044	282
Pologne	1.338	57	1.530	65	2.868	122
Portugal	1.330	69	1.111	69	2.441	138
Roumanie	1.770	124	2.517	197	4.287	321
Slovaquie	508	37	510	30	1.018	67
Slovénie	13	1	22	1	35	2
Suède	52	1	53	1	105	2
TOTAL ETRANGERS U.E.	23.912	1.071	23.672	1.155	47.584	2.226
TOTAL U.E.	218.806	21.492	194.954	16.124	413.760	37.616
Suisse	43	1	51	3	94	4
Congo (Rép. démocratique)	1.857	70	2.213	89	4.070	159
Algérie	1.197	28	574	14	1.771	42
Maroc	6.344	134	4.126	176	10.470	310
Macédoine	391	22	306	18	697	40
Norvège	19	1	27	0	46	1
Serbie + Monténégro	484	24	409	50	893	74
Tunisie	641	17	329	8	970	25
Turquie	2.156	44	1.401	39	3.557	83
Réfugiés et apatrides	2.347	133	1.396	101	3.743	234
Autres nationalités hors U.E.	18.536	648	15.219	544	33.755	1.192
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	34.015	1.122	26.051	1.042	60.066	2.164
TOTAL ETRANGERS	57.927	2.193	49.723	2.197	107.650	4.390
TOTAL GENERAL	252.821	22.614	221.005	17.166	473.826	39.780



Marché du travail : Chômage

Périodes	Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (1)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	UE-28
31/03/2019	473.826	78.533	395.293			
28/02/2019	482.982	82.729	400.253	5,7	7,8	6,5
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

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

Fte. : Banco Nacional de Bélgica

EE.UU.

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN MARZO

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, el mercado laboral estadounidense creó 196.000 puestos de trabajo en marzo, y suma 102 meses consecutivos de crecimiento.*
- *Se registró un descenso de 24.000 desempleados, y la tasa de desempleo se mantienen el 3,8%.*
- *La población activa descendió en 224.000 personas, y la tasa de actividad desciende dos décimas, al 63,0%.*
- *Los salarios suavizaron su ritmo decrecimiento, al elevarse cuatro centavos de dólar, con una tasa interanual del 3,2%.*

Datos generales y metodología

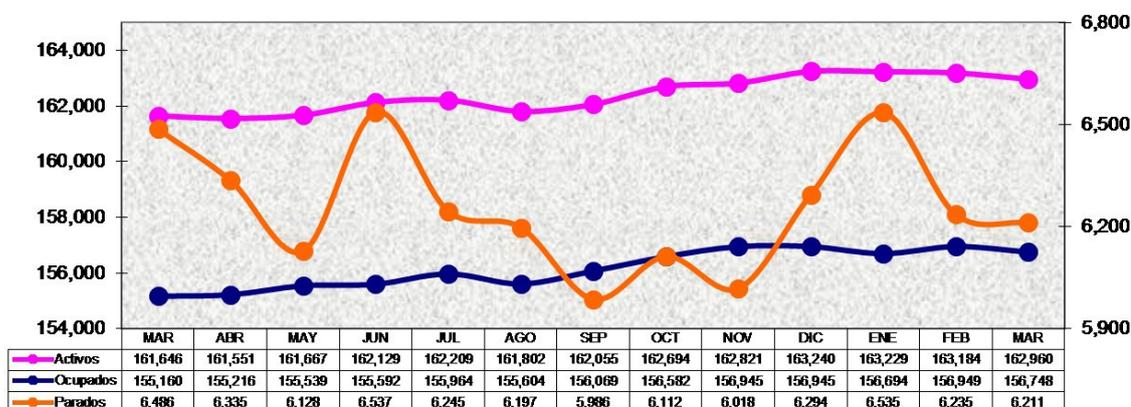
Datos generales

Según publicó el día 5 de abril el Departamento de Trabajo, en el mes de marzo de 2019 el mercado laboral registró un **crecimiento de 196.000 empleos**. El número de empleos superó las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento de alrededor de 170.000 puestos. El informe, además, refleja sendas revisiones al alza de los datos de empleos creados en enero (+1.000) y febrero (+13.000).

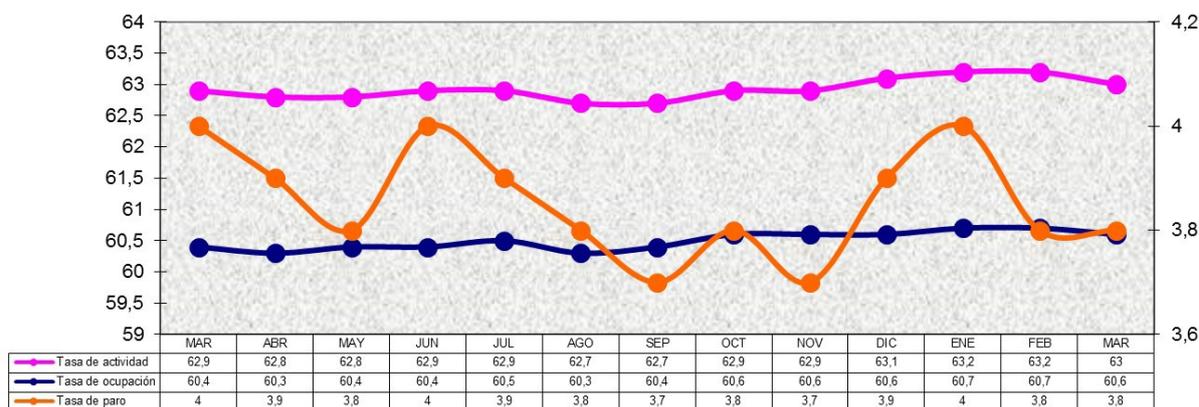
La **tasa de desempleo se mantuvo** sin variación **en el 3,8%**. En marzo de 2018 se situaba en el 4,0%. En cifras, el **número de desempleados** descendió en 24.000, situándose en un total de **6.211.000**. El dato interanual de parados ha descendido en 275.000, ya que en febrero de 2018 se cifraba en 6.486.000.

El número de **activos** en marzo fue de **162.960.000**, tras registrar un **descenso de 224.000** personas. En marzo de 2018 el dato se cifraba en 161.646.000. La tasa de actividad bajó dos décimas, situándose en el 63,0%.

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



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



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).

De esta manera, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en marzo se crearon 145.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

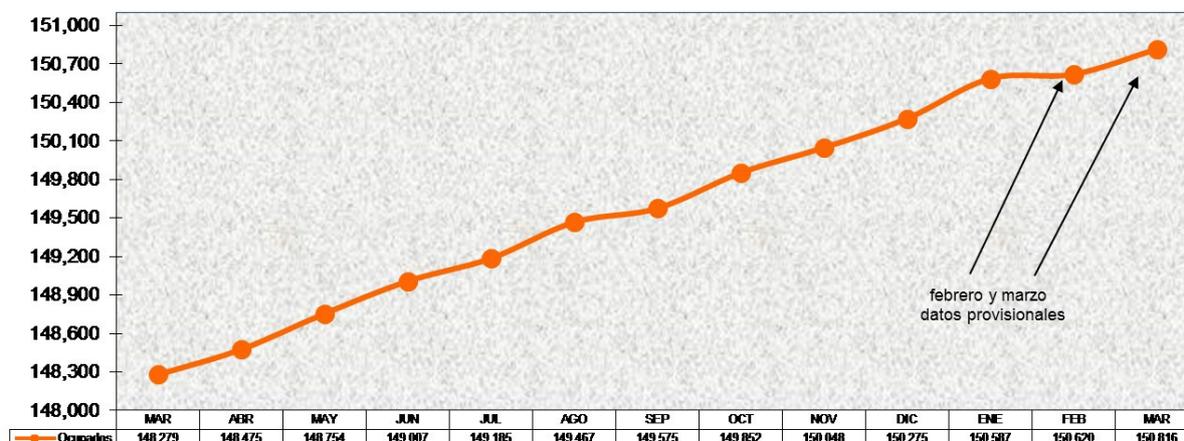
A nivel nacional, en el mes de marzo el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 34.000 trabajadores con respecto a la cifra de febrero, situándose en 1.305.000. El registro refleja un descenso interanual de 32.000 personas. El 21,1% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 36,4% durante al menos 15 semanas. También se registraron aumentos en el número de parados durante un periodo de entre 15 y 26 semanas (8.000) y de entre 5 y 14 semanas (5.000). Asimismo, la estadística refleja un descenso en la cifra de desempleados durante menos de cinco semanas (-68.000).

Aproximadamente 1,35 millones de personas (100.000 menos que en febrero) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de marzo por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 412.000 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 no varía con respecto a febrero y que refleja un descenso interanual de seis décimas de punto.

Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en marzo se crearon 196.000 puestos de trabajo, con un total de 182.000 en el sector privado, tras haber creado 311.000 en enero. La media mensual de empleos creados en el primer trimestre asciende a 180.000, por debajo de los 223.000 del mismo periodo de 2018.

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



El sector industrial descendió (-6.000 puestos) tras haber creado 4.000 el mes anterior y haber mantenido una media mensual de 22.000 en los doce meses anteriores a enero. La construcción creó 16.000 empleos tras haber destruido 31.000 empleos el mes anterior.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en sanidad y servicios sociales (61.000), servicios profesionales (37.000), y hostelería (33.000). El único descenso de importancia se registró en la venta minorista (-12.000).

En el sector público se crearon 14.000 empleos, casi todos ellos en las administraciones locales (condados y municipios).

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor descenso (0,6%) se registró entre los menores de 20 años, situándose su tasa en el 12,8%. También se produjo un descenso del 0,3% en la tasa de las personas de raza negra, que baja hasta el 6,7%, y otro del 0,1% en la de las mujeres adultas, cuya tasa de desempleo desciende al 3,3%. El mayor aumento de la tasa de desempleo (0,4%) afectó a la población de origen hispano, subiendo su tasa al 4,7%. También se produjeron dos incrementos del 0,1% en las tasas de los varones adultos y de las personas de raza blanca, situándose sus tasas respectivas en el 3,6%, 3,4%.

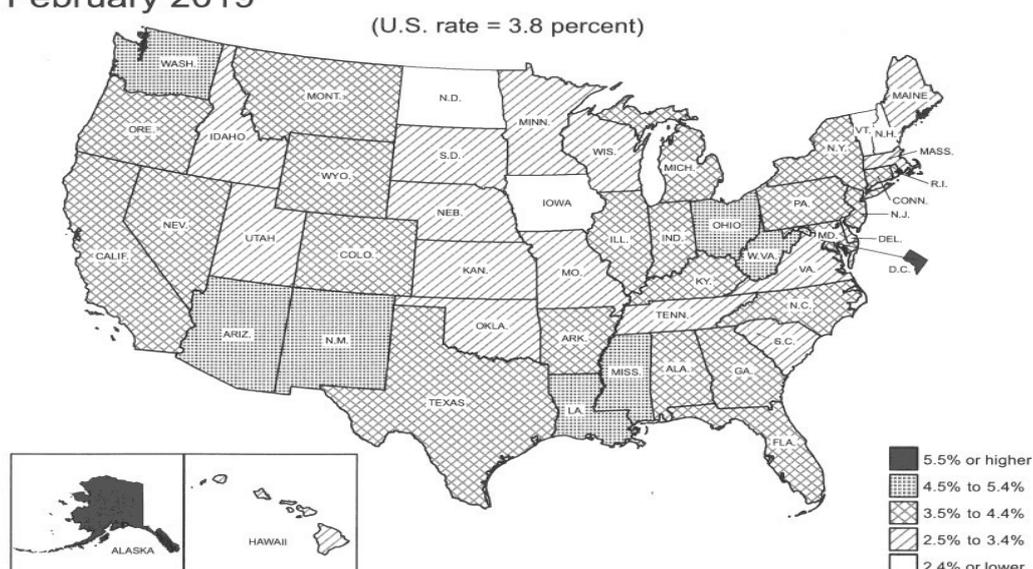
En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba un fuerte aumento del 0,6% en la tasa de los trabajadores que no llegaron a finalizar los estudios secundarios,

situándose su tasa de paro en el 5,9%. También se produjo un incremento del 0,2% en la tasa de los trabajadores que comenzaron pero no finalizaron los estudios superiores, subiendo su tasa al 3,4%. La tasa de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado) descendió dos décimas, bajando al 2,0%. El otro descenso (0,1%) correspondió a los trabajadores que, tras finalizar los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios, bajando su tasa de desempleo al 3,7%.

Empleo y desempleo por estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó en un informe separado referido al mes de febrero que el número de puestos de trabajo creció en dos estados y se mantuvo sin apenas variación en el resto y en el Distrito Federal de Columbia. Los estados con mayor crecimiento fueron Idaho (+4.000) y Florida (+25.000). Asimismo, el informe indica que la tasa de desempleo descendió en 4 estados y se mostró estable en el resto y en el Distrito de Columbia. Solamente cuatro estados y el Distrito Federal registraban una tasa de paro superior al 5%. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,5%, mientras que el 2,4% de, New Hampshire Iowa y Vermont es la más baja. En términos interanuales, el empleo ha crecido significativamente en 22 estados y se ha mantenido estable en el resto y en el Distrito de Columbia, mientras que la tasa de paro ha descendió en siete estados, ha crecido en dos y no ha variado en el resto del país.

Map 1. Unemployment rates by state, seasonally adjusted, February 2019



Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.040.235 durante la semana que terminó el 16 de marzo, con una tasa de percepción de prestaciones del 32,84%.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado aumentó una décima, situándose en 34,5 horas. En el sector industrial la jornada media semanal se mantuvo sin variación en 40,7 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión creció una décima, subiendo a 33,7 horas.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en 4 centavos de dólar en marzo, subiendo a 27,70 dólares, y ha crecido 86 céntimos en los últimos doce meses (+3,2%). Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó en 6 centavos de dólar, situándose en 23,24 dólares por hora.

Consideraciones finales

Los datos del informe se pueden considerar positivos, en cuanto que significa la vuelta a la solidez de una economía en fase expansiva. De hecho, más de un analista considera al mercado laboral el pilar más sólido de la economía de Estados Unidos. No obstante, el informe, junto con los resultados de otras estadísticas, indica que la tendencia del ritmo de las contrataciones continuará suavizándose.

La tasa de desempleo se mantiene en sus niveles más bajos de los últimos 50 años, ayudada en parte por el descenso del número de activos. No obstante, se considera que las empresas continuarán sufriendo dificultades para encontrar trabajadores cualificados, lo que podría contribuir desacelerar del ritmo de las contrataciones.

Los salarios continuaron creciendo a un ritmo similar al año 2009, lo que debería atraer a la actividad a un creciente número de trabajadores que estaban al margen del mercado laboral.

FRANCIA

UNA FOTOGRAFÍA DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL AÑO 2018

El año pasado, en Francia, el 71,9 % de las personas de entre 15 y 64 años de edad son activas en el sentido de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), bien tengan un empleo o bien estén desempleados. Este porcentaje ha aumentado 0,4 puntos porcentuales en el año 2018, alcanzando su nivel más alto desde el 1975. Este incremento se debió a la tasa de empleo (+ 0,7 puntos para la franja de edad de 15-64 años), más marcada para los jóvenes y los séniores.

Igualmente, el [INSEE](#)¹⁴ indica que, entre los 27,1 millones de personas empleadas, nueve de cada diez son asalariadas. Entre los empleados, el 84,7 % tiene un empleo fijo (de duración indeterminada). Esta proporción permanece prácticamente estable, tras sufrir una erosión en la última década. En 2018, el 18,5 % de las personas empleadas trabajaba a tiempo parcial, lo que supone un retroceso de 0,3 puntos en un año.

Con 2,7 millones de desempleados en el sentido de la OIT, la tasa de desempleo asciende al 9,1 %, en promedio durante el año 2018. El descenso iniciada en el 2016 continúa, pero de forma más moderada: - 0,3 puntos porcentuales en el 2018, después de - 0,7 puntos en el 2017. Es más marcada entre los jóvenes y los menos cualificados. El desempleo de larga duración afectaba al 3,8 % de los activos en el año 2018, retrocediendo 0,4 puntos en un año. Más frecuente entre los jóvenes activos, el desempleo es más duradero entre los mayores.

En el año 2018, 1,6 millones de personas inactivas pueden encuadrarse dentro del halo en torno al desempleo. En total, un 10,4 % de los trabajadores incluidos en la franja de edad de 15-64 años está sin empleo y quiere trabajar, bien se encuentren en desempleo o pertenezcan al halo en torno al desempleo. Esta proporción ha bajado 0,2 puntos porcentuales durante el año.

La tasa de actividad en la franja de edad de 15-64 años alcanza su nivel más alto desde 1975

En promedio, en el año 2018, 29,4 millones de personas de 15 a 64 años son activas, es decir, el 71,9 % de este tramo de edad (gráfico 1). De ellas, 26,7 millones tienen un empleo y 2,7 millones están desempleados en el sentido de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Por otra parte, 11,5 millones de personas de entre 15 y 64 años están inactivas, es decir, no trabajan, ni buscan activamente un empleo, o no están disponibles para ocupar uno.

¹⁴ INSEE Première, n° 1740 (marzo de 2019).

Gráfico 1: La condición de actividad en el sentido de la OIT en el año 2018

	Conjunto		Por sexo (en 5)		Por edad (en %)		
	Millares	%	Mujeres	Hombres	15-24 años	25-49 años	50-64 años
Activos	29 438	71,9	68,2	75,8	37,7	88,0	65,5
Empleados	26 745	65,4	61,9	68,9	29,9	80,5	62,1
Desempleados	2 693	6,6	6,3	6,9	7,8	7,5	4,4
Inactivos	11 486	28,1	31,8	24,2	62,3	12,0	33,5
Total	40 924	100	100	100	100	100	100

Entre los años 2008 y 2018, la población activa con edades de 15 a 64 años aumentó en un millón de personas, principalmente debido a la subida de la tasa de actividad (+ 2,4 puntos). En el 2018, ésta último aumentó en 0,4 puntos porcentuales con respecto al 2017. Así alcanza su nivel más alto desde el año 1975 (fecha de comienzo de la serie). La tasa de actividad de los jóvenes aumenta y la de los séniores y de las mujeres de edad mediana sigue creciendo tendencialmente.

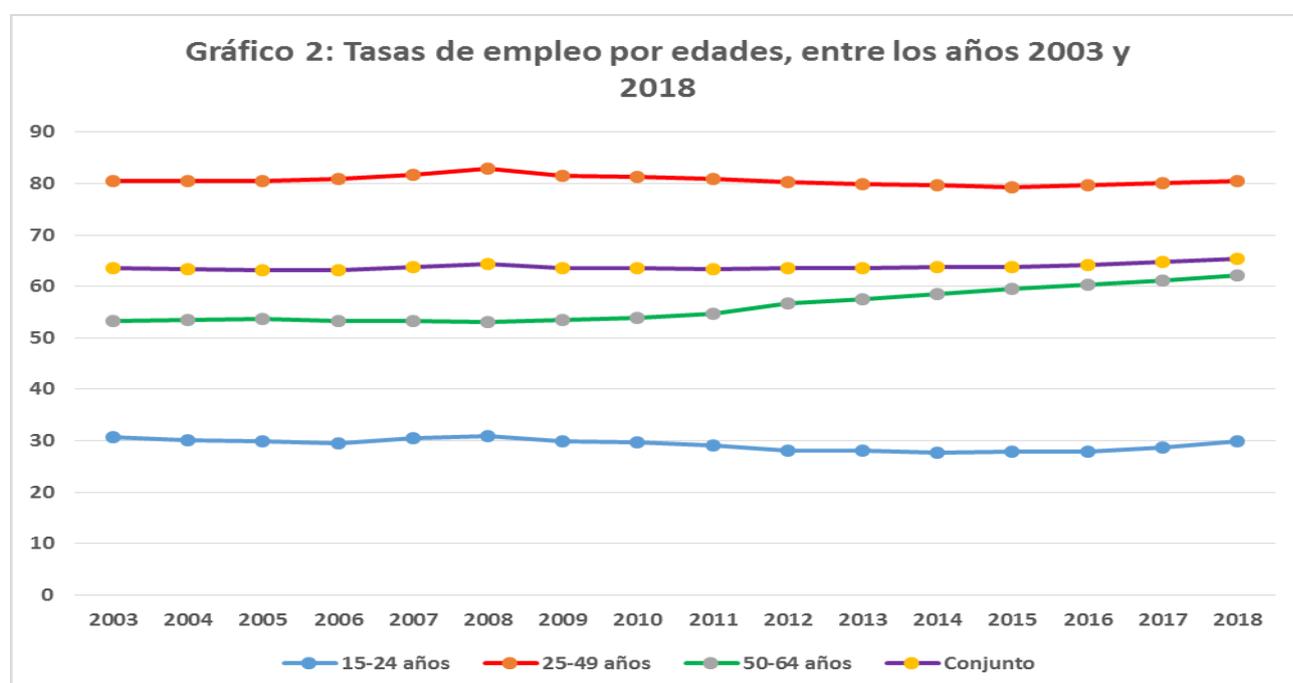
De hecho, **la participación de los séniores** en el mercado de trabajo no deja de crecer desde el año 2009. Este aumento es atribuible a las sucesivas reformas del sistema de jubilación y a las restricciones de acceso a los dispositivos de cese anticipado de la actividad. En diez años, la población activa con edades entre 50 y 64 años ha aumentado en cerca de 1,9 millones de personas, lo que representa un aumento de 10,9 puntos de su tasa de actividad entre los años 2008 y 2018, de los cuales + 0,9 puntos han correspondido al año 2018.

La actividad femenina también sigue avanzando. Así, entre las personas de 25 a 49 años de edad, la tasa de actividad de las mujeres ha aumentado 0,9 puntos en el año 2018, mientras que la de los hombres ha disminuido ligeramente (- 0,3 puntos). Si los diferenciales de tasa de actividad entre hombres y mujeres se reducen, aún siguen estando marcados: en el 2018, la tasa de actividad de las mujeres de 25 a 49 años

de edad era del 83,5 % cuando la de los hombres era del 92,8 %, es decir, una diferencia de 9,3 puntos.

En el año 2018, la tasa de empleo juvenil y de los séniores ha aumentado

En el año 2018, la tasa de empleo de las personas de 15-64 años aumentó 0,7 puntos, para situarse en el 65,4 % (gráfico 2). Compartido por todas las categorías de edad, este aumento es mayor entre los jóvenes y los séniores: + 1,2 puntos para la franja de edad de 15-24 años (hasta situarse en el 29,9 %) y + 0,9 puntos para la de 50-64 años (para situarse en el 62,1 %). En el caso de los jóvenes, este aumento se concentra en el aprendizaje.



Cerca del 85% de los asalariados tiene un CDI

Los asalariados representaban el 88,3 % de las personas con empleo en Francia en el año 2018. Entre ellos, el 84,7% tenía contratos de duración indefinida (CDI) o eran funcionarios, un 10,5 % trabajaba con contratos de duración determinada (CDD), un 3,0 % en régimen de interinidad y un 1,8 % estaba en aprendizaje (gráfico 3). La tasa de empleo con duración indefinida permanece casi estable en el año 2018, después de una erosión durante la última década (- 1,9 puntos entre los años 2007 y 2017).

Gráfico 3: Estatuto de empleo y tipo de contrato en el año 2018

	Conjunto		Por sexo (en %)		Por edad (en %)		
	en miles	en %	Mujeres	Hombres	15-24 años	25-49 años	50 y más años
No asalariados	3 168	11,7	8,4	14,8	2,4	10,5	16,5
Asalariados	23 949	88,3	91,6	85,2	97,6	89,4	83,5
CDI	20 290	84,7	84,2	85,2	45,0	87,0	92,5
CDD	2 520	10,5	12,6	8,4	29,2	9,9	5,9
Interinidad	707	3,0	1,8	4,1	8,2	2,8	1,5
Aprendizaje	432	1,8	1,3	2,3	17,6	0,3	0,0
Total	23 949	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total de empleos	27 122	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Entre los asalariados, las mujeres ocupan más a menudo que los hombres los empleos con CDD (el 12,6 % frente al 8,4 %), pero son dos veces menos numerosas en el ámbito de la interinidad y del aprendizaje. Los trabajadores menores de 25 años desarrollan con más frecuencia empleos de duración limitada, ya sean en CDS (29,2 %), en interinidad (8,2 %) o como aprendices (17,6 %). A estas edades, los jóvenes presentes en el mercado de trabajo están a menudo poco titulados o siguen un plan de estudio profesional.

En el año 2018, el 11,7 % de las personas empleadas en Francia no eran asalariadas; una proporción prácticamente estable desde hace varios años. El estatuto de no-asalariado es más frecuente en varones (14,8 %) y en los séniores (16,5 %).

Los puestos de trabajo ocupados son cada vez más cualificados

El nivel de cualificación de los puestos de trabajo sigue avanzando. Entre los años 2003 y 2018, la cuota de los ejecutivos entre los activos ocupados aumentó 3,8 puntos (gráfico 4), hasta alcanzar el 18,4 % (gráfico 5). En el mismo período, la de los obreros o empleados disminuyó 4,8 puntos, situándose en el 47,4 %.

CUADRO 4: CUOTAS DE CDD O INTERINIDAD, DE EJECUTIVOS Y DE TIEMPO PARCIAL, ENTRE LOS AÑOS 2003 Y 2018

AÑOS	CDD o interinidad	Ejecutivos	Tiempo parcial
2003	11,4	14,6	16,9
2004	11,2	15,0	17,1
2005	11,6	15,4	17,3
2006	11,8	15,6	17,3
2007	12,0	15,7	17,4
2008	11,9	15,9	17,1
2009	11,3	16,2	17,5
2010	12,0	16,5	17,9
2011	12,2	17,3	18,0
2012	12,0	17,7	18,1
2013	11,9	17,2	18,5
2014	12,2	17,0	19,0
2015	13,0	17,5	18,8
2016	13,1	17,8	18,8
2017	13,8	18,0	18,8
2018	13,5	18,4	18,5

Las mujeres ocupan más a menudo puestos de empleado (42,7 % contra 12,7 % en el caso de los hombres), mientras que los hombres predominan entre los obreros (31,7 % frente al 8,2 % de las mujeres). Y, sobre todo, en el seno de los obreros y de los empleados, las mujeres desempeñan más a menudo los empleos no cualificados (el 50,9 % frente al 33,8 % de los hombres). Finalmente, la cuota de ejecutivos sigue siendo más elevada en el caso de los hombres que de las mujeres (20,8 % y 15,7%, respectivamente). Menos titulados, los jóvenes empleados de 15 a 24 años de edad son principalmente empleados u obreros (68,6 %), y mayoritariamente no cualificados; sólo el 5,7 % son ejecutivos.

Cuadro 5: Categoría socio-profesional (año 2018)

	Conjunto		Por sexo (en %)		Por edad (en %)		
	en miles	en %	mujeres	hombres	15-24 años	25-49 años	50 años y más
Agricultores	410	1,5	0,8	2,2	0,4	1,0	2,8
Artisanos, comerciantes y jefes de empresa	1 752	6,5	3,8	8,9	1,3	6,0	8,8
Ejecutivos	4 980	18,4	15,7	20,8	5,7	19,4	19,7
Profesiones intermedias	6 980	25,7	28,3	23,3	23,5	28,0	21,9
Empleados cualificados	3 783	13,9	21,6	6,8	17,3	14,4	12,2
Empleados no cualificados	3 581	13,2	21,1	5,9	19,5	11,2	15,5
Obreros cualificados	3 620	13,3	3,4	22,6	15,1	13,4	12,7
Obreros no cualificados	1 902	7,0	4,8	9,1	16,7	6,2	6,0
Sin determinar	115	0,4	0,4	0,5	0,6	0,4	0,5
Total	27 122	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

El 6,0 % de las personas con empleo están en situación de subempleo

Después de haber aumentado entre los años 2008 y 2014 (+ 1,9 puntos), la proporción de personas empleadas que trabajan a tiempo parcial se ha estabilizado (cuadro 4). En el año 2018, se ha producido una reducción de 0,3 puntos porcentuales fijándose en el 18,5 %. Esta cuota llega al 42,2 % entre los empleados no cualificados (cuadro 6). Es más de tres veces superior entre las mujeres que entre los hombres (un 29,3 % frente a un 8,4 %) y más importante en la franja de edad de 15-24 años (24,7 %) y entre los trabajadores con 50 años o más (21,7 %).

En el año 2018, 1,6 millones de personas estaban en situación de subempleo, o sea un 6,0% de las personas empleadas. Esta parte, que ascendía al 5,0 % en el año 2003, ha permanecido prácticamente estable

entre los años 2017 y 2018. El subempleo incluye principalmente a las personas que trabajan a tiempo parcial y que quisieran trabajar más, estando disponibles para hacerlo. Afecta más a los trabajadores no cualificados (15,7 %), a los jóvenes (10,9 %) y a las mujeres (8,6 %).

Cuadro 6: Tiempo parcial y subempleo (en 2018)

	Tiempo parcial (en %)			Subempleo (en %)		
	conjunto	mujeres	hombres	conjunto	mujeres	hombres
Categorías socio-profesionales						
Agricultores, artesanos, comerciantes y jefes de empresa	16,4	25,5	11,6	6,1	8,3	4,9
Ejecutivos	9,7	16,3	5,2	1,7	2,6	1,2
Profesiones intermedias	15,0	23,1	6,0	3,7	5,0	2,1
Empleados cualificados	23,3	28,3	8,3	6,3	7,4	2,8
Empleados no cualificados	42,2	47,4	24,8	15,7	17,2	10,5
Obreros cualificados	7,7	18,6	6,1	3,3	6,4	2,9
Obreros no cualificados	20,5	39,2	11,2	9,5	15,7	6,4
Edades						
15-24 años	24,7	34,2	16,9	10,9	15,3	7,3
25-49 años	16,0	26,8	6,0	5,6	8,2	3,1
50 años o más	21,7	32,8	10,9	5,3	7,8	3,0
Conjunto	18,5	29,3	8,4	6,0	8,6	3,5
Efectivos (en miles)	5 015	3 831	1 184	1 614	1 129	485

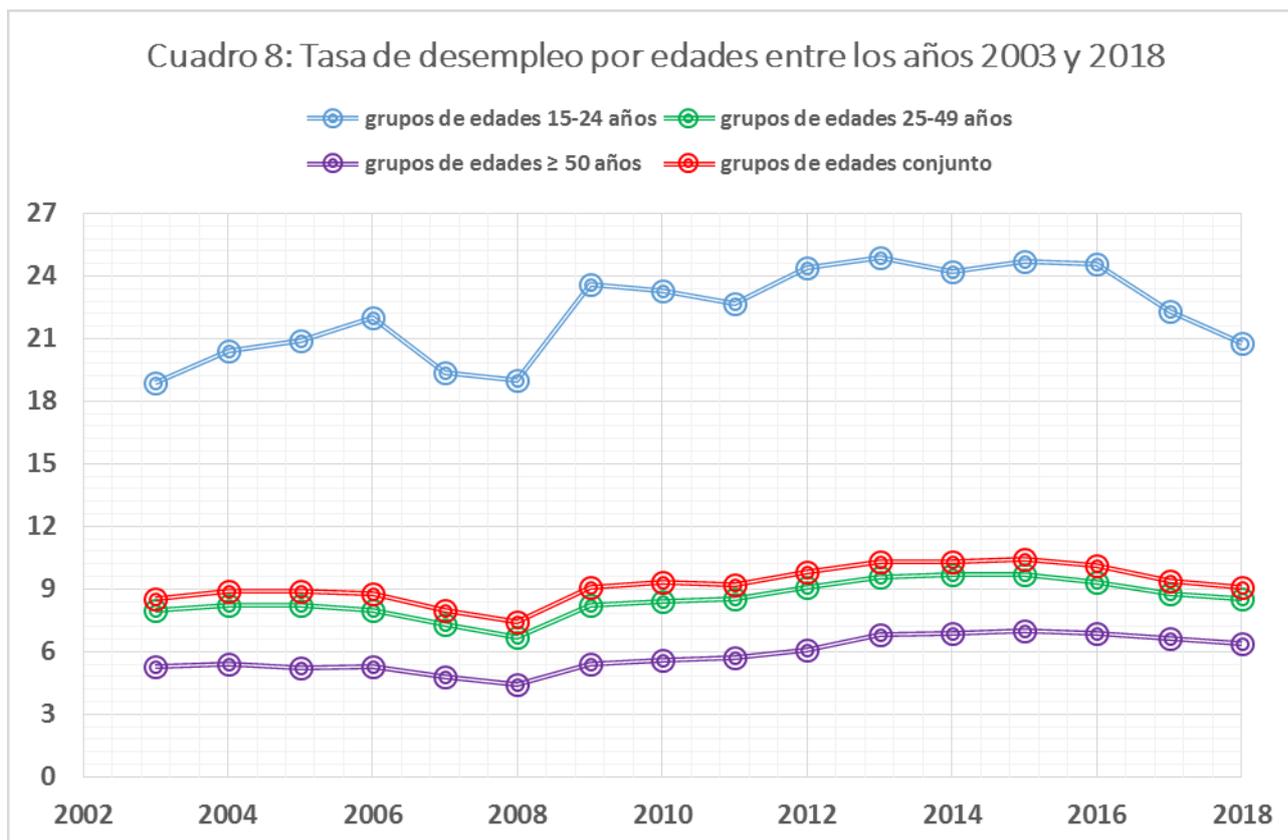
En el año 2018, la tasa de desempleo ha vuelto a bajar y se establece en el 9,1 %

En promedio, durante el año 2018, hubo en Francia 2,7 millones de desempleados en el sentido de la OIT, el 9,1 % de la población activa en Francia (cuadro 7). La tasa de desempleo continúa el descenso iniciado en el año 2016 (- 0,3 puntos porcentuales en el 2018, después de - 0,7 puntos en el 2017 y 0,3 puntos porcentuales en el 2016). Sin embargo, aún está 1,7 puntos porcentuales por encima de su nivel del año 2008, antes de la crisis económica (cuadro 8).

Cuadro 7: Número de desempleados y tasa de desempleo en el año 2018

Franjas de edad (años)	Desempleo				Desempleo de larga duración			
	Efectivos (miles)	Tasa (%)			Efectivos (miles)	Tasa (%)		
		Conjunto	Mujeres	Hombres		Conjunto	Mujeres	Hombres
15-24	596	20,8	20,0	21,4	145	5,1	4,7	5,4
25-49	1 538	8,5	8,9	8,1	650	3,6	3,6	3,6
≥ 50	567	6,4	6,3	6,5	327	3,7	3,4	4,0
Conjunto	2 702	9,1	9,1	9,0	1 122	3,8	3,6	3,9

La tasa de desempleo es mayor entre los jóvenes: asciende al 20,8 % de los activos de 15 a 24 años (cuadro 7). Sin embargo, pocos jóvenes están activos en estas edades. También, referido al conjunto de la población, el riesgo de desempleo juvenil es menor y la diferencia con el conjunto de la población es reducida: la tasa de desempleo es del 7,8 % para el grupo de edad de 15-24 años, frente al 6,6 % para el conjunto de las personas de entre 15 y 64 años (cuadro 1). Esta diferencia puede explicarse por el hecho de que las personas en la franja de 15-24 años presentes en el mercado de trabajo están, globalmente, poco tituladas y, por lo tanto, con un riesgo mayor de estar en desempleo y por el hecho de que el riesgo de desempleo es mayor en la fase de inserción profesional: en el año 2018, el 17,0% de los activos que había terminado sus estudios entre 1 y 4 años antes estaba en paro, contra el 11,8 % de los egresados de formación inicial entre 5 y 10 años antes y el 7,3 % en el caso aquellos que habían terminado sus estudios al menos 11 años antes.

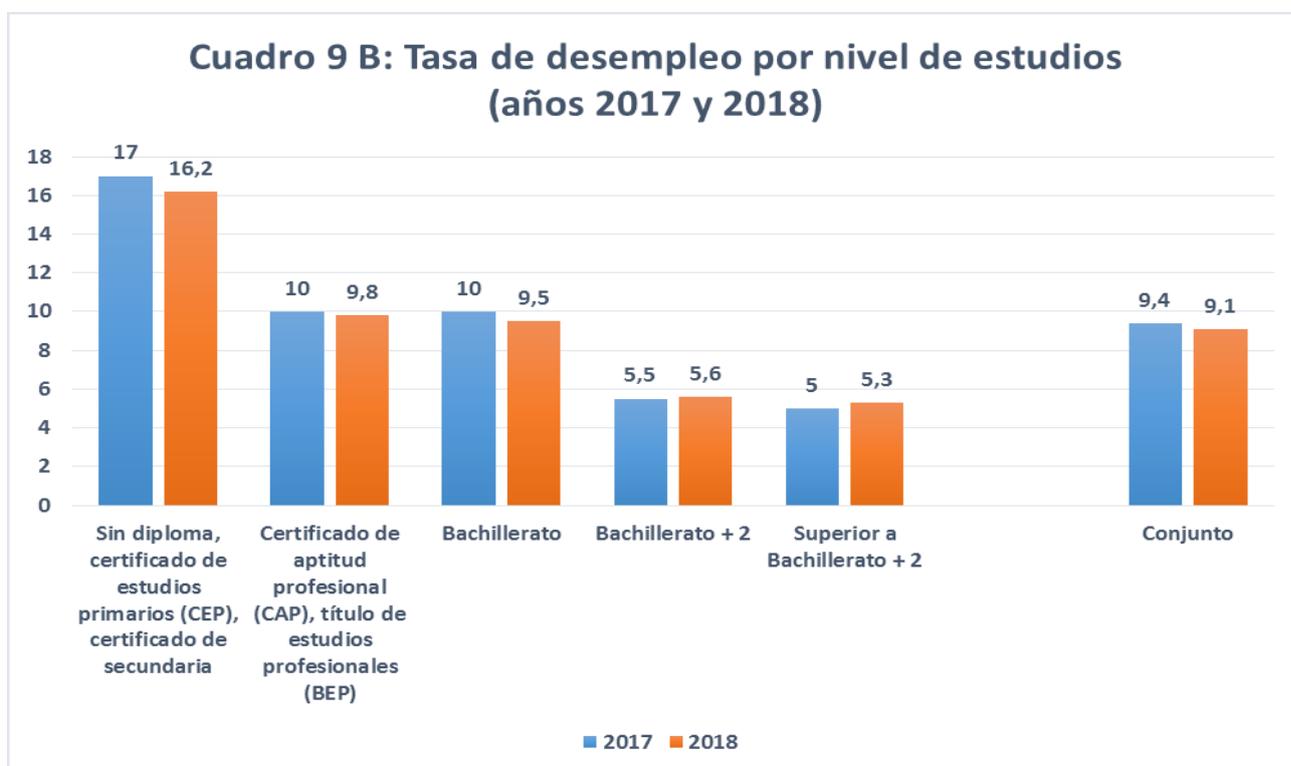
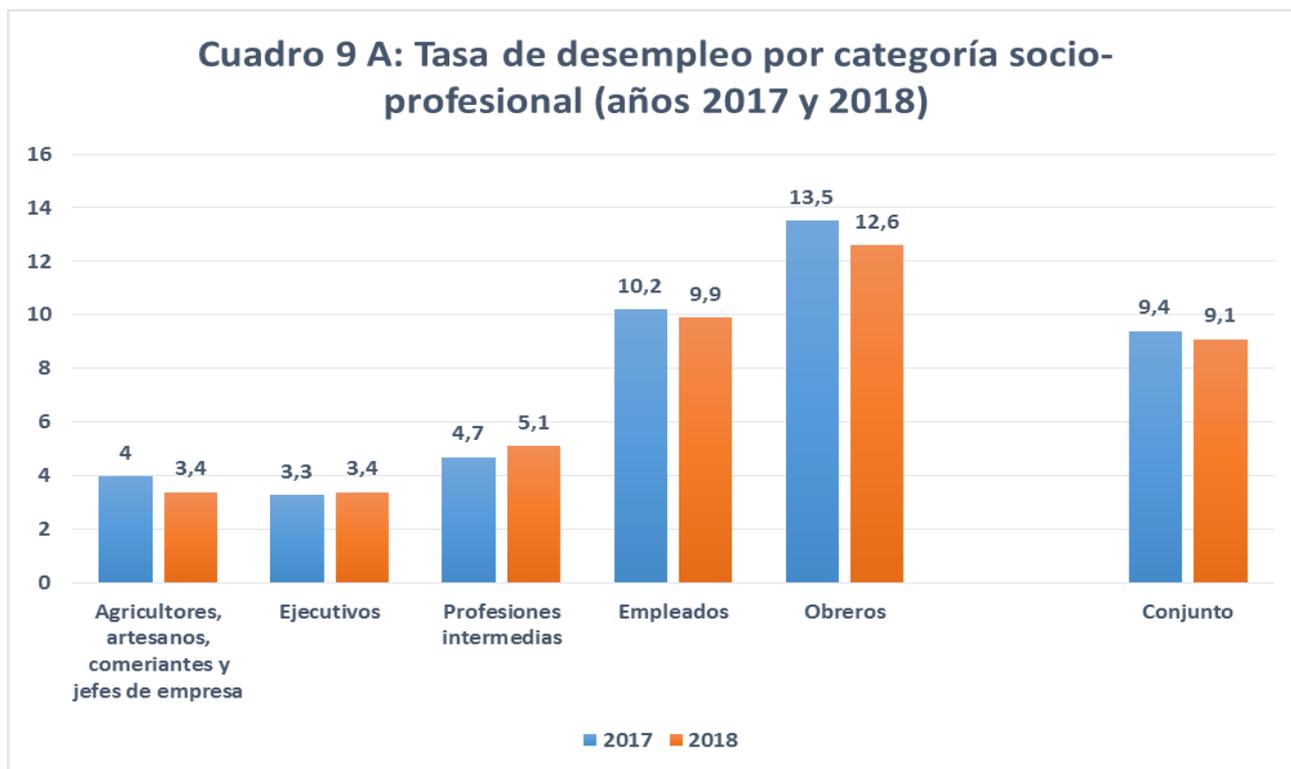


En el año 2018, el descenso de la tasa de desempleo ha sido mayor entre los jóvenes: - 1,5 puntos para los menores de 25 años, frente a - 0,3 puntos en el grupo de edad de 25-49 años y 0,2 puntos entre quienes tenían 50 años o más. Entre los séniores, los datos son, sin embargo, opuestos: la tasa de desempleo disminuyó en 0,4 puntos entre los trabajadores con 50-59 años, pero aumentó en 0,6 puntos para quienes tenían 60 años o más.

Los hombres se han visto más afectados que las mujeres por la subida del desempleo tras la crisis económica de los años 2008-2009. Desde el 2012, su tasa de desempleo era superior a la de las mujeres. La disminución del desempleo iniciada en el 2016 fue mayor para los hombres y, de esta manera, en el año 2018 su tasa de desempleo vuelve a ser ligeramente inferior a la de las mujeres (9,0 % frente a 9,1 %).

La tasa de desempleo es mayor entre los menos titulados o menos cualificados. Así, llega al 16,2 % para los activos sin diploma o con un máximo el certificado de enseñanza media, frente a menos de 6 % para los diplomados superiores; es de 12,6 % para los obreros, de 9,9 % para los empleados, frente al 3,4 % para los profesionales (cuadro 9). Las disparidades sociales frente al desempleo se han reducido, sin embargo, en el año 2018. En efecto, la tasa de desempleo ha aumentado ligeramente entre los ejecutivos, las profesiones intermedias y los diplomados de la enseñanza superior, mientras que ha disminuido entre

los obreros, los empleados y las personas con poca o ninguna cualificación.



El desempleo de larga duración sigue disminuyendo

En el año 2018, el 3,8% de las personas activas estaban en paro desde al menos un año (desempleo de larga duración; cuadro 7). Después de un aumento continuado entre los años 2008 y 2016, la tasa está disminuyendo desde hace dos años: - 0,4 puntos porcentuales en el 2017 y 2018. Y retrocede en todas las categorías de desempleados, independientemente de su edad o de nivel de estudios.

El desempleo de larga duración agrupaba al 41,5% de los desempleados en el año 2018. Esta proporción es mayor entre los séniores y entre los trabajadores menos cualificados. Así, en el 2018, un 57,6 % de los desempleados con 50 años o más (en comparación con un 24,3 % en la franja de 15-24 años) y un 52,4 % de los desempleados sin titulación o poseedores de certificados básicos educativos (frente a un 32,0 % de los desempleados con estudios superiores a bachillerato + 2) eran parados de larga duración.

1,6 millones de personas en el halo alrededor del desempleo

Entre los 11,5 millones de personas inactivas con edades de 15 a 64 años, 1,6 millones desean trabajar, pero no cumplen todos los criterios para ser considerados como desempleados en el sentido de la OIT. Forman el halo alrededor del desempleo y representan el 3,8 % de los comprendidos en la franja de 15-64 años. Esta cuota se mantiene estable desde hace dos años, después de haber aumentado casi continuamente entre los años 2008 y 2016.

Las mujeres del grupo de edad de 15-64 años quedan con más frecuencia que los hombres en el halo alrededor del desempleo (el 4,3 % frente al 3,3 %), mientras que están menos frecuentemente que ellos en desempleo (6,3 % frente al 6,9 %). Por su parte, los séniores están a la vez menos expuestos al riesgo de desempleo y al denominado halo que lo rodea (2,9 % para los de la franja de edad de 50-64 años).

En total, en el año 2018, acumulando desempleo y halo en torno al desempleo, 4,2 millones de personas están desempleadas y quieren trabajar, es decir, el 10,4% de los incluidos en el grupo de 15-64 años, una tasa que baja 0,2 puntos en un año.

FUERTE INCREMENTO DE LOS GASTOS A FAVOR DEL EMPLEO Y DEL MERCADO LABORAL

DARES 15ha presentado, este mes de febrero, y en el número 7 de su boletín de resultados, un estudio sobre los gastos a favor del empleo y del mercado laboral durante el año 2016, en el que constata que se ha vuelto a producir una fuerte subida de los gastos generales.

Los gastos a favor del empleo y del mercado de trabajo cubren los dispositivos orientados hacia los desempleados y las personas en situación de dificultad en el mercado laboral, así como los dispositivos generales destinados a reducir el coste laboral, eventualmente para algunos sectores o territorios y reforzar los incentivos al empleo. En el año 2016, ascendieron a 133 000 millones de euros, lo que representa seis puntos porcentuales del PIB, incrementándose en un 9 %, en euros constantes, en relación con los del año 2015.

Los gastos orientados hacia determinados colectivos llegaron a 67 000 millones de euros, o sea 3 puntos porcentuales del PIB, y progresaron en un 2,5 % en euros constantes (después + de 0,8 % en 2015). Estos gastos incluyen las políticas destinadas a favorecer la vuelta al empleo (políticas activas) y aquéllas destinadas a compensar la pérdida de renta en caso de pérdida de empleo (políticas pasivas). El gasto en favor de las políticas activas (cerca de una cuarta parte de los gastos orientados) aumentó alrededor de un 10 %, debido, en concreto, al hecho de la subida de los gastos asociados a la formación profesional de los desempleados (+ 17,3 %). Los gastos de conformidad con las políticas pasivas (67 % de los gastos específicos u orientados) crecieron en un 0,8 %. Los medios dedicados al servicio público del empleo disminuyen en un 1,8 % y representan un 8 % de los gastos orientados.

En 2016, los «gastos generales» alcanzan 66 000 millones de euros o sea 3 puntos porcentuales de PIB, de los cuales 22 000 millones de euros son de reducciones generales de cotizaciones sociales aplicadas sobre los bajos salarios y 19 000 millones de euros corresponden al crédito de impuesto para la competitividad y el empleo (CICE). Allí se añaden otras medidas de reducción del coste laboral (ayudas a la contratación, medidas en favor del empleo en algunos sectores de actividad y determinadas zonas geográficas) e incentivos financieros al empleo (prima de actividad). Los gastos generales han crecido un 17,9 % con relación al año 2015. Esta fuerte subida es principalmente imputable a la aceleración progresiva del pacto de responsabilidad y a la instauración de ayudas a la contratación y de la prima de actividad. Al linde de estas políticas en favor

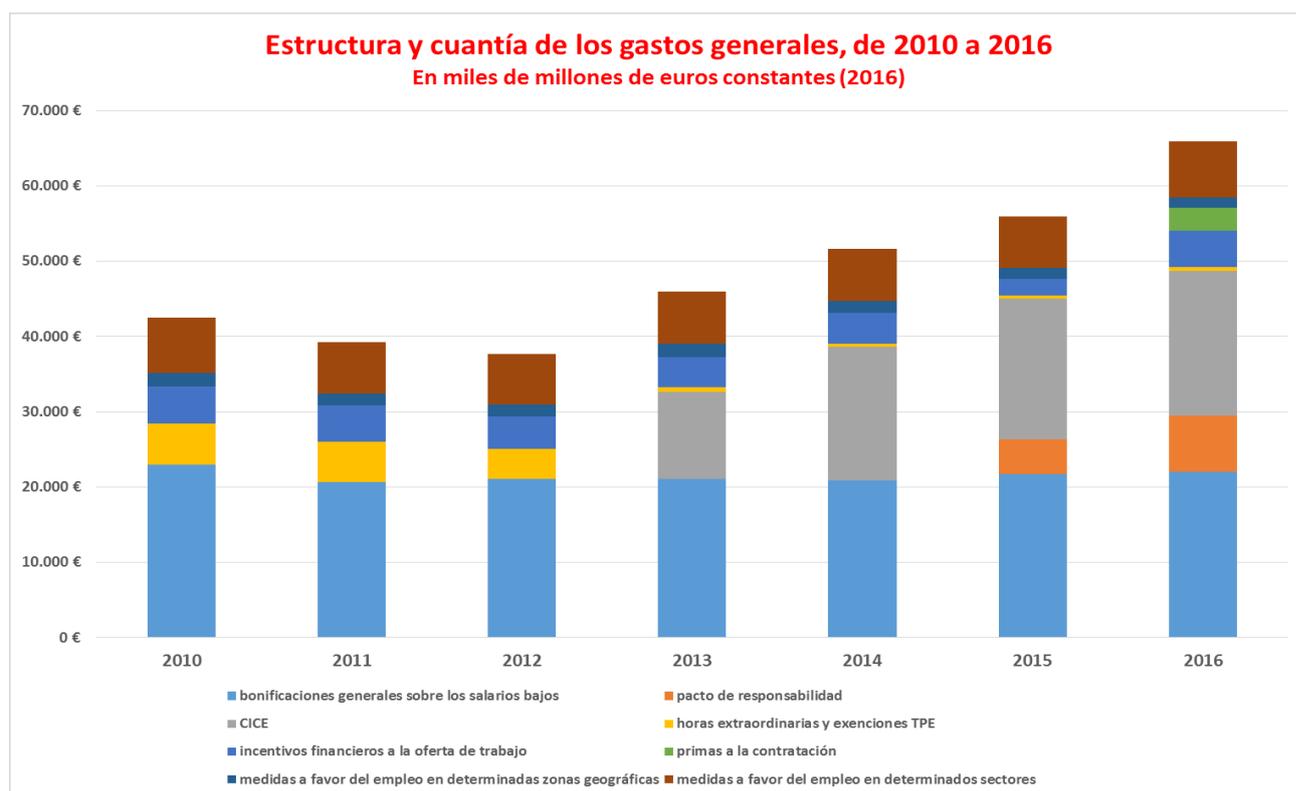
¹⁵ La Dirección de animación de la investigación, de los estudios y de las estadísticas (DARES) está encuadrada en el ministerio de Trabajo, de empleo, de la formación profesional y del diálogo social.

del empleo y del mercado laboral, algunos gastos sociales (ayudas mínimas sociales) representaron además 20 300 millones de euros en el año 2016.

67 mil millones de euros de gastos específicos en favor del mercado laboral

Los gastos orientados en favor de algunos colectivos llegaron, en el año 2016, a 67 000 millones de euros. Su nivel sigue siendo claramente superior al del período 2006-2008 (dónde representaban alrededor de 2,5 puntos porcentuales de PIB). Las transferencias a los individuos, a empresarios y a los suministradores de servicios representaron, respectivamente el 74,1 %, el 14,1 % y el 11,8 % de estos gastos. En el año 2016, la política en favor del empleo y del mercado de trabajo se inscribió en un contexto de recuperación económica (con un crecimiento del PIB del 1,2 %).

La creación de empleo en el sector mercantil fue especialmente dinámica (+ 205 000 puestos). La progresión del número de desempleados en las categorías A, B y C fue contenida con respecto al año anterior, para alcanzar los 5 776 800 a finales de diciembre y la tasa de desempleo, en el sentido de la OIT, bajó a partir de mediados del año 2015 hasta llegar a un 10% a finales del año 2016.



Los medios dedicados a las denominadas políticas activas (categorías de 2 a 7, del cuadro 1) progresaron un 10%, pasando a constituir un 24 % de los gastos específicos, en el año 2016. Este aumento se explica por la rápida subida de los gastos de la formación profesional (+ 17,3 %) y de las políticas de incentivos al empleo (+ 22,3 %), así como de un apoyo pronunciado a los empleos protegidos (+ 9,2 %). En cambio, hubo una reducción sensible de las ayudas a la creación de empresas (- 15,1 %).

Cuadro 1 - Los gastos en el mercado de trabajo dirigidos a ciertos beneficiarios

- El seguimiento de los gastos en el mercado de trabajo orientados a favor de determinados beneficiarios se basa en la nomenclatura «políticas del mercado de trabajo» (PMT) elaborada por Eurostat en 1996. El objetivo de esta nomenclatura es reunir datos comparables sobre los gastos y los beneficiarios de las políticas del mercado de trabajo aplicadas por los distintos Estados miembros para luchar contra el desempleo, en particular, para disponer de indicadores de seguimiento de la Estrategia europea para el empleo.
- El campo de las políticas del mercado de trabajo, tal como lo define Eurostat,

cubre las «intervenciones públicas en el mercado de trabajo dirigidas a su funcionamiento eficiente y a corregir los desequilibrios¹⁶. Pueden distinguirse de otras intervenciones más generales de la política de empleo en la medida en que actúan de forma selectiva, favoreciendo a colectivos especiales en el mercado de trabajo»

- Las poblaciones beneficiarias son, prioritariamente, los desempleados inscritos en los servicios públicos de empleo y las demás personas que tengan especiales dificultades para acceder al mercado laboral o para mantenerse en el mismo.
- Los gastos específicos (financiados por el Estado, los entes locales o las Administraciones de la Seguridad social) incluye tres tipos de intervenciones públicas (cuadro A): los servicios relativos al mercado laboral, las medidas activas de política de empleo y los apoyos a la renta en caso de falta de empleo.

Cuadro A - Clasificación europea de los gastos orientados a favor del mercado de trabajo

Servicios	Categoría 1	Servicios relativos al mercado de trabajo (gastos de los servicios públicos de empleo)	Servicios y actividades a cargo de los servicios públicos de empleo, así como servicios prestados por otras agencias públicas u otros organismos de financiación pública, que facilitan la inserción de los desempleados y otros solicitantes de empleo en el mercado de trabajo o que ayudan a los empleadores en la contratación y selección del personal.
	Categoría 2	Formación profesional	Medidas dirigidas a mejorar la empleabilidad de los colectivos seleccionados mediante la formación, y que son financiadas por organismos públicos.
Medidas «activas»	Categoría 4	Incentivos al empleo	Medidas para facilitar la contratación de desempleados y otros colectivos seleccionados, o que ayuden a garantizar el mantenimiento en el empleo de las personas en riesgo de perderlo involuntariamente.
	Categoría 5	Empleo protegido y readaptación	Medidas para favorecer la inserción en el mercado laboral de personas con capacidad de trabajo reducida, gracias a un empleo protegido y a una readaptación.
	Categoría 6	Creación directa de empleo	Medidas que crean puestos de trabajo suplementarios, generalmente de interés público o socialmente útiles, a fin de procurar un empleo a los desempleados de larga duración o a las

¹⁶ Se trata de gasto público en el mercado de trabajo en sentido amplio, dirigido a los beneficiarios. Incluyen las acciones financiadas por el Estado, los entes locales, las administraciones de la Seguridad social, así como los interlocutores sociales.

			personas con dificultades especiales en el mercado de trabajo.
	Categoría 7	Ayuda a la creación de empresas	Medidas para alentar a los desempleados o a otros colectivos específicos a crear su propia empresa o una actividad independiente.
Medidas «pasivas»	Categoría 8	Mantenimiento y apoyo al ingreso en caso de falta de empleo	Ayudas destinadas a compensar una pérdida de salario o ingreso de las personas mediante el pago de prestaciones en metálico cuando una persona, apta para trabajar y en disposición para ocupar un empleo no logra encontrar un empleo aceptable; o es despedida u obligada a trabajar a tiempo parcial, queda temporalmente desocupada por motivos económicos u otros (incluyendo motivos relacionados con las variaciones estacionales); o ha perdido su empleo a causa de una reestructuración o de una causa similar (indemnizaciones por despido).
	Categoría 9	Prejubilación	Ayudas que facilitan la jubilación anticipada total o parcial de trabajadores que tienen pocas probabilidades de encontrar un nuevo empleo o cuya jubilación facilita la colocación de una persona en paro o perteneciente a otro colectivo específico.

Los gastos «pasivos» (categorías 8 y 9) –en particular la indemnización por desempleo (+ 0,8 %) –, que representaron cerca del 67 % de los gastos específicos en el 2016, crecieron más moderadamente en un contexto de mejora de la coyuntura económica.

Los gastos de seguimiento y acompañamiento de las personas en búsqueda de empleo (categoría 1 del Servicio público del empleo) disminuyeron ligeramente (- 1,8 %). Si las prestaciones de servicios del Servicio público de empleo (SPE) siguen siendo estables, los servicios de acompañamiento conocieron un fuerte descenso del 32,1 % debido a la finalización de algunos dispositivos (Civis, Contrato de autonomía, ANI Jóvenes, etc.).

Los gastos «activos» subieron un 10 %

Los gastos asociados a las políticas «activas» del mercado laboral ascendieron a 16 200 millones de euros en el 2016, o sea 0,7 puntos porcentuales de PIB, y representaron un 24 % de los gastos específicos. Tras haberse rezagado en el año 2015, estos gastos encontraron una dinámica claramente más constante en 2016 (+ 10 %, tras una subida del 3% el año anterior)¹⁷.

¹⁷ Los gastos del año 2015 en favor de la formación profesional de los desempleados han sido revisados, pasando de 6 400 millones de euros a 6 200 millones de euros. Eso afecta a la evolución de este gasto entre 2014 y 2015, que pasa del + 5 % al + 3 %.

Los gastos de la formación profesional para las personas en búsqueda de empleo (categoría 2) constituyeron más del 45 % de los gastos activos (7 200 millones de euros). Registraron una subida de un 17,3 % en 2016 en el contexto del despliegue de la cuenta personal de formación (CPF) y, sobre todo, de aplicación del Plan 500 000 formaciones (focus 1).

De esta manera, los gastos educativos de los períodos de prácticas de formación subieron mucho (+ 28,1 %). Los gastos de Pôle emploi en formaciones concertadas oficialmente se duplicaron sobradamente, pasando de 311 millones de euros en el año 2015 a 693 millones en el 2016, y los destinados a los períodos de prácticas de formación financiados por las regiones aumentaron un 6,8 %¹⁸. Los otros gastos formativos disminuyeron, en particular los de la red de las escuelas de la segunda oportunidad (- 2,5 %).

El Plan 500 000 formaciones también contribuyó al aumento de los gastos de remuneración en favor de los desempleados en formación. Las asignaciones percibidas por los aprendices de la formación profesional, cubiertos o no por el seguro de desempleo, aumentaron en un 13,7 % y alcanzaron los 3 200 millones de euros. Eso se tradujo en la subida sostenida de los gastos en favor de la ayuda a vuelta al dispositivo empleo-formación (Aref, + 25,0 %) así como de las remuneraciones de las formaciones del Pôle emploi (RFPE, + 82,6 %).

Los gastos del aprendizaje crecieron un 0,6 %, principalmente debido a la subida del dispositivo TPE Jóvenes aprendices, lanzado a mediados del año 2015, (pasando de 3 a 178 millones de euros). Al contrario, las exenciones de cotizaciones sociales y primas para la contratación de aprendices siguieron bajando desde 2014, a un millón de euros (- 9 % en 2016) en un contexto de disminución del número de aprendices interesados (- 9 %). En efecto, desde enero de 2014, los aprendices en segundo y tercer año del ciclo de formación (licencia o curso de posgrado) están excluidos del dispositivo.

Focus 1 - El «Plan 500 000 formaciones suplementarias» para los demandantes de empleo

Este plan tenía como objetivo llevar hasta un millón el número de formaciones destinadas a las personas en búsqueda de empleo. Debía permitir la realización de más de 320 000 acciones de formación adicionales con relación al año 2015 para las personas en búsqueda de empleo sin cualificación y los parados de larga duración. El Estado ha colaborado en la realización de este con mil millones de euros, repartidos entre las regiones y el Centro de empleo, que

¹⁸ El gasto de las regiones en favor de los períodos de prácticas de formación durante el año 2015 ha sido revisado, pasando de 1 500 millones de euros a 1 300 millones de euros.

actúan como financiadores finales de las formaciones.

La mayoría de las regiones ha decidido delegar la mayor parte de la aplicación en el Centro de empleo, mediante convenios bilaterales. De esta manera, durante el año 2016, han sido registradas en Francia 1 014 000 entradas en formación. Para alcanzar ese nivel, las regiones y Centro de empleo encargaron más de 60 000 y 260 000 unidades adicionales, respectivamente, con respecto al año 2015. Esto se traduce en un esfuerzo financiero de 103 millones de euros para las regiones (cursos de formación y remuneraciones de los alumnos), y de 420 millones de euros para Centro de empleo, en el marco de dicho plan. Las autorizaciones de compromiso restantes dieron lugar a pagos que repercutirán en los ejercicios 2017 y 2018.

Al mismo tiempo que el Estado, y con el fin de acompañar el Plan 500 000, los interlocutores sociales también aumentaron sus gastos a favor de la formación profesional. Lo que se ha traducido en un gasto más fuerte en favor de las preparaciones operativas para el empleo, del permiso individual para la formación (CIF-CDD) y de la cuenta personal de formación (CPF).

Los gastos de ayudas al empleo (categorías de 4 a 7), principalmente los contratos apoyados, siguieron su progresión en el 2016, a un ritmo menos constante. Aumentando alrededor de un 5 %, llegando a 8 900 millones de euros.

Los gastos en incentivos a la contratación (categoría 4) siguieron siendo muy dinámicos en el año 2016 (+ 22,3 %), a causa de la subida significativa de los créditos asignados a los empleos del porvenir en el sector mercantil (+ 27,6 %, representando 197 millones de euros). Los gastos relativos a los contratos únicos de inserción (CUI-CIE) siguieron también en fuerte progresión, y alcanzaron 375 millones de euros (+ 73,2 %), debido principalmente a una subida del número medio de beneficiarios, en alrededor de un 40 %, y también al aumento del tipo de toma a cargo a raíz de la subida de los CUI-CIE «Starter»¹⁹. Las ayudas al sector de la inserción por la actividad económica (IAE) permanecieron estables (pasando de 385 millones de euros a 391 millones de euros), a semejanza del número de sus beneficiarios.

Las ayudas al empleo protegido, en favor de las personas con una capacidad de trabajo reducida²⁰ (categoría 5), aumentaron más del 9,2 %, llegando a los 2 150 millones de euros, en el año 2016.

¹⁹ Los CUI-CIE denominados «Starter» orientan a colectivos alejados del empleo en el marco de la política de la Ciudad, que se hace cargo del 4 5% (en vez de un 25 % o de un 35 % en función de la edad del beneficiario). Estos contratos representaron la cuarta parte de los CUI-CIE en el periodo de referencia.

²⁰ Se trata esencialmente de medidas en favor de los trabajadores discapacitados (adaptación de puestos, apoyo a la inserción por el trabajo).

Los gastos a favor de las ayudas al empleo en el sector no mercantil (categoría 6) vivieron una ligera subida (+ 2,1 %). Los empleos del porvenir, del sector no mercantil, que subieron con rapidez desde de su instauración en el año 2013, conocieron por primera vez -en el 2016- una disminución del 6 % con una neta reducción del número de beneficiarios (- 7 %). Al contrario, los contratos únicos de inserción -contratos de acompañamiento hacia el empleo (CUI-CAE)- subieron un 7,8 %, mientras que los talleres y obras de inserción (ACI) permanecieron estables en 680 millones de euros.

Las ayudas a la creación de empresas²¹ (categoría 7) prosiguieron la desaceleración iniciada en el año 2010. No obstante, han caído con más fuerza desde el 2014 (- 15% en el 2016, tras un - 13 % en el 2015), quedando fijadas en 586 millones de euros, o sea la mitad del importe del año 2010.

Gastos «pasivos» permanecieron estables

Los gastos de apoyo de la renta en caso de ausencia de empleo (prestaciones de desempleo, categoría 8) alcanzaron 45 400 millones de euros en el 2016, lo que representa 2,1 puntos porcentuales del PIB. Subieron un 0,8%, en un contexto de crecimiento moderado del número de desempleados compensados por el seguro de desempleo y el régimen de solidaridad (+ 2 %, como en el 2015).

Los gastos de conformidad con la asignación de ayuda a la vuelta al empleo (ARE) pagados por el seguro de desempleo ascendieron a 36 700 millones de euros en el año 2016, con un incremento del 2,2 % con relación al año anterior. Los gastos de conformidad con la asignación de solidaridad específica (ASS²²) bajaron (- 3,3 %) hasta los 4 200 millones de euros, tal como ocurrió con su número de beneficiarios. Los gastos de asignación equivalente a la jubilación (AER), dispositivo en extinción desde el año 2011, prosiguieron su reducción (-7,6% y 115 millones de euros, tras una caída del 61 % en el año 2015).

²¹ Agrupan la ayuda a los parados creadores o recuperadores de empresa -que se hacen cargo de una empresa en crisis- (Accre), la ayuda a la reanudación o a la creación de empresa (Arce) y el nuevo acompañamiento para la creación y la reanudación de empresa (Nacre).

²² La asignación de solidaridad específica (ASS) puede concedérsele al desempleado que agotó sus derechos al desempleo. Siempre que sus recursos mensuales no sobrepasen un límite máximo: 1 153,60 euros, si se trata de una persona que vive sola, o 1 812,80 euros si vive en pareja. Puede mantenerse en caso de reanudación de la actividad, bajo determinadas condiciones.

Los gastos de conformidad con las asignaciones pagadas a los beneficiarios del contrato de protección profesional²³ (CSP), sin considerar los períodos de formación, continuaron su reducción (- 18,1 %, llegando a 1 500 millones de euros), debido a la disminución del personal beneficiario (- 9 %) y a una duración media menor (9,5 meses en 2016, frente a 10,6 meses el año anterior).

Los gastos de conformidad con la actividad parcial (incluida las de larga duración) disminuyeron un 15 %, alcanzando la cifra de 173 millones de euros, debido principalmente a la reducción del número de beneficiarios por desempleo parcial (- 15 % en 2016). Este nivel de gasto sigue siendo, sin embargo, muy superior a los niveles históricamente bajos observados entre 2000 y 2008 (alrededor de 20 millones de euros cada año).

La política de reducción de los dispositivos públicos de jubilación anticipada (categoría 9), llevada a cabo desde el principio de los años 2000, conduce a la extinción lenta de estas medidas. Así pues, el gasto para jubilaciones públicas anticipadas pasó a la mitad en 2016, con un coste de 13 millones de euros²⁴.

Los gastos dedicados a los servicios públicos del empleo bajaron en un 1,8 %

Los servicios relativos al mercado de trabajo (categoría 1) abarcan una gran parte de los gastos de personal y de funcionamiento de las instituciones del servicio público del empleo (SPE). En el año 2016, ascendieron a 5 700 millones de euros, con una reducción de un 1,8 % con relación al año anterior.

El gasto global vinculado a las prestaciones de los servicios públicos de empleo aumentó un 0,4 % en el 2016, para alcanzar 5 200 millones de euros. Este aumento resultó de una subida de los gastos de las Misiones locales (+ 5,2 %, hasta 644 millones de euros) y del APEE (+ 18,4 %, hasta 117 millones de euros) y de una reducción del presupuesto de funcionamiento de Pôle emploi (- 0,7 %, hasta 4 400 millones de euros).

Los gastos de información, orientación y acompañamiento bajaron bastante claramente (- 32,1 %), pero esta disminución encubría

²³ El contrato de protección profesional (CSP) va dirigido a los asalariados de algunas empresas afectadas por un procedimiento de despido por razones económicas. Permite beneficiarse de un conjunto de medidas que favorecen una vuelta acelerada al empleo duradero. El empresario debe proponerlo al asalariado. Éste puede rechazarlo.

²⁴ No se consideran los gastos dedicados al dispositivo de jubilación anticipada para las carreras largas, por la penosidad y las salidas excepcionales subsidiados del Fondo de cese anticipado de actividad de los trabajadores del amianto (FCAATA). Corresponden a dispositivos de compensación de consecuencias de la penosidad de algunas profesiones (e incluso relacionadas con las consecuencias directas sobre la salud), y no a medidas vinculadas a las dificultades de encontrar o mantener un empleo.

dinámicas muy contrastadas. Así, el gasto de conformidad con el contrato de inserción en la vida social (Civis) se redujo a la mitad (hasta los 30 millones de euros). Tan notable decrecimiento resultó de la extinción del dispositivo y de su sustitución por el itinerario contractualizado de acompañamiento hacia el empleo y la autonomía (PACEA). Del mismo modo, el gasto dedicado al «ANI jóvenes», medida confiada a las Misiones locales, pasó a ser muy escaso debido a la desaparición del dispositivo (2 millones de euros tan sólo). Los gastos de acompañamiento del contrato de protección profesional disminuyeron también un 42 %, hasta quedar fijados en 166 millones de euros. Por el contrario, prosiguió el incremento de la garantía jóvenes (+ 44 %), llegando a los 58 millones de euros de gastos de funcionamiento.

66 mil millones de euros de gastos generales a favor del empleo

Los gastos generales en pro del empleo y del mercado de trabajo (cuadro 2) alcanzaron en el año 2016 65 900 millones de euros (3 puntos porcentuales del PIB), es decir, 10 100 millones de euros suplementarios con relación al 2015. Esta subida del 17,9 %, en euros constantes, fue esencialmente imputable a la aceleración progresiva del pacto de responsabilidad y a la instauración de la prima de actividad y de las ayudas a la contratación en las TPE²⁵ y pymes.

Cuadro 2 - Definición de los gastos generales a favor del empleo

Los gastos generales a favor del empleo no se dirigen específicamente a las personas con dificultades en el mercado de trabajo. Se trata generalmente de transferencias a las empresas para reducir el coste del trabajo para determinadas categorías de empleados en algunos territorios o sectores y, con menor frecuencia, de rentas de apoyo a las personas con empleo.

Las reducciones de impuestos y cargas sociales pueden tener varios objetivos, fomentar el empleo y también fortalecer la competitividad de las empresas o contribuir a la ordenación del territorio. Se prestan mal a las comparaciones internacionales, porque los dispositivos asociados se basan en los sistemas de exacciones fiscales y sociales que varían de un país a otro.

Se considerarán gastos generales a favor del empleo los siguientes:

- Las exenciones de impuestos y cotizaciones sociales dirigidas a aumentar la demanda de trabajo.
- Las ayudas financieras a la contratación.
- Los incentivos financieros para aumentar la oferta de trabajo.

Si bien se excluyen los tipos reducidos del IVA en la construcción y la restauración (9 300 millones de euros en el año 2016), se tienen en cuenta las

²⁵ Una microempresa (o una empresa muy pequeña, TPE), es una empresa que emplea menos de 10 asalariados y con un volumen de negocios anual limitado. Este tipo de empresa se beneficia generalmente de regímenes fiscales adaptados.

desgravaciones fiscales similares en el sector de servicios a la persona, cuyo objetivo declarado por los poderes públicos en las leyes de presupuestos generales está más explícitamente vinculado al desarrollo del empleo. Igualmente se tiene en cuenta el Crédito fiscal para la competitividad y el empleo (CICE). Aunque la creación de empleo no aparece como el objetivo prioritario de este dispositivo, éste se asemeja a una reducción de cotizaciones sociales. En efecto, la exención fiscal, aunque vinculada al impuesto sobre los beneficios de las sociedades, es proporcional a la masa salarial. El CICE será transformado en una reducción de contribuciones empresariales durante el año 2019.

La delimitación del campo supone ciertos sesgos, especialmente cuando los gastos que han quedado excluidos sustituyen a las ayudas directas al empleo o, por el contrario, cuando los dispositivos incluidos en el ámbito sustituyen a los dispositivos que no formaban parte, a semejanza de la exención a tanto alzado de contribuciones empresariales en el sector de servicios a la persona. Creada en el año 2013, que sustituyó a la declaración a tanto alzado.

Un aumento considerable de las medidas generales de exención, debido a la entrada en vigor de la segunda parte del pacto de responsabilidad

Las medidas generales de exenciones ascendieron a 49 200 millones de euros en 2016, es decir, un 8,3 % más que en el 2015. Representan el 75 % de los gastos generales en favor del empleo. Esta alza se explica en gran parte por la aplicación de la segunda parte del pacto de responsabilidad, que extendió la aplicación del tipo reducido de cotizaciones familiares empresariales a los salarios de entre 1,6 y 3,5 veces el SMIC, a partir del 1 de abril de 2016²⁶, haciendo pasar el importe de las reducciones de cuotas de 4 600 millones de euros a 7 500 millones de euros.

Las reducciones generales de las cotizaciones sociales empresariales sobre los bajos salarios²⁷ ascienden a 22 000 millones de euros, lo que ha supuesto un aumento del 1,5 % con respecto al año 2015. Esta progresión es relativamente limitada comparada con la de la masa salarial (+ 2,2 %). La diferencia de la evolución del salario medio real por cabeza

²⁶ El primer componente de este pacto, que entró en vigor el 1 de enero de 2015, había fortalecido la rebaja general de las cotizaciones sociales (con la extensión de su ámbito a tres nuevos impuestos, el aumento de su tipo y la reducción de las diferencias de trato entre las empresas de 1 a 19 empleados y las de 20 y más) y redujo los tipos de las contribuciones familiares empresariales en 1,8 puntos para los salarios inferiores a 1,6 veces el SMIC

²⁷ Conocidos anteriormente bajo el nombre de «rebajas Fillon», esos recortes generales consistían, antes de la aplicación del Pacto de responsabilidad, en una reducción de 26 puntos de la tasa de las cotizaciones sociales empresariales en el nivel del SMIC, disminuyendo progresivamente con el salario, hasta cancelarse en el nivel de 1,6 veces el SMIC. La reducción fue incrementada (- 28,1 puntos) para las empresas con menos de 20 empleados.

(+ 1,4 %) y la del SMIC real (+ 0,4 %) en el 2016, ha moderado el efecto *mecánico* vinculado a la expansión de la masa salarial.

El CICE, que ocupa la segunda posición entre las medidas en favor del empleo, continuó con su aumento, alcanzando 19 200 millones de euros en el 2016 (+ 3,0 %). Las rebajas en favor de las horas extraordinarias, limitadas desde el año 2013 a las empresas con menos de 20 empleados, representaron 497 millones de euros en el 2016.

3 000 millones de euros de ayudas a la contratación

En 2015-2016, fueron creadas dos ayudas temporales para la contratación para las TPE y las pymes. Creada en julio del año 2015 (decreto del 3 de julio), la ayuda TPE «Primera contratación» estaba dirigida a las empresas que contratasen su primer trabajador. Por un importe máximo de 4 000 euros, se abona en dos años, a razón de 500 euros por trimestre ejecutado de contrato, esta ayuda se refería inicialmente a las contrataciones en las modalidades CDI o CDD de más de 12 meses, efectuadas entre el 9 de junio de 2015 y el 8 de junio de 2016. En enero de 2016 (decreto del 25 de enero), el dispositivo se prolongó hasta el 31 de diciembre de 2016 y el beneficio de la ayuda se ha amplió a los CDD de 6 a 12 meses. Esta ayuda representó, en el año 2016, un gasto de 85 millones de euros. Concluyó el 31 de diciembre de 2016.

La ayuda contratación PYME fue creada en enero de 2016 (decreto del 25 de enero) para las empresas con menos de 250 empleados. Idéntica a la ayuda TPE en sus importes y modalidades de pago, se refiere a las contrataciones mediante CDI o CDD, de al menos 6 meses de duración, realizadas entre el 18 de enero y el 31 de diciembre de 2016, para las retribuciones por debajo de 1,3 veces el SMIC por hora. Esta ayuda representó 2 900 millones de euros en el año 2016. Este dispositivo ha finalizado el 30 de junio de 2017.

4 800 millones de euros de incentivos al empleo

Las medidas denominadas «de incentivo financiero al empleo» tienen por objetivo hacer más remunerador el acceso o el retorno al empleo, así como el aumento de la duración del tiempo de trabajo, aportando ayudas complementarias a las rentas de actividad²⁸. En el año 2016, un nuevo dispositivo se ha introducido en sustitución de todos los demás: la prima de actividad, creada por la ley del 17 de agosto de 2015, relativa al empleo y al diálogo social. La prima de actividad sustituyó, a partir del 1

²⁸ Los importes correspondientes a la acumulación entre los ingresos de actividad y las asignaciones ARE y ASS no forman parte de este campo, aunque constituyan incentivos al empleo. En efecto, no es posible distinguirlos de los gastos de indemnización. Y por tanto están contabilizados en los gastos específicos (orientados).

de enero de 2016, a la prima para el empleo (PPE) y al RSA actividad, de los que sólo los remanentes aparecen reflejados en el 2016 (79 millones de euros de la RSA actividad).

Pagada, bajo condiciones de recursos, a las personas empleadas con 18 o más años de edad, la prima de actividad está compuesta de una parte vinculada a las condiciones de la unidad familiar, dependiente de la composición y de los recursos del hogar, y, de otra parte consistente en un bonificación individualizada para los trabajadores con ingresos comprendidos entre 0,5 y 1,2 veces el SMIC. En el año 2016, el importe de la prima de actividad ascendió a 4 800 millones de euros. Si su dotación presupuestaria inicial pretendía ser equivalente a la de la PPE y de la RSA actividad, los gastos fueron finalmente más elevados, debido a una tasa de «no solicitud» más débil que lo anticipado y a algunas novedades del dispositivo. Las condiciones de elegibilidad de los beneficiarios del subsidio de adulto discapacitado (AAH), de rentas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ATMP) y de los pensionistas de discapacidad han sido flexibilizadas, lo que aumentó el número de derechohabientes.

Al final, el importe de los incentivos financieros para el año 2016 (4 800 millones de euros, equivalentes a los importes de la prima de actividad), aumentó un 121 % en comparación con el año 2015. Esta diferencia es principalmente contable, y se explica por la diferencia de las modalidades de pago de la PPE²⁹ y de la prima de actividad. Mientras que los hogares cobraban la PPE con un año de retraso, percibían la prima de actividad durante el año en curso. Este efecto de calendario ha creado una discontinuidad en la serie de incentivos al empleo, ya que los gastos se presentan en este documento en el año del hecho generador y no en el año en que eran pagados los importes. De hecho, si los gastos se hubieran contabilizado en el año de pago de los importes, el aumento no habría sido del 15 %, en línea con la superación de la dotación presupuestaria prevista inicialmente para la prima de actividad.

[1 400 millones de euros de ayudas al empleo reservados a determinadas zonas geográficas](#)

Las ayudas al empleo en determinadas zonas geográficas agrupan las exenciones específicas a los DROM³⁰ y las ayudas destinadas a fomentar el

²⁹ La prima para el empleo (PPE) era un complemento de renta pagado, del 30 de mayo de 2001 al 31 de diciembre de 2015, por el Estado a las personas físicas que ocupaban un empleo con bajo salario, para favorecer el paso de una prestación social (por ejemplo, la RSA o la prestación por desempleo) al empleo, acentuando la diferencia entre las rentas de trabajo y los ingresos por inactividad. Esta función ha sido encomendada a la prima de actividad.

³⁰ Los DROM-COM son los departamentos y regiones de ultramar y las colectividades de ultramar.

empleo en las zonas prioritarias de la política de ordenación del territorio y en los barrios prioritarios de la política de la ciudad.

Estos últimos, llamados «exenciones por zonas», son mayoritariamente las exoneraciones de cotizaciones sociales o las reducciones de impuestos para las empresas que se instalan en las zonas de revitalización rural (ZRR), en las zonas de revitalización urbana (ZRU), en las zonas francas urbanas (ZFU), e incluso en las cuencas de empleo por revitalizar (BER). Estas exenciones disminuyeron considerablemente en 2014 y 2015 bajo el efecto de la reorientación de los dispositivos, incluyendo el cierre gradual del dispositivo ZFU. En el año 2016, su descenso continuó (- 5,7 %), con un importe de 411 millones de euros.

En los DROM, las empresas de algunos sectores se benefician de exenciones específicas de contribuciones empresariales desde mediados del decenio de 1990. Los trabajadores autónomos y asalariados de los servicios a la persona se benefician también de exenciones específicas. En 2016, estas exenciones representaban 993 millones de euros y se redujeron un 6,4 % con respecto al 2015. Esta disminución se explica principalmente por la modificación de los umbrales y límites de recursos que dan derecho a las exenciones de contribuciones empresariales.

6 800 millones de euros destinados a favorecer el empleo en algunos sectores de actividad

Las ayudas sectoriales experimentaron un aumento considerable en el año 2016 (+ 10,1 %) tras varios años de descenso. Su dinámica depende principalmente de las ayudas a favor de los servicios a la persona (SAP), que representaron casi el 90 %. Con 6 600 millones de euros, estos últimos supusieron el 10 % de los gastos generales en favor del empleo.

Se dividen en dos grandes categorías: el 72 % de los importes se dirigen a las personas que utilizan los servicios a la persona y el 27 % a los organismos proveedores autorizados. Las ayudas sociales pagadas a los colectivos frágiles por el Estado o los entes territoriales, así como el subsidio del cuidado de los niños a domicilio por las Cajas de subsidios familiares no están incluidos en estas cifras.

Las ayudas a los particulares usuarios de servicios a la persona representaron 4 800 millones de euros en el año 2016, aumentando el 4,2 % con respecto al 2015, a pesar de un descenso del número de horas declaradas (- 2,1 %). En efecto, el importe medio de ayuda por hora declarada ha aumentado significativamente (+ 6,1 %), en particular con respecto a la progresión del SMIC real por hora (+ 0,4 %). Estas ayudas se componen principalmente de la reducción y del crédito fiscal en relación

con el empleo de un trabajador a domicilio³¹, que afectan a alrededor de 3 900 000 hogares con un coste de 3 600 millones de euros. A ello se añaden una exención de cotizaciones sociales concedida para las prestaciones efectuadas ante colectivos *frágiles* (864 millones de euros), una exención del impuesto sobre la renta para la ayuda del empresario en el cheque empleo de servicio universal (CESU) de los trabajadores (31 millones de euros), así como una exención a tanto alzado de cotización por enfermedad (388 millones de euros). Esta exención, que era de 0,75 euros en 2013 en el momento de su puesta en marcha, se elevó a 1,50 euro el 1 de enero de 2015 para las actividades de cuidado de niños de entre 6 y 13 años, luego de a euros para el conjunto de actividades a partir del 1 de diciembre de 2015³². Por su parte, las ayudas concedidas a los organismos prestatarios autorizados se dividen, principalmente, entre una exención de cotizaciones sociales para las prestaciones efectuadas ante públicos *frágiles* (903 millones de euros) y diversas medidas de reducción o exención de IVA (774 millones de euros). Ascendieron a 1 800 millones de euros en el año 2016.

El sector agrícola también se beneficia de ayudas al empleo a la altura de 858 millones de euros. Esta cifra se duplicó en comparación con la del año 2015, bajo el efecto de la disminución de la tasa de cotización por enfermedad de los agricultores (445 millones de euros).

20 300 millones de euros de gastos sociales en el límite de las políticas de empleo

Los gastos de las prestaciones sociales mínimas conllevan cada vez más a menudo una dimensión de «activación». Una parte de ellas se incluyen en los gastos a favor del empleo. Así, entre las diez prestaciones sociales mínimas que existían en Francia en el año 2016, tres estaban integradas en los gastos específicos a favor del mercado de trabajo, en concepto de prestaciones por desempleo: el subsidio de solidaridad específica (ASS), la asignación equivalente de jubilación (AER) y la asignación temporal de espera (ATA). Los gastos de la RSA «básica» y de la asignación a los adultos con discapacidad (AAH), cuyos beneficiarios son también generalmente colectivos prioritarios de los dispositivos específicos de ayuda al empleo, no son, en cambio, considerados. Las prestaciones abonadas en función del nivel de sus recursos únicamente a los activos ocupados, como la RSA «de actividad» y, luego, la prima de actividad, son contabilizadas como gastos generales a favor del empleo.

³¹ Instaurada en 1991, la reducción de impuestos ha sido transformada en crédito en 2006 para los contribuyentes que ejerzan una actividad profesional o solicitantes de empleo desde hace más de tres meses, mientras que los que no cumplan estos criterios pueden seguir disfrutando de la reducción de impuestos.

³² Ley del 22 de diciembre de 2014 de financiación de la Seguridad social para 2015 y Ley n° 2015-1786 del 29 de diciembre de 2015 rectificativa de la presupuestaria para el 2015.

Los «gastos sociales» no incluidas en los gastos a favor del mercado de trabajo ascendieron a 20 300 millones de euros en el año 2016, y representaron 0,9 puntos porcentuales del PIB. Aumentaron en un 3,8 % con respecto al 2015. Tras varios años de alza debido a la mala coyuntura del mercado de trabajo y a las revalorizaciones del baremo, los costos relacionados con la RSA «básica» progresaron de forma más moderada en el año 2016 (+ 1,6 %)³³. El efecto de las sucesivas revalorizaciones del baremo el 1 de septiembre de 2015 (+ 2 %), el 1 de abril de 2016 (+ 0,1 %) y luego del 1 de septiembre de 2016 (+ 2 %) ha sido rebajado por la disminución del número de beneficiarios (- 2 % en promedio anual entre los años 2015 y 2016). Los gastos correspondientes a la AAH (9 100 millones de euros) continúan su progresión dinámica (+ 6,7 %).

³³ Los derechos a la RSA dependen de la diferencia entre los ingresos del hogar y el importe de la RSA. Toda revalorización de la RSA supone, por lo tanto, un aumento de los límites máximos de *salida* del dispositivo.

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE ENERO.

En enero de 2019, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 18,5%, una décima más que en diciembre (18,4%, dato revisado), y 2,1 puntos menos que en enero de 2018 (20,6%).

El número de empleados ascendió a 3.834.141 personas, mientras que el número de desempleados fue de 872.678 y el de inactivos 3.245.963. El número de empleados aumentó en 68.335 personas (+1,8%) en comparación con enero de 2018 y disminuyó en 7.532 personas en comparación con diciembre (-0,2%). Los desempleados disminuyeron en 101.923 personas en comparación con enero de 2018 (-10,5%) y aumentaron en 3.990 personas en comparación con diciembre de 2018 (+0,5%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 7.550 personas en comparación con enero de 2018 (-0,2%) y no han sufrido variaciones a nivel mensual.

Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (enero, 2014 - 2019)

	ENERO					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Empleados	3.507.298	3.547.423	3.623.369	3.660.929	3.765.806	3.834.141
Desempleados	1.311.247	1.232.571	1.164.244	1.102.401	974.601	872.678
Inactivos	3.340.744	3.325.941	3.276.405	3.263.748	3.253.313	3.245.963
Tasa de paro	27,2	25,8	24,3	23,1	20,6	18,5

Tabla 2. Tasa de desempleo por género: enero 2014-2019

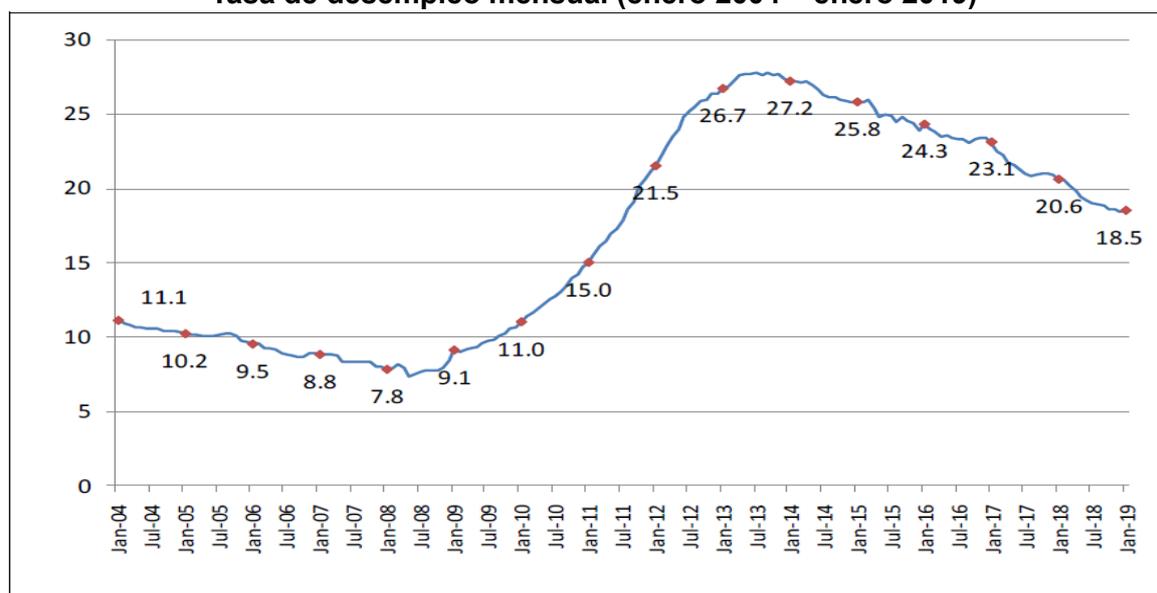
Género	ENERO					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hombres	24,4	22,6	20,7	19,6	16,5	14,5
Mujeres	30,8	29,8	28,8	27,6	25,6	23,6
Total	27,2	25,8	24,3	23,1	20,6	18,5

Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: enero 2014-2019

Tramos de edad	ENERO					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-24 años	56,7	50,0	51,0	47,1	41,9	39,7
25-34 "	35,3	34,1	30,4	29,3	25,7	24,2
35-44 "	23,3	22,7	21,1	20,0	19,0	16,4
45-54 "	20,4	20,0	19,9	18,1	16,4	15,0
55-64 "	17,9	17,7	19,4	19,9	16,8	14,4
65-74 "	13,7	12,5	19,2	13,9	8,3	13,0
Total	27,2	25,8	24,3	23,1	20,6	18,5

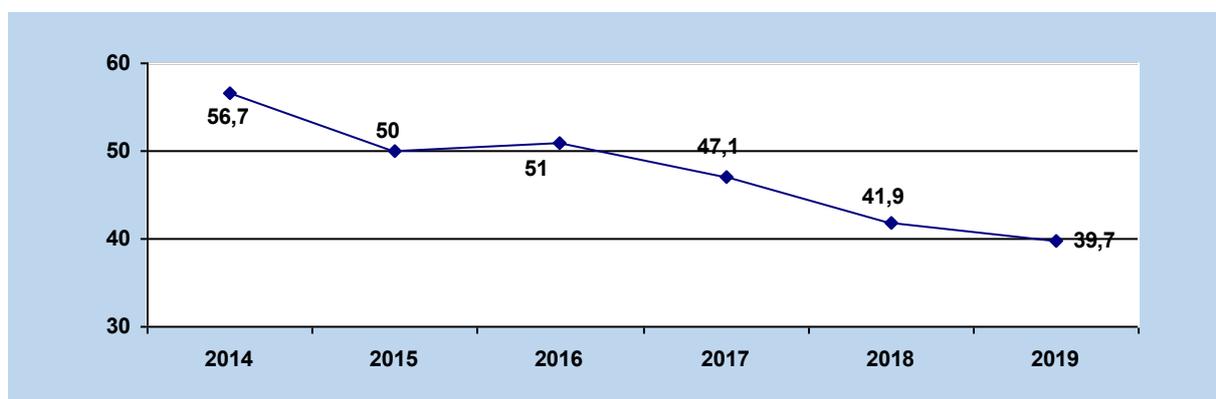
Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (enero 2004 – enero 2019)



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

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (mes de enero 2014-2019)

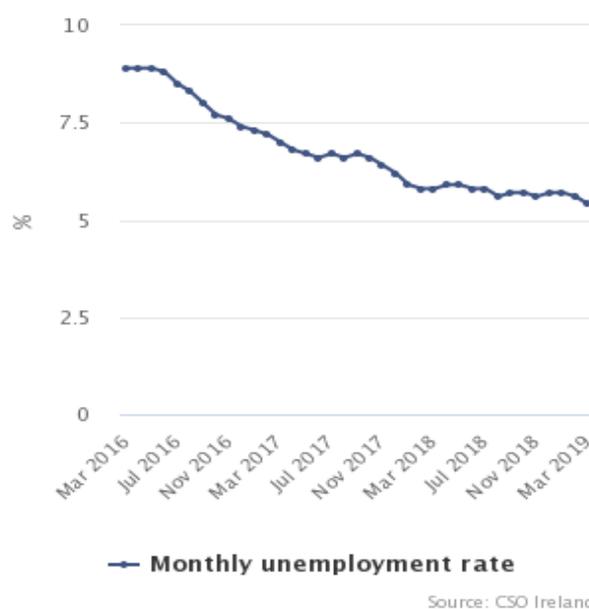


IRLANDA

ESTADÍSTICAS MENSUALES

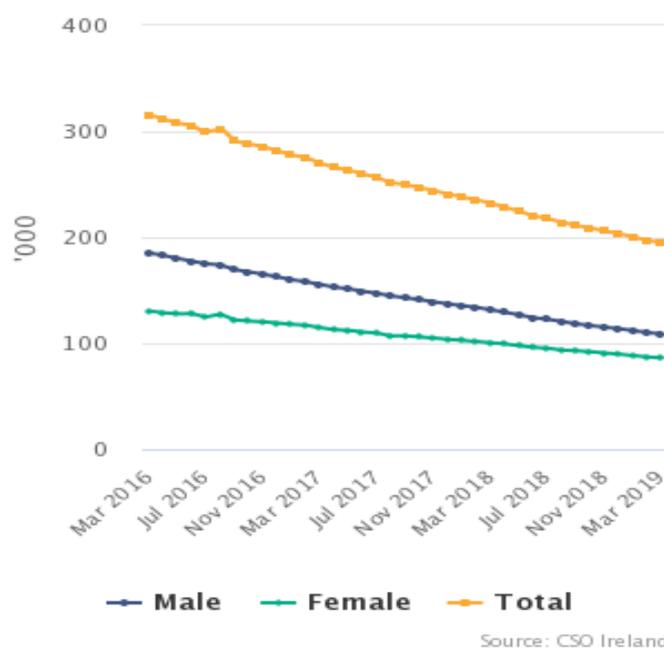
Los últimos datos de la Oficina Central de Estadística (CSO) muestran que en marzo la tasa de desempleo ha descendido dos décimas con respecto al mes anterior, situándose en el 5,4% (3.400 desempleados menos) continuando en el nivel más bajo desde 2008. En términos anuales se registraron 131.300 desempleados, 6.200 menos que el año anterior. El desempleo juvenil ha alcanzado el 13,4%, cuatro décimas menos que febrero, con un total de 38.500 desempleados.

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



Según la Oficina Central de Estadísticas, en marzo se registraron 194.800 beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*), 2.300 menos que en el mes anterior (-1,2%). De nuevo se trata de la cifra más baja desde febrero de 2008. En términos anuales la cifra ha descendido un 17,2%, con 39.959 perceptores menos. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 76.107, una caída del 19,8% respecto al año anterior (19.161 menos). El número de jóvenes menores de 25 años perceptores de esta prestación se mantiene en el 10,6 %, con un total de 20.450.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



NUEVA LEY DE EMPLEO EN IRLANDA

El pasado 4 de marzo entró en vigor la nueva Ley de Empleo, *Employment (Miscellaneous provisions) Act*, cuyo fin principal es ofrecer mayor apoyo a los trabajadores con contratos de carácter ocasional o precarios, y mejorar sus condiciones laborales.

A continuación se detallan las disposiciones más destacadas de la nueva Ley:

- 1) Los empresarios deben **informar por escrito a sus trabajadores de los términos y condiciones básicas del empleo en un período máximo de cinco días desde el comienzo del trabajo.**

Con el fin de asegurar que los trabajadores reciben una mejor información sobre la naturaleza de sus contratos -y en particular sobre sus condiciones esenciales de trabajo al comienzo de su relación laboral-, los empresarios están obligados a comunicarles por escrito en los primeros cinco días la siguiente información:

- a) Nombre completo del empresario y del trabajador
- b) Dirección del empresario

- c) En caso de contratos temporales (*temporary contracts*), la duración estimada del contrato y en caso de contratos de duración determinada (*fixed term contracts*), la fecha de expiración del contrato.
- d) La cuantía o el método para calcular el salario.
- e) Estimación de cuál va a ser la duración normal de la jornada de trabajo diaria y semanal del trabajador.

El resto de información sobre el contrato de trabajo debe ser comunicada al trabajador dentro de un plazo de 2 meses.

- 2) **Prohibición de los contratos cero horas** excepto cuando los empresarios cubran situaciones de emergencia o tengan que cubrir una ausencia por un período corto de tiempo.

Con esta propuesta se pretende evitar que este tipo de contratos siga incrementándose. La nueva ley sólo se permite la utilización de contratos de cero horas en las siguientes circunstancias:

- Trabajos de carácter ocasional
- Trabajos realizados en situaciones de emergencia
- Alivio a corto plazo para cubrir ausencias habituales. Por ejemplo, cuando un trabajador de un centro de asistencia social debe acompañar a un residente al hospital sabiéndolo con poca antelación. En este caso se puede llamar a un trabajador sustituto apropiado para que lo cubra con un contrato cero horas. Del mismo modo, las escuelas mantienen un listado de profesores para cubrir la ausencia inesperada de un trabajador fijo del centro.

- 3) Obligación del empresario de **abonar una cuantía mínima a los trabajadores con contratos cero horas que deban estar disponibles o sean llamados a trabajar y no realicen labor alguna.**

Esta disposición se aplica a los empleados cuyos contratos requieren que estén disponibles para trabajar para un empleador, dentro de una semana:

- a) Un determinado número de horas (horas contratadas)
- b) Cuando el empresario lo requiera
- c) Las dos anteriores de forma conjunta

En los supuestos anteriores, en caso de que el trabajador no sea requerido para desempeñar sus servicios dentro de una semana:

A: En el primer caso (a): durante al menos el 25% de las horas contratadas.

B: En los otros dos supuestos (b y c): durante al menos el 25% de las horas totales de este tipo de trabajo desarrollado en la empresa a lo largo de dicha semana y que podría haber sido ejecutado por el trabajador en cuestión.

Cuando el empresario incurre en alguno de los supuestos anteriores, el trabajador tendrá derecho a:

- 1) En caso de no haber sido requerido para trabajar esa semana, una compensación que consistirá en la menor de las siguientes cantidades:
 - Importe correspondiente a los porcentajes referidos anteriormente (25%) o
 - Importe equivalente a 15 horas de trabajo.
- 2) Si el trabajador hubiese sido requerido para trabajar por un porcentaje menor al mencionado en cada uno de los supuestos (25%), y siendo este inferior a 15 horas, el salario se calculará en base a lo establecido en las letras A y B anteriores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la cuantía mínima no podrá ser inferior a tres veces el salario mínimo por hora establecido por ley (9,80 euros) o tres veces el mínimo salarial por hora establecido en acuerdos sectoriales o convenios colectivos.

4) Introducción de un **sistema de bandas horarias en caso de que el contrato de trabajo no refleje las horas realmente trabajadas.**

Con esta medida se crea un nuevo derecho para los trabajadores, ofreciéndoles mayor seguridad y reflejando de una forma más real sus horas de trabajo y por tanto su nivel de ingresos, solucionando así problemas como el acceso a créditos e hipotecas.

Si el contrato de trabajo o la declaración de los términos de empleo no contienen el número de horas de trabajo realizadas a la semana, el trabajador tiene derecho a solicitar su inclusión en una banda horaria semanal de las especificadas en la tabla que a continuación se incluye. Por banda horaria se debe entender el número de horas mínimas de trabajo a la semana que deberán ser prestadas por un trabajador según las estimaciones del empresario.

Banda	Desde	Hasta
A	3 horas	6 horas
B	6 horas	11 horas
C	11 horas	16 horas
D	16 horas	21 horas
E	21 horas	26 horas
F	26 horas	31 horas
G	31 horas	36 horas
H	36 horas o más	-

El trabajador debe ser situado por el empresario en una de estas bandas horarias dentro de las cuatro semanas siguientes a la fecha de su solicitud. La banda horaria se fija por el empresario conforme a la media de horas trabajadas a la semana en el periodo de referencia (12 meses). Tras su colocación en dicha banda horaria el trabajador deberá trabajar conforme a la misma durante un periodo no inferior a 12 meses. El empresario solo puede rechazar la petición de inclusión del trabajador en una banda en los siguientes casos:

- En caso de que no existan pruebas que respalden la solicitud del trabajador
- Cambios significativos adversos hayan afectado a la empresa
- Situaciones de urgencia
- Si las horas trabajadas de media por el empleado en dicho periodo se deben a una circunstancia temporal que ya no existe

En caso de incumplimiento el trabajador podrá reclamar ante la Comisión de Relaciones en el Centro de Trabajo (*Workplace Relations Commission*).

5) **Simplificación del sistema de cálculo de los ratios de salario mínimo para jóvenes y aprendices.**

La Ley también contempla los porcentajes mínimos del salario mínimo a abonar a los trabajadores jóvenes:

- Menores de 18 años: no menos del 70% del salario mínimo
- 18 años: no menos del 80% del salario mínimo
- 19 años: no menos del 90% del salario mínimo

6) Establecimiento de **disposiciones anti sanción.**

La ley proporciona fuertes medidas anti penalización para los trabajadores que reclamen sus derechos de acuerdo a lo dispuesto en esta legislación, con el fin de evitar que se les perjudique.

INICIATIVA TRABAJO FUTURO EN IRLANDA 2019

El pasado 10 de marzo el Gobierno irlandés presentó el programa "Trabajo Futuro en Irlanda 2019: Prepararse ahora para la economía del mañana" (*Future Jobs Ireland 2019: Preparing Now for Tomorrow's Economy*). La iniciativa tiene el doble objetivo de preparar a la ciudadanía y a las empresas para los futuros cambios tecnológicos, así como solucionar asuntos como la conciliación de la vida laboral y personal, aumentar las habilidades de los trabajadores e incrementar la productividad, especialmente en las PYMES y el sector de la construcción.

Future Jobs Ireland 2019 es el primero de una serie de informes anuales que se incluyen en un marco multianual. En él se esbozan las aspiraciones del Gobierno a largo plazo para el futuro de la economía irlandesa hasta 2025, teniendo en cuenta las posibles dificultades a afrontar. Asimismo, se establecen los pasos a seguir, teniendo como fin último, incrementar la resiliencia y preparación para el futuro de la economía del país. Para ello se han establecido cinco pilares clave:

- Aceptar la innovación y el cambio tecnológico
- Mejora de la productividad de las PYMES
- Fortalecimiento de las capacidades profesionales y del desarrollo y atracción del talento
- Incremento de la participación en la fuerza laboral
- Transición a una economía con baja emisión de carbono

Cada uno de los cinco pilares cuenta con objetivos de alto nivel para 2025. En el programa se incluyen 26 metas, con 127 medidas a acometer en 2019. Cada una de estas medidas cuenta con unas metas cuantificables a alcanzar, que se ajustan a un calendario bajo la dirección de diversos departamentos ministeriales.

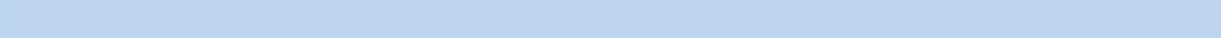
El programa no solo pretende apoyar a las empresas sino también invertir en el desarrollo de la ciudadanía. El mundo del trabajo está cambiando. El avance de la tecnología ha provocado que la sociedad siempre está "conectada". Esta conectividad y una mayor accesibilidad están modificando la forma de trabajar de las personas, con efectos negativos y positivos. Se deben aprovechar los aspectos positivos que la tecnología aporta y solucionar los aspectos negativos. La flexibilidad laboral y la formación permanente, no sólo son beneficiosas para negocios y empresarios, sino que resultan también positivas para los trabajadores.

Entre las iniciativas que se incluyen se encuentran:

- Celebración de consulta nacional sobre la ampliación de las posibilidades del trabajo flexible a todos los trabajadores e inicio de una estrategia para el teletrabajo.
- Desarrollo de un servicio público que asista a los trabajadores en su reincorporación al mercado laboral, en particular, a madres trabajadoras.
- Incentivo para que los empresarios proporcionen y faciliten servicios de guardería y cuidado de menores.
- Revisión de las disposiciones relativas al impuesto sobre la renta de la segunda persona que contribuye a los ingresos familiares, con el fin de incentivar la vuelta al trabajo.
- Impulso a las empresas para que utilicen todo el talento disponible ampliando la contratación de grupos escasamente representados, como personas con discapacidad, trabajadores de avanzada edad o mujeres de determinados grupos de edad.
- Duplicar la participación en la formación de por vida para 2025.
- Desarrollo de la formación en tecnologías emergentes.
- Proporcionar asesoramiento profesional a los trabajadores existentes.
- Asegurarse de que el sistema educativo y de formación profesional del país responden a las necesidades de las empresas.

Los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con el programa son los siguientes:

- Crear equipos de trabajo que analicen las oportunidades de los sectores de energías renovables, inteligencia artificial y tecnología de la información en el sector público.
- Posicionar Irlanda como líder en pruebas de vehículos autónomos en carretera.
- Desarrollar una estrategia nacional para la inteligencia artificial.
- Crear equipos de transición para ayudar a empresas y trabajadores a desarrollarse y prepararse para los desafíos futuros.
- Reforzar los poderes de las oficinas locales de apoyo integral para la creación y desarrollo de proyectos empresariales (LEO).
- Implementar una nueva estrategia para nuevas mujeres emprendedoras.
- Crear nuevas políticas públicas, incluida la estrategia industrial 4.0 y otra estrategia digital nacional.
- Animar a los grupos industriales al apoyo mutuo entre empresarios irlandeses y foráneos, así como a promover una mayor vinculación entre ambos.
- Desarrollar fondos de inversión para dar mayor magnitud a las empresas irlandesas.

- Crear agrupaciones regionales que integren PYMES y Tecnologías de la Información (IT) en el impulso a la creación de empleo.
 - Mejorar el liderazgo y gestión de las habilidades en los negocios.
- 

ITALIA

LOS DATOS (PROVISIONALES) DE FEBRERO

En febrero, el empleo registra una leve flexión después del ligero aumento del mes anterior, produciendo como resultado una sustancial estabilidad en la media trimestral. La estabilidad del número de empleados en el trimestre se confirma tanto por género como por posición profesional, mientras que entre los trabajadores por cuenta ajena se registra un aumento de los fijos y una disminución de los temporales. A nivel interanual, se confirma el aumento de los empleados, si bien con intensidad inferior respecto a la media de 2018. El desempleo aumenta en el último mes, mientras que baja tanto a nivel trimestral como interanual, pero sólo por efecto del componente masculino

Así, según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de febrero de 2018, el número de desempleados (2.771.000) registra un aumento del 1,2%, (equivalente a 34.000 desempleados) a nivel mensual y una disminución del 1,4% (-39.000) respecto a febrero de 2017. La tasa de desempleo, del 10,7%, registra un aumento de una décima respecto a enero y una disminución de dos décimas respecto a febrero del año pasado. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha bajado una décima a nivel mensual y 7 décimas respecto a febrero de 2017, cifrándose en un 32,8%. Los desempleados de este tramo de edad son 496.000, es decir 5.000 menos que en el mes de enero (-1,1%) y 19.000 menos que en febrero del año pasado (esto es -3,7%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.211.000, es decir 14.000 menos que en el mes anterior (-0,1%) pero 113.000 más (+0,5%) que en febrero de 2018. La tasa de empleo se sitúa en el 58,6%, una décima menos que en enero y 4 décimas más que en febrero del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en febrero ha bajado un 0,1% (-14.000 personas) respecto a enero. La disminución afecta sólo a las mujeres (-20.000) y se concentra en el tramo de edad entre los 25 a los 34 años, que registran una disminución de 16.000 y los mayores de cincuenta años con una disminución de 29.000 personas. La tasa de inactividad permanece estable en un 34,3%, por cuarto mes consecutivo.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (febrero 2019)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	10,7	+0,1	-0,2
Tasa de desempleo juvenil	32,8	-0,1	-0,7
Tasa de empleo	58,6	-0,1	+0,4
Tasa de inactividad	34,3	0,0	-0,3

Fuente: ISTAT

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

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre diciembre 2018)		Variación interanual (sobre febrero 2018)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.211	-14	-0,1	+3	0,0
Por cuenta ajena	17.884	-44	-0,2	+6	0,0
• Fijos	14.837	-33	-0,2	+23	+0,2
• Temporales	3.047	-11	-0,4	-17	-0,6
Autónomos	5.327	+30	+0,6	-3	-0,1

Fuente: ISTAT

**TASA DE PARO
Febrero 2014 – Febrero 2019, datos en porcentaje, desestacionalizados**

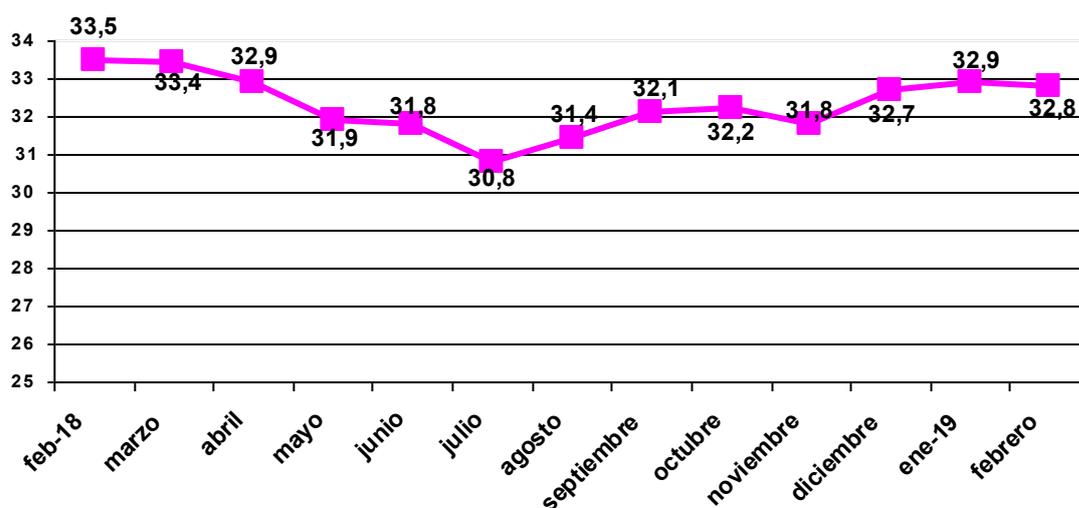


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (febrero 2019)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	496.000	-5.000	-1,1	-19.000	-3,7
Empleados	1.016.000	-5.000	-0,5	-7.000	-0,7
Inactivos	4.356.000	+11.000	+0,2	+34.000	+0,8

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	32,8	-0,1	-0,7
Tasa de empleo	17,3	-0,1	-0,1
Tasa de inactividad	74,2	+0,2	+0,5

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



Datos de empleo y desempleo en 2018.-

El nivel de ocupación en 2018 ha aumentado por quinto año consecutivo. El número de ocupados ha aumentado en 192.000 personas (+0,38%), según los últimos datos del ISTAT y la tasa de empleo sube hasta el 58,5% (+0,6 puntos) manteniéndose solamente 0,1 punto por debajo del pico de 2008. El aumento en el número de trabajadores por cuenta ajena afecta exclusivamente a la contratación temporal (+323.000, +11,9%) mientras que después de cuatro años de crecimiento, desciende el número de trabajadores a tiempo indefinido (-108.000, -0,7%).

En 2018 ha disminuido la tasa de desempleo del 11,2% de 2017 al 10,6%. También para los jóvenes ha habido una mejora de 2,6 puntos en la tasa de desempleo que ha bajado hasta el 32,2%. El número de personas desempleadas se reduce en 151.000 (-5,2%). Entre estos, 82.000 personas eran desempleadas de larga duración (+12 meses).

PAÍSES BAJOS

CASI EL SESENTA POR CIENTO DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES SE MARCHA EN UN PLAZO DE SEIS AÑOS

En 2011, más de 31 mil trabajadores migrantes se registraron en un municipio holandés. A fines de 2016, el 59 por ciento de ellos había abandonado Holanda. Cerca de 3 mil trabajadores migrantes permanecieron en Países Bajos menos de un año, casi el 10 por ciento del grupo que llegó en 2011. La Oficina Central de Estadísticas informa de ello en base a una nueva investigación, en parte como respuesta a preguntas formuladas por los medios de comunicación.

El mayor grupo de trabajadores migrantes se fue en el segundo año: 7,4 mil. Desde 2013 el número de salidas disminuyó progresivamente cada año. Del grupo original de trabajadores migrantes, alrededor de cuatro de cada diez eran trabajadores con un buen nivel de formación. Estos migrantes más cualificados proceden principalmente de India, mientras que el resto de migrantes laborales proceden en particular de Polonia.

Los migrantes laborales procedentes de fuera de la UE son los que permanecen más tiempo en Países Bajos

Además de una división en cuanto al nivel de formación (migrantes cualificados/ migrantes laborales), el estudio también hizo una división según el origen: de dentro o fuera de la Unión Europea (UE). De los cuatro grupos así distinguidos, la mayoría de los migrantes laborales restantes de la UE se mantuvo a finales de 2016, el 44 por ciento. Esta proporción fue casi una vez y media más alta que entre los migrantes cualificados de fuera de la UE, el 30 por ciento.

Los migrantes más cualificados que llegan a menudo a Países Bajos lo hacen a una edad más tardía. Más de la mitad de los recién llegados de 2011 llegaron a Holanda con más de treinta años (38 por ciento) o cuarenta años (13 por ciento). Entre los migrantes laborales, más del 54 por ciento eran menores de 30 años.

Los migrantes altamente calificados principalmente en Amsterdam

Los migrantes laborales se establecen principalmente en zonas urbanas. Después de su llegada en 2011, la mayoría de los migrantes altamente calificados vivían en la región del entorno de Ámsterdam, que cuenta con aproximadamente 36 migrantes por cada 10 mil habitantes. Los migrantes altamente calificados en esta región comenzaron a trabajar principalmente en servicios empresariales especializados (como empresas de

investigación y consultoría), en el comercio y en el sector de las comunicaciones, tecnología e información.

Los migrantes laborales (con escasa formación) se encuentran principalmente en la región de Delft y Westland (más de 38 por cada 10 mil habitantes). La concentración mayor se da en el municipio de Westland, donde la proporción de migrantes laborales es casi el doble de la de toda la región (75 por cada 10 mil habitantes).

Muchos migrantes altamente calificados adquieren una vivienda

Entre los migrantes cualificados que todavía estaban registrados en Países Bajos a principios de 2016, la proporción de los que vivían en una vivienda propia se duplicó con creces entre 2012 y 2016. En el grupo de migrantes laborales, la proporción de personas con una vivienda de alquiler aumentó durante este período, sobre todo en cooperativas de viviendas. A principios de 2016, esta proporción era más de una vez y media más alta que a principios de 2012. El valor catastral de las viviendas en la que vive un migrante altamente calificado generalmente es cada vez más alto. Además, los migrantes altamente calificados a menudo tienen viviendas más grandes que los migrantes laborales.

Fuente: Oficina Central de Estadísticas

FUERTE IMPULSO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA A LOS PUESTOS DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los ministerios, los municipios, las provincias, las corporaciones de agua y las escuelas deben crear más puestos de trabajo destinados a personas con una discapacidad laboral, tanto para las personas poco cualificadas como para las más cualificadas. La Ministra Ollongren (Asuntos de Interior y Relaciones del Reino) y la Secretaria de Estado Van Ark (Asuntos Sociales y Empleo) han firmado un acuerdo con todos los sectores gubernamentales, para dar un fuerte impulso a la participación pública en estos puestos de trabajo, se crearán 125.000 empleos adicionales.

Van Ark: "El gobierno está poniendo el listón alto y tiene que trabajar en ello. Las personas con discapacidad también deben tener una oportunidad en la Administración. Este sector aún necesita una actualización considerable, por lo que se crearán 125.000 empleos adicionales reales. Puestos de trabajo para personas con discapacidades laborales, tanto en empleadores regulares del mercado, como en la Administración Pública".

En el Acuerdo Social de 2013, se acordó que los empleadores (empresa privada y administración) crearan 125.000 empleos extra para las personas con una discapacidad laboral. El gobierno y el sector de la

educación se responsabilizan de su participación en esto. Al firmar este acuerdo administrativo, muestran que aún están por defendiendo ese objetivo y que van a hacer todo lo que esté a su alcance para realizar su parte.

Ollongren: "Me complace que el gobierno y el sector educativo hayan alcanzado acuerdos entre sí para dar un gran impulso a los puestos de trabajo destinados a personas con una discapacidad laboral. No hace falta decir que el gobierno ofrece oportunidades a las personas con una discapacidad laboral. No estaríamos haciendo lo suficiente si no utilizáramos sus talentos".

En la acuerdo se ha dispuesto que el 1 de junio de 2019 se publicará una agenda de trabajo. Esto incluye las acciones que el Gobierno y los sectores educativos emprendan de forma independiente, o en colaboración con otros sectores, para crear empleos destinados a personas con una discapacidad laboral. Estas acciones incluyen la correspondiente planificación y el pronóstico del empleo. Las agendas de trabajo y los resultados serán comunicados, discutidos y compartidos a nivel sectorial. Las organizaciones gubernamentales se informarán entre ellas de los esfuerzos realizados y de su implementación. A continuación, los sectores informarán y publicarán los esfuerzos de los empleadores en su sector. El Ministerio del Interior y Relaciones del Reino supervisará este progreso e informará a la Cámara de Representantes anualmente.

Además del acuerdo, el Ministerio del Interior y Relaciones con el Reino ha establecido una Alianza del Conocimiento, un punto central donde se recopila la información y donde los empleadores públicos pueden obtener información sobre los acuerdos de empleo. Otra iniciativa del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo y el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia, es el proyecto Baanbrekers, que se centra en aumentar la captación de personas del grupo objetivo para comenzar a apoyar funciones y puestos en educación primaria y secundaria.

Fuente: Boletín de Noticias conjunto de los Ministerios de Asuntos Sociales y Empleo y de Asuntos Internos y Relaciones con el Reino

LAS QUEJAS DE ESPAÑA SOBRE LA EXPLOTACIÓN DE TRABAJADORES TEMPORALES EN HOLANDA LLEGAN A BRUSELAS

Los empleados temporales españoles en los Países Bajos son los coolies de 2019. La prensa española está llena de historias sobre jóvenes españoles que están siendo explotados en la tierra de la leche y la miel en el Mar del Norte. La agencia de empleo Tempo Team argumenta que está siendo criticada erróneamente. Un portavoz de Tempo Team, que emplea

a muchos españoles, sospecha de una agenda política. "El desempleo juvenil es muy alto en España y hay mucho trabajo negro. "El gobierno y los sindicatos están usando esta campaña para distraer la atención sobre esa cuestión", dice.

Que el tema haya llegado al Parlamento Europeo a través del partido gobernante español PSOE no es del todo casual. El Parlamento Europeo debatirá el establecimiento de una Autoridad Laboral Europea la próxima semana.

La comisaria europea de Asuntos Sociales, Marianne Thyssen, describió una vez a la Autoridad Laboral Europea (ELA) como la "joya de la corona" de un mercado laboral europeo que funcione correctamente. "La ELA finalmente podría hacer algo por los trabajadores migrantes, como Beatrice Garcia Gonzalez, que llenan las lagunas del mercado laboral a menudo en condiciones de trabajo y de vida muy pobres.

García (26) apareció en una reunión en Bruselas la semana pasada por invitación de la facción socialdemócrata española y habló sobre cómo había sido atraída a Eindhoven desde las Islas Canarias bajo falsas pretensiones. Le habían dicho que tendría al menos cuatro meses de trabajo en un almacén, con la posibilidad de un contrato permanente. Una vez en los Países Bajos, no recibió ninguna de las montañas de oro prometidas en el "contrato previo". Le ofrecieron un contrato de cero horas y, por lo tanto, no tenía un salario mensual garantizado, aunque le cobraron 400 euros por el alquiler y los gastos de viaje cada mes. Después de seis meses volvió a casa pobre y desilusionada. "Se trataba de tomarlo o dejarlo", dice García. "Yo tampoco tenía trabajo en casa. Me encontré en una casa de huéspedes sucia llena de polacos con los que no podía comunicarme. Y aun así estaba mucho mejor que mis compañeros que tenían que recorrer catorce kilómetros a través de la nieve a las dos de la mañana en un campamento cerca de la frontera con Bélgica sin ninguna tienda cerca".

Manuel Juan Ruiz (25) también se quejó en Bruselas sobre la brecha entre el mínimo de 30 horas a la semana que él y sus amigos firmaron en su región natal de Castilla la Mancha y las 30 horas de trabajo que tuvo en total en las tres semanas que estuvo en Holanda. Cuando se quejó de que su ingreso neto era menor que el de sus amigos, fue despedido de inmediato.

"Los jóvenes españoles están totalmente mal informados", dice María Bruquetas, del CRE (Consejo de españoles en los Países Bajos). "Se les promete un salario mínimo de 1.600 euros al mes, pero no se les dice que no ganarán eso con un contrato de cero horas y que los altos costos fijos también se deducirán del salario".

La cláusula de agencia por la que la empresa puede despedir al trabajador de un mes para otro también es discriminatoria según Bruquetas, porque perjudica a los trabajadores extranjeros mucho más que a los holandeses.

Sin embargo, según Tempo Team el mismo Ruiz había cometido un error que hizo que se le retuvieran demasiados impuestos. Lo habría recuperado si no se hubiera marchado. El portavoz niega que su socio de contratación, la agencia de empleo Temporales en España, obligue a los trabajadores a firmar un contrato previo. "Prometemos al menos 120 horas de trabajo en cuatro semanas, generalmente durante tres meses, a la tarifa mínima por hora vigente". Según él, solo una fracción de las quejas se relaciona con Tempo Team, pero como líder del mercado de empresas de trabajo temporal, la compañía enfrenta la mayoría de las críticas. Observa que muchos españoles, en contraste con los polacos, por ejemplo, creen que su vida será fácil y que todo vale, como fumar cannabis en el trabajo.

Sin embargo, Bruquetas considera que los Países Bajos deberían mejorar la regulación del sector de empleo temporal. Muchos abusos, la Embajada española ha reunido cerca de 500 quejas, ni siquiera son ilegales en los Países Bajos hiper-flexibles. La legislación de la UE para trabajadores temporales tampoco proporciona ninguna protección porque los españoles solo firman un acuerdo de cesión en los Países Bajos.

La queja sobre el exceso de trabajo flexible es música para los oídos de Tuur Elzinga, un ejecutivo del sindicato FNV. El sindicato ha estado haciendo campaña contra esto durante años. Considera el hecho de que Holanda esté ahora en el punto de mira vergonzoso. "Inventamos el empleo temporal. Pero con estos jornaleros modernos, en lugar de jornaleros, ahora también somos los primeros en sufrir las consecuencias negativas".

Ahora el foco está en los españoles porque, a diferencia de los polacos y los búlgaros, se quejan. En su opinión, las quejas son, por lo tanto, solo la punta del iceberg, ya que no se denuncian muchos abusos.

Sobre la pregunta de si la Autoridad Laboral europea ayudará a prevenir abusos con las "mercancías humanas" en el mercado laboral sin fronteras, Elzinga admite que las opiniones están divididas, también dentro del movimiento sindical. Los sindicatos son a menudo los primeros en enterarse de los abusos. Por ejemplo, la semana pasada se enteró de que un miembro del sindicato danés de un grupo de conductores filipinos había sido trasladado de Polonia a Dinamarca, donde se encontraban en condiciones terribles. Le complace que en el futuro sea posible transmitir esta información a una agencia global como ELA, que vinculará a las inspecciones nacionales. Pero hay escepticismo sobre el mandato limitado

de la agencia. Los Estados miembros podrán negarse a participar en inspecciones conjuntas.

Autoridad es, por lo tanto, un término ligeramente engañoso. "No será una agencia de super policía", advierte Frederico Pancaldi, quien supervisa la libre circulación de trabajadores en la Comisión Europea.

Sin embargo, Manuel Velázquez, de la inspección de trabajo española, espera que el contacto directo entre los oficiales de enlace nacionales, sea la clave de la ELA y ayude a identificar y combatir el trabajo negro, la cesión ilegal y la infracción de las normas de seguridad. "A menudo involucra a las empresas de buzones de las cuales sabemos poco. De repente desaparecen o mienten sobre la ubicación de su oficina central. A través de ELA, finalmente podremos obtener información confiable sobre trabajadores y empleadores".

Fuente: Het Financieele Dagblad, lunes 15 abril 2019



REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 19 de marzo de 2019, referentes al trimestre noviembre 2018-enero 2019, 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*³⁴, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,71 millones de personas trabajando**, un aumento de 473.000 con respecto al año anterior. La **tasa de empleo**³⁵ **ha ascendido al 76,1%**, la más alta desde que comencaran los registros. En términos anuales, la subida ha sido de ocho décimas.

Por su parte, hubo **1,34 millones de personas desempleadas**, un descenso 112.000 en términos anuales. La **tasa de desempleo**³⁶ **ha descendido al 3,9%**, la más baja desde el trimestre diciembre 1974-febrero 1975.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**³⁷ **fue de 8,55 millones**, 194.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 20,7%**, una caída de cuatro en términos anuales y la más baja desde que comencaran los registros.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio**³⁸ **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **augmentó 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 1,4% excluyendo** las bonificaciones salariales y un **1,5% incluyéndolas**.

³⁴

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

³⁵ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

³⁶ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

³⁷ 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.

³⁸ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

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

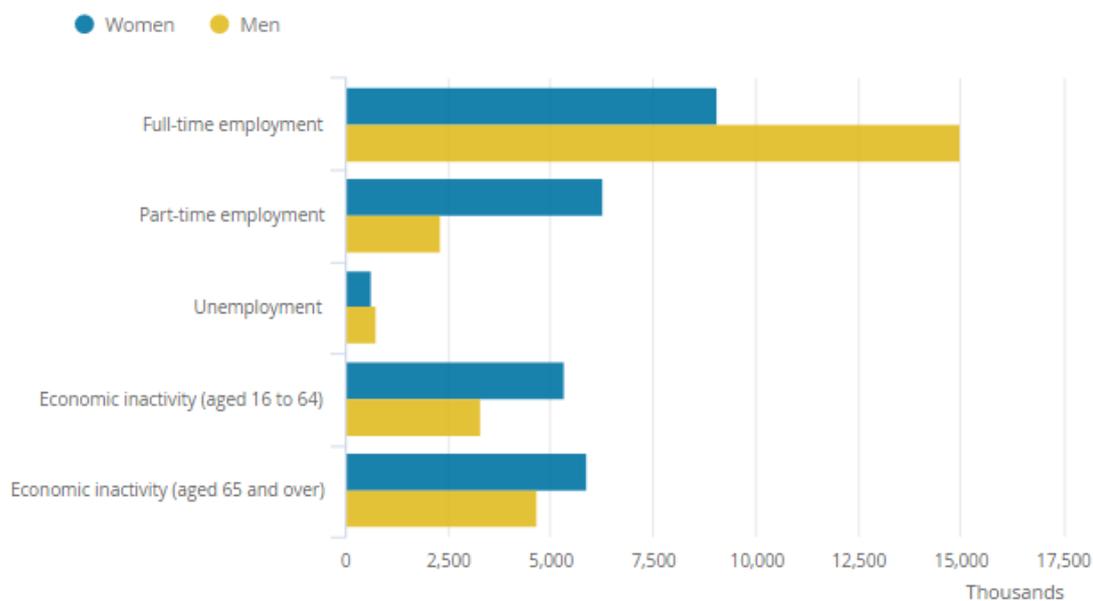
Table 1: Summary of UK labour market statistics for October to December 2018, seasonally adjusted

	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

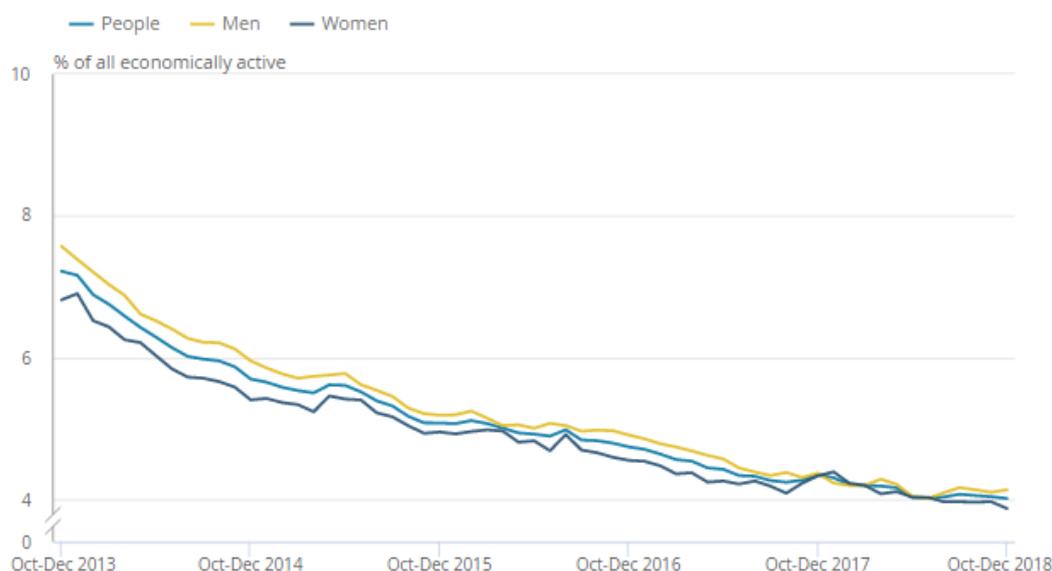
October to December 2013 to October to December 2018



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

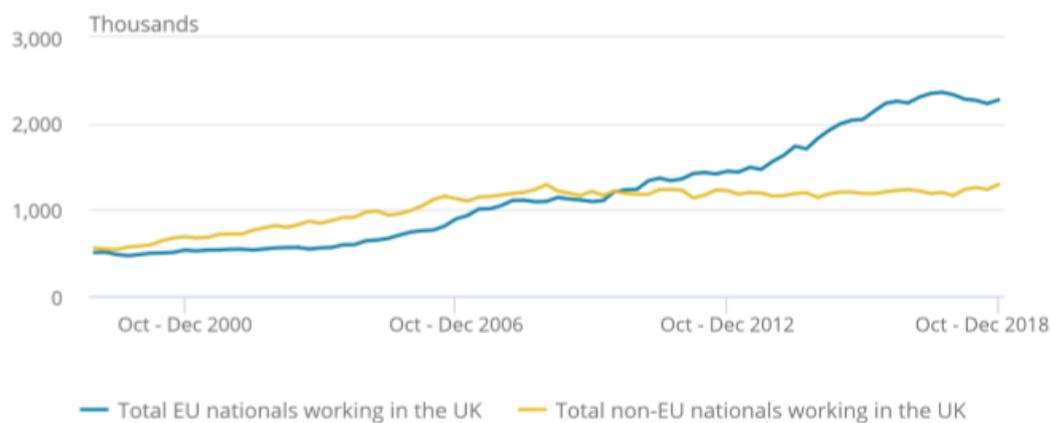
El salario semanal medio de Gran Bretaña en el mes de diciembre de 2018 en términos nominales (no ajustado por la inflación) fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) creció respecto al año anterior un 3.4% sin tener en cuenta la inflación y un 1,4% ajustado por la misma.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) creció respecto al año anterior un 3.4% sin tener en cuenta la inflación y un 1,5% ajustado por la misma.

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



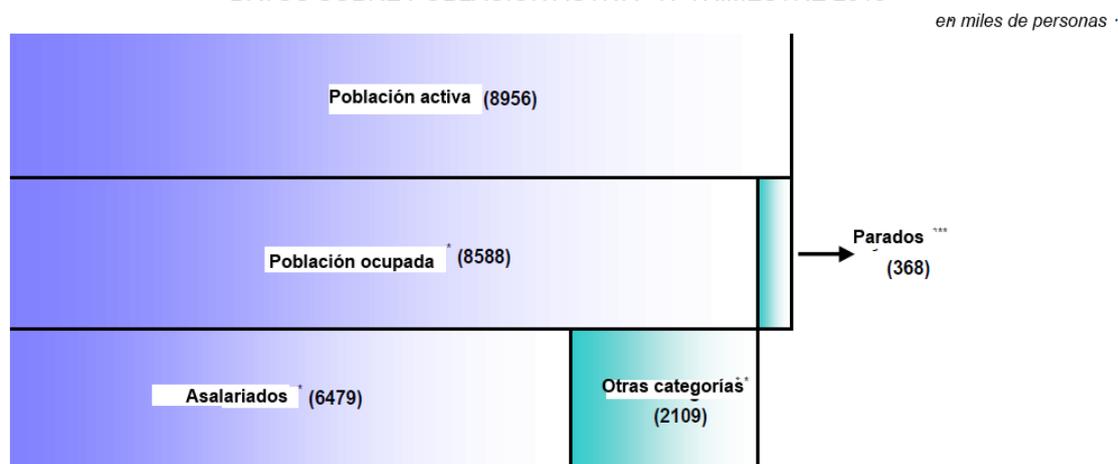
Fte. ONS

RUMANÍA

POBLACIÓN ACTIVA. LOS DATOS DEL IV TRIMESTRE DE 2018.-

En el cuarto trimestre de 2018, la población activa de Rumanía estaba constituida por 8.956.000 personas, de las cuales 8.588.000 estaban ocupadas y 368.000 desempleadas.

DATOS SOBRE POBLACIÓN ACTIVA - IV TRIMESTRE 2018



* Incluidas fuerzas Armadas y asimilados, así como quienes trabajan en el sector informal y en negro

** Empleadores, trabajadores autónomos, familiares no remunerados, miembros de sociedades o cooperativas agrícolas

*** En línea con las normas de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

La tasa de desempleo fue del 4,1%, es decir 2 décimas más que en el trimestre anterior. Por género, la diferencia es de 1,1 puntos, siendo la tasa masculina 4,6% y la femenina 3,5%. La tasa de desempleo juvenil (15-24) es del 16,3%.

La tasa de empleo de la población en edad laboral (15-64 años) fue 64,5%, es decir 1,7 puntos menos que en el trimestre anterior. La tasa de empleo es mayor entre los hombres que entre las mujeres (72,7% y 56,0% respectivamente). La tasa de empleo juvenil fue 23,8%.

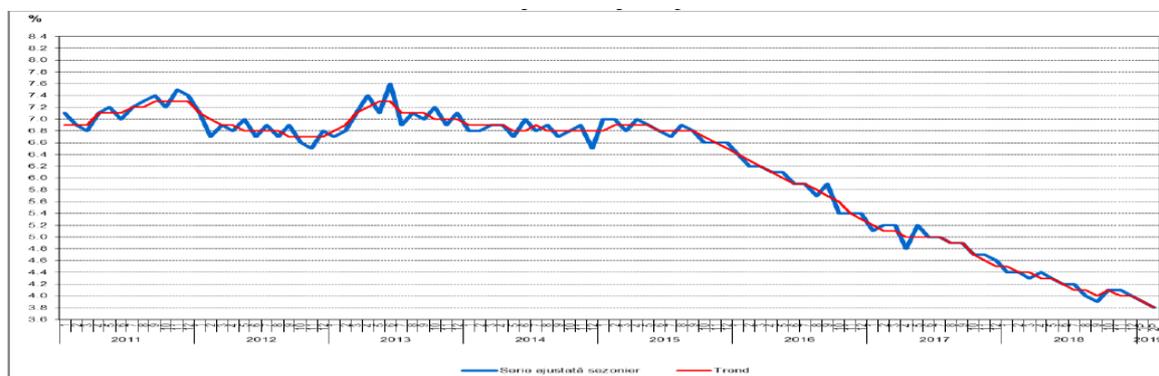
Desempleo en febrero.-

En febrero de 2019, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 3,8 %, una décima menos que en el mes anterior.

El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de febrero de 2019 fue de 350.000 personas, registrando una disminución tanto frente al mes anterior (354.000) como respecto al mismo mes del año anterior (398.000). 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%).

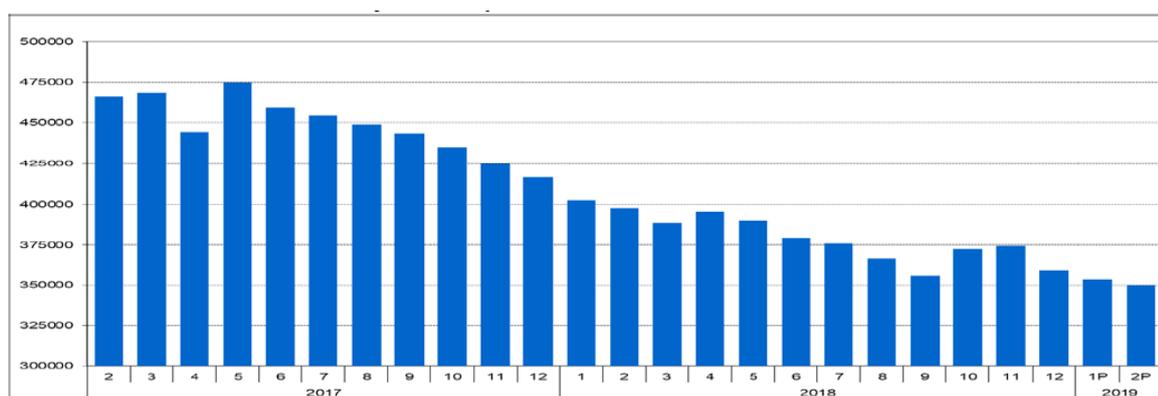
La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) en enero (último dato disponible), registra un 15,4%, siendo del 15,6% para los hombres y del 15,2% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Los datos de enero y febrero son provisionales

Número de desempleados de febrero de 2017 a febrero de 2019



Los datos de enero y febrero son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

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

Los datos de enero y febrero son provisionales

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

EL MINISTERIO DE JUSTICIA AL RESCATE DEL «BAREMO MACRON» QUE LIMITA LAS CUANTÍAS DE LAS INDEMNIZACIONES «PRUD'HOMALES»

Juritravail realiza un análisis de la circular del ministerio de Justicia que vendría al rescate del «baremo Macron» que limita las indemnizaciones laborales por despido sin causa real y seria, mediante una circular del 26 de febrero de 2019, inmiscuyéndose en el contencioso prud'homal.

1.- El «baremo Macron» de indemnización prud'homal del despido sin causa real ni seria

A) La definición de la causa real y seria del despido

El despido, tanto por motivos personales como por motivos económicos, debe basarse en una causa real y seria (artículo L. 1232-1 del Código de trabajo).

Una causa real es una cuestión establecida, objetiva y exacta.

Un motivo serio es el resultado de un hecho que hace imposible, sin daño para la empresa, la continuación del contrato de trabajo.

En caso de litigio, el juez apreciará el carácter real y serio del o de los motivos invocados por el empleador, en función de los elementos aportados por las partes y, en caso necesario, después de las diligencias de prueba que considere útiles. Si alguna duda subsistiese en la legitimidad de todo lo expuesto, el trabajador no puede resultar perjudicado (art. L. 1235-1 del Código de trabajo).

B) La sanción pecuniaria del despido sin causa real ni seria

El despido sin causa real y seria da derecho a una indemnización, en beneficio del trabajador. Antes del 23 de septiembre de 2017, todo despido considerado sin causa real ni seria por el «conseil de prud'hommes», daba lugar a una indemnización en favor del trabajador, que no podía ser inferior a los salarios de los últimos seis meses (antiguo artículo L.1235-3 del Código de trabajo).

Esta indemnización se añade a la indemnización por despido. El importe de la indemnización varía según el trabajador justificara más o menos de dos años de antigüedad.

=> Un trabajador que acredite al menos dos años de antigüedad, en una empresa con más de once asalariados, percibía una indemnización equivalente al menos a seis meses de salario.

Este mínimo de seis meses de indemnización era relativamente favorable, sabiendo que los importes de las indemnizaciones variaban según las jurisdicciones y según los casos, sin reglas fijas.

=> Un empleado con una antigüedad inferior a dos años en la empresa simplemente debía demostrar al juez el perjuicio sufrido a causa del despido injustificado.

Los importes de las indemnizaciones resultaban a menudo interesantes para los asalariados, pero podrían tener como consecuencia de poner en peligro el equilibrio económico y financiero de las más pequeñas empresas, microempresas y pymes, que, por ignorancia y falta de personal de recursos humanos, habían fallado en el procedimiento de despido.

Con esta preocupación presente, el decreto ley del 22 de septiembre de 2017, relativo a la previsibilidad y la seguridad de las relaciones de trabajo trastornó las reglas de indemnización del despido sin causa real y seria. Este decreto ley ha conducido a la obligación del juez «prud'homal» a respetar un baremo de daños y perjuicios (artículo 2 del decreto ley n° 2017-1387, del 22 de septiembre de 2017, repercutiendo sobre el art. L. 1235-3 nuevo del Código de trabajo).

Este baremo fija los importes mínimos y máximos en función de la antigüedad del trabajador y de la plantilla de la empresa en cuestión. Estas nuevas reglas se aplican a los contenciosos en materia de despidos pronunciados a partir del 24 de septiembre de 2017. Ahora, el importe de la indemnización queda dentro de un marco estricto cuyo límite inferior es muy inferior a los seis meses de salario.

Este decreto ley, por tanto, perjudica a los trabajadores, que ahora pueden temer que, ni los litigantes, ni los jueces tendrán un margen de maniobra para aumentar el monto de la indemnización del despido sin causa real y seria. Sin embargo, algunos «conseils de prud'hommes» se han opuesto con firmeza a la aplicación de dicho «baremo Macron».

II.- La oposición de los «conseils de prud'hommes» a la aplicación del «baremo Macron» de indemnización por despido sin causa

El debate se desarrolla dentro de jurisdicciones «prud'homales». Así en el campo de los contrarios al baremo se encuentran:

El «Conseil de prud'hommes» de Troyes: porque considera que el baremo la escala del artículo L. 1235-3 del Código de trabajo violaba la Carta social europea y el Convenio 158 de la OIT (CPH de Troyes, 13 de diciembre de 2018, RG F 18/00036)

El «Conseil de prud'hommes» de Amiens: decidió una indemnización más «adecuada», según la terminología empleada por el Convenio 158 de la OIT (CPH d'Amiens, 19 de diciembre de 2018, RG F 18/00040)

El «Conseil de prud'hommes» de Lyon: no ha hecho mención al baremo en su fallo y sólo hace referencia a la Carta social europea para compensar el despido sin causa real y grave (CPH de Lyon, 21 de diciembre de 2018, RG F 18/01238).

En el campo favorable al «baremo Macron» destacan estos otros consejos

El «Conseil de prud'hommes» de Le Mans (CPH de Le Mans, 26 de septiembre de 2018, RG F 17/00538): se ha negado a aplicar el artículo 24 de la Carta social europea, al considerar que el baremo se ajustaba a la Convención 158 de la OIT.

El «Conseil de prud'hommes» de Caen: rechazó el argumento de incumplimiento del Convenio 158 de la OIT y de la Carta social europea (CPH de Caen, 18 de diciembre de 2018, RG F 17/00193).

El «Conseil de prud'hommes» de Le Havre (CPH de Le Havre, 15 de enero de 2019: RG N° 18/00318): invocó el respeto por el baremo del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT.

El «Conseil de prud'hommes» de Tours (CPH de Tours, 29 de enero de 2019: RG N° 18/00396) consideró que el artículo 24 de la Carta social europea debe ser rechazado.

Las impugnaciones se centran en la conformidad, o no, de los textos siguientes al nuevo baremo de indemnización:

El artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, que impone el pago de una «indemnización adecuada o cualquier otra forma de reparación se considere apropiada» en caso de despido injustificado.

El artículo 24 de la Carta social europea, que consagra el «derecho de los trabajadores despedidos sin causa justificada a una indemnización adecuada u otra reparación apropiada».

III.- La intervención del Estado en los asuntos de la justicia: la circular del 26 de febrero de 2019 del ministerio de Justicia.

En la circular del 26 de febrero de 2019, el ministerio de Justicia recuerda que el baremo de indemnización «prud'homal» en el caso de un despido sin causa se ha sometido a la vez al Consejo de Estado y al Consejo constitucional.

El juez de medidas provisionales del Consejo de Estado consideró que el baremo no estaba en contradicción con el Convenio 158 de la OIT, ni con la Carta Social Europea (CE 7 de diciembre de 2017, nº 415243).

Por su parte, el Consejo constitucional, con ocasión del examen de la ley de ratificación de los decretos leyes, consideró el baremo conforme a la Constitución, sin pronunciarse oficialmente sobre su validez respecto de la Convención 158 de la OIT, cuestión que no es de su competencia (C. constitucional, decisión 2018-761 DC, el 21 de marzo de 2018, DO del 31).

Seguramente alarmado por el hecho de que el debate virulento que causó estragos en los «Conseils de prudhommes», primer nivel de jurisdicción, va a subir al nivel de los diferentes tribunales de apelación, antes del examen por el Tribunal de casación, el ministerio de Justicia indica que quiere tener un control muy estricto. En la circular, pide ser informado de las decisiones que tengan en cuenta el argumento contrario a la «convencionalidad» y aquellas que, por el contrario, lo hayan descartado. El ministerio solicita por último que le sean comunicadas las decisiones que hayan sido objeto de apelación. El objetivo es poder intervenir en calidad de parte coadyuvante para dar a conocer el dictamen del fiscal general sobre esta cuestión de aplicación de la ley.

Cabe plantearse, legítimamente, dos preguntas al respecto:

Si no estará el Estado vendiendo su alma al diablo, pisoteando abiertamente el sacrosanto principio de separación de poderes, por su injerencia directa en el contencioso «prud'homal».

Si la intervención estatal no va a ampliar el debate en torno del «baremo Macron», si los consejeros «prud'homaux» y los jueces se niegan a dejarse dictar su conducta por el Estado.

Las fuentes utilizadas por la articulista son las siguientes:

Circular del ministerio de Justicia del 26 de febrero de 2019.

«Conseil de Prud'hommes» de Le Havre, sección comercio, fallo del 15 de enero de 2019: RG F 18/00318.

«Conseil de Prud'hommes» de Tours, sección comercio, fallo del 29 de enero de 2019: RG F 18/00396.

Decreto ley nº 2017-1387, del 22 de septiembre de 2017, art. 2, (diario oficial del 23).

Consejo de Relaciones Laborales de Tours, sección comercio, fallo del 29 de enero de 2019: RG F 18/00396

Artículo L. 1235-3 del nuevo Código de trabajo.

Consejo de Estado: decisión del 7 de diciembre de 2017, nº 415243.

Consejo constitucional, decisión 2018-761 DC, del 21 de marzo de 2018 (diario oficial del 31).

Consejo de Estado, decisión del 19 de octubre de 2005, n° 283471.
Tribunal de Casación, sala de lo social, sentencia del 29 de marzo de 2006 (RG n° 04-46499).

Consejo de Estado, sentencia del 10 de febrero de 2014, n° 358992.

«Conseil de Prud'hommes» de Le Mans, sección comercio, sentencia del 26 de septiembre de 2018, RG F 17/00538.

«Conseil de Prud'hommes» de Troyes, sección actividades diversas, fallo del 13 de diciembre de 2018, RG F 18/00036.

«Conseil de Prud'hommes» de Amiens, sección comercio, fallo del 19 de diciembre de 2018, RG F 18/00040.

«Conseil de Prud'hommes» de Lyon, sección actividades diversas, fallo del 21 de diciembre de 2018, RG F 18/01238.

«Conseil de Prud'hommes» de Caen, sección de desempate, fallo del 18 de diciembre de 2018, RG F 17/00193.

El artículo L. 1235-3 del Código de trabajo, en la redacción introducida por la reforma laboral de Emmanuel Macron (modificado por el artículo 11 de la ley n° 2018-217, de 29 de marzo de 2018)

«Si el despido de un trabajador se produce por una causa que no es real y seria, el juez podrá proponer la reincorporación del trabajador a la empresa, con mantenimiento de sus ventajas adquiridas.

Si una u otra de las partes rechaza esta reintegración, el juez concede al trabajador una indemnización a cargo del empleador, cuyo importe está comprendido entre los importes mínimos y máximos establecidos en el cuadro inferior.

Antigüedad del asalarado en la empresa (en años completos)	Indemnización mínima (en meses de salario bruto)	Indemnización máxima (en meses de salario bruto)
0	sin objeto	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11

13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 y más	3	20

En caso de despido efectuado en una empresa que emplea habitualmente menos de once asalariados, los importes mínimos establecidos a continuación son de aplicación, por excepción a los establecidos en el apartado anterior.

Antigüedad del asalariado en la empresa (en años completos)	Indemnización mínima (en meses de salario bruto)
0	sin objeto
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Para determinar el importe de la indemnización, el juez puede tener en cuenta, en su caso, las indemnizaciones por despido pagadas con motivo de la ruptura, exceptuando la indemnización por despido mencionada en el artículo L. 1234-9.

Esta indemnización es acumulable, en su caso, con las indemnizaciones previstas en los artículos L. 1235-12, L. 1235-13 y 1235-15 L., dentro de los importes máximos previstos en el presente artículo».

El artículo L. 1235-12

En caso de incumplimiento por parte del empleador de los procedimientos de consulta a los representantes del personal o de información a la autoridad administrativa, el juez concede al asalariado incluido en un despido colectivo por motivo económico una indemnización a cargo del empleador calculada en función del perjuicio sufrido.

El artículo L. 1235-13 (modificado por el artículo 2 del decreto ley nº 2017-1387, del 22 de septiembre de 2017)

En caso de incumplimiento de la prioridad de recontractación prevista en el artículo L. 1233-45, el juez concede al trabajador una indemnización que no podrá ser inferior a un mes de salario.

El artículo L. 1235-15 (modificado por el artículo 4 del decreto ley nº 2017-1386, del 22 de septiembre de 2017)

Es ilegal cualquier procedimiento de despido por motivo económico en una empresa donde el Comité social y económico no ha sido puesto en marcha mientras está sujeta a esta obligación y si ningún acta de carencia se ha establecido.

El asalariado tiene derecho a una indemnización a cargo del empleador que no podrá ser inferior a un mes de salario bruto, sin perjuicio de las indemnizaciones por despido y del preaviso.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ALEMANIA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2018

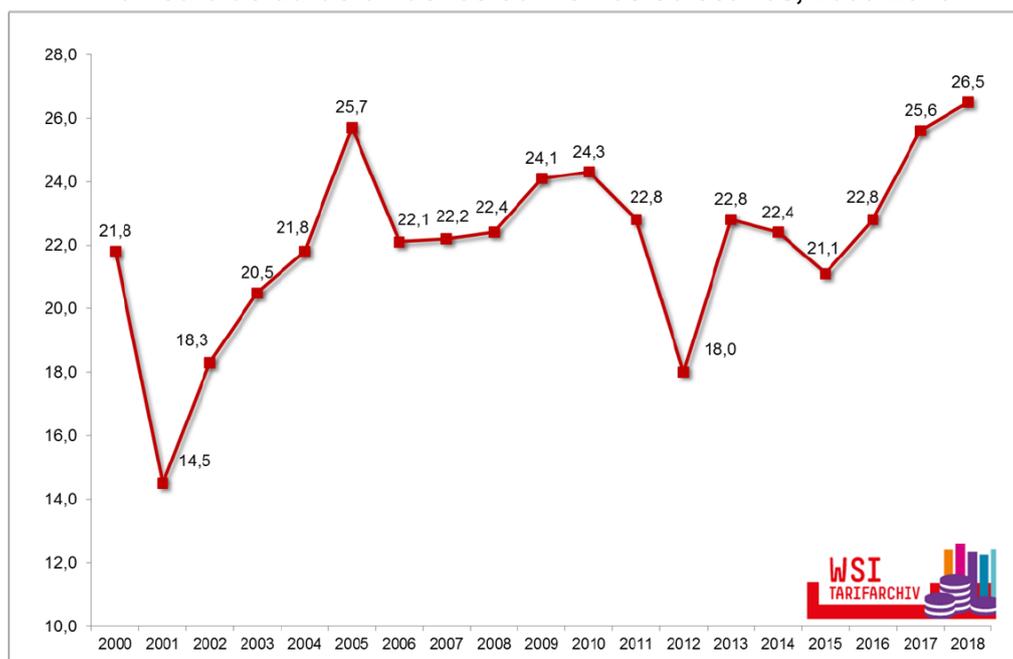
El Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI), instituto de la Fundación Hans-Böckler cercana a los sindicatos, publicó a mediados de febrero de 2019 el Informe Anual en Materia de Política Salarial 2018 (https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2018.pdf), en el que hace balance de las rondas de negociación de los convenios colectivos llevados a cabo en 2018, resume los principales resultados alcanzados de la negociación colectiva de 2018 y presenta la previsión de la negociación para el 2019, así como la evolución del salario mínimo interprofesional (SMI) y un panorama de la negociación colectiva de 2019.

1.- Ronda de negociación de 2018

Durante 2018, los sindicatos de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) acordaron un nuevo convenio colectivo para más de 11 millones de trabajadores. Para otros 8,6 millones de trabajadores entraron en vigor aumentos salariales acordados ya en convenios colectivos negociados en años anteriores. El promedio de duración de los convenios colectivos en 2018 fue de 26,5 meses, alcanzándose con ello un nuevo récord.

En las negociaciones colectivas de 2018, los sindicatos no sólo lograron fuertes aumentos salariales, sino que también se incluyó en la agenda de la negociación colectiva el tema de la jornada laboral. En varios sectores, como la industria metalúrgica y electrónica, en correos Deutsche Post AG o el transporte público local se acordó por primera vez la posibilidad de que los trabajadores optaran entre un aumento retributivo o el disfrute de días libres adicionales. Thorsten Schulten, del WSI, acentúa que "los sindicatos lograron con ello dar un paso importante hacia una mayor autodeterminación de los trabajadores en la organización de su tiempo de trabajo",

Apenas se cerraron convenios colectivos con un periodo en vigor inferior a los dos años. Una excepción fue la industria química (15 meses). Se acordaron periodos especialmente largos en el sector público de la Administración Pública central y los municipios (con 30 meses) y en el sector del transporte privado de Renania del Norte-Westfalia (con 34 meses), persistiendo así la tendencia de establecer periodos de vigencia cada vez más largos.

Promedio de duración de los convenios colectivos, 2000-2018

1.1. Reivindicaciones sindicales

En las rondas de negociación colectiva de 2018 de la mayoría de los sectores los sindicatos reclamaron un aumento salarial del 6,0%; y sólo en pocos sectores se mantuvo por debajo de este nivel, como por ejemplo en la industria energética (Renania del Norte-Westfalia; 5%) o la industria confitera (Alemania oriental; 5,5%). Una de las demandas más altas fue la de los ferrocarriles alemanes "Deutsche Bahn AG", para cuyos trabajadores el sindicato Unión de Ferrocarriles y Transportes (EVG) exigió un aumento salarial total del 7,5%. En vista de la buena situación económica y el descenso continuo de las cifras de desempleo, las reclamaciones salariales fueron significativamente más altas que en años anteriores.

En varios sectores, como en las Administraciones Públicas central y municipal o el sector del transporte privado (Renania del Norte-Westfalia), la reclamación retributiva incluía un componente social al recibir los grupos salariales más bajos un mayor aumento salarial al prever los sindicatos una subida salarial mínima, que en los dos sectores mencionados fue de 200 euros y 175 euros al mes respectivamente.

Además de reclamar un aumento salarial, los sindicatos también reivindicaron para algunos sectores la posibilidad de reducir individualmente la jornada de trabajo (por ejemplo, en las industrias metalúrgica y eléctrica) o se introdujeron componentes opcionales remunerativos o en cuanto a la jornada de trabajo (empresa de correos Deutsche Post AG).

Tabla de reclamaciones salariales y acuerdos de la negociación colectiva de 2018 (selección)

FECHA ACUERDO	SECTOR	RECLAMACIÓN SALARIAL	ACUERDOS SALARIO, SUELDO Y OTRAS RETRIBUCIONES		PERIODO DE VALIDEZ
			2018	2019-2021	
10/01/18	Industria energética sector de la empresa GWE (Renania del Norte-Westfalia)	5,0%	200 € importe fijo durante 1 mes 2,2 % a partir de 01/2018	2,1 % a partir de 01/2019	25 meses hasta 12/2019
23/01/18	Industria transformadora del papel y materiales plásticos (Baden-Württemberg)	6,0%	300 € importe fijo durante 4 meses 4,0 % a partir de 05/2018		21 meses hasta 9/2019
06/02/18	Industria metalúrgica y electrónica (Baden-Wurtemberg)	6,0%	2 meses sin subida 100 € importe fijo durante 1 mes 4,3 % a partir de 05/2018	27,5% del salario mensual en julio a partir de 2019 400 € en julio 2019 (12,3 % grupo salarial 7 en julio a partir de 2020)*	27 meses hasta 3/2020
09/03/18	Industria confitera (este)	Grupos A –D 5,5%	2,5 % a partir de 01/2018	2,5 % a partir de 01/2019	25 meses hasta 1/2020
10/04/18	Deutsche Post AG (correos)	6,0%	250 € importe fijo durante 8 meses 3,0 % a partir de 10/2018	2,1 % a partir de 10/2019*	28 meses hasta 5/2020
23/04/18	Industria del transporte privado (Brandeburgo)	6,5% Equiparación con el nivel salarial de Berlín	3 meses sin subida 15 € de aumento salarial Más 3,0% a partir de 4/2018	15 € de aumento salarial más 2,8% a partir de 4/2019	26 meses hasta 2/2020
17/04/18	Administración Pública (Gobierno central y municipios)	6,0% mínimo 200€/mes	3,5% en promedio a partir de 3/2018 250 € pago único para los grupos salariales de 1 al 6	3,6%/3,4% en promedio (Estado central/municipios) a partir de 4/2019 1,2 % en promedio a partir de 03/2020	30 meses hasta 8/2020
12/05/18	Industria de la construcción	6,0%	2 meses sin subida 5,7%/6,6 % oeste/este a partir de 5/2018 oeste: 250 € pago único el 11/2018	Oeste: 600€/250€ pagos únicos el 6/2019 y el 11/2019 Este: 0,8 % a partir de 6/2019 250 € pago único el 11/2019	26 meses hasta 4/2020
17/05/18	Hostelería y Gastronomía (Baviera)	6,0%	1 mes sin subida 2,8 % a partir de 6/2018	2,0 % a partir de 05/2019	24 meses hasta 4/2020
18/06/18	Comercio de panadería (Baviera)	6,0%	190 € importe fijo durante 3 meses 2,5 % (ventas: 2,7 %) a partir de 7/2018	2,5 % (ventas: 2,7%) a partir de 4/2019	24 meses hasta 4/2020
20/09/18	Industria química	6,0%	280 € importe fijo durante 2 meses 3,6 % diferencias regionales a partir del 10/, 11/ y 12/2018		15 meses hasta 10/11/ y 12/2019
19/11/18	Industria del transporte privado (Renania del Norte-Westfalia)	6,5% mínimo 175 €/mes	2 meses sin subida	En promedio para trabajadores/empleados públicos: 75 €/mes (= 3,5%/2,7%) a partir de 01/2019 40 €/mes (= 1,8%/1,4%) a partir de 01/2020 10 €/mes (= 0,4%/0,3 %) a partir de 01/2021	34 meses hasta 8/2021

La negociación colectiva de 2018 estuvo acompañada parcialmente por manifestaciones y huelgas masivas previas a la negociación. Según el sindicato del metal IG Metall (2018), 1,5 millones de empleados de las industrias metalúrgica y eléctrica participaron en este tipo de huelgas en todo el país y, de acuerdo a las cifras facilitadas por el sindicato de servicios Verdi, otros 230.000 empleados del Servicio Público (ámbito estatal y municipal) participaron en manifestaciones a nivel nacional (ver.di 2018b).

Durante 2018 no hubo negociación colectiva en algunos grandes sectores, como el comercio minorista, mayorista y exterior, el sector público (*länder*), la industria siderúrgica, los bancos y las compañías de seguros, por expirar los correspondientes convenios colectivos el 31 de diciembre de 2018 o por extenderse su aplicación más allá de esa fecha.

1.2. Acuerdos alcanzados en los convenios colectivos

La gran mayoría de los nuevos convenios colectivos firmados en 2018 prevén aumentos en dos etapas para los años 2018 y 2019/2020. El porcentaje final medio, que refleja los aumentos efectivos a lo largo de todo el período de validez del convenio, fue del 5,7%. Con un 6,5%, el porcentaje medio en el este del país fue significativamente más alto que en el oeste, que alcanzó el 5,6%. Esto indica que en algunos sectores del este aún no se ha completado el proceso de equiparación salarial con respecto a la parte occidental del país. En general, los porcentajes medios acordados en la mayoría de los sectores oscilaron entre el 4,5% y el 6,5%.

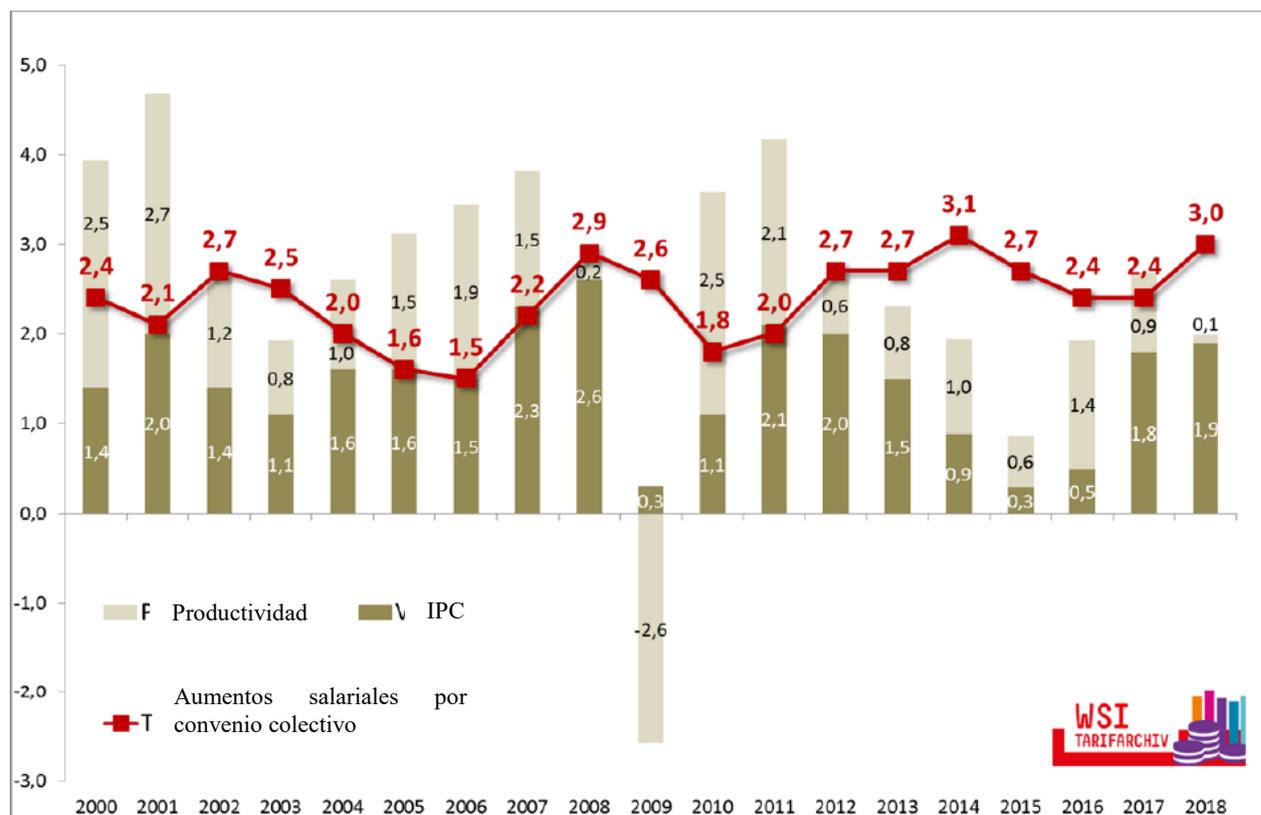
En la negociación colectiva de 2018 adquirieron importancia de nuevo los aumentos del salario a tanto alzado y los pagos únicos. Un 46,4% de los trabajadores recibieron una de estas retribuciones, que en muchos casos sirvieron para compasar los meses anteriores sin subida salarial. De este modo, los trabajadores de la metalurgia y la electrónica recibieron por un mes un importe a tanto alzado de 100€, en la industria química de 289€ por dos meses y en los ferrocarriles alemanes 1.000€ por 9 meses.

El Instituto de Ciencias Económicas y Sociales de la Fundación Hans Böckler señala en su informe, que, teniendo en cuenta los nuevos acuerdos de convenios colectivos para 2018 y los antiguos convenios acordados anteriormente pero que entran en vigor en 2018, los salarios aumentaron un promedio del 3,0% en términos nominales (oeste: 3,0%; este: 3,3%). Si solo se tienen en cuenta los nuevos acuerdos colectivos para 2018 el porcentaje incluso aumenta al 3,5% (oeste: 3,4%; este: 3,7%)

Con la tasa de crecimiento nominal del 3,0% se percibe en los salarios un claro impulso, teniendo en cuenta que en los dos años anteriores la subida

media nominal fue del 2,4%. Después de deducir el aumento del 1,9% de IPC, se registró un aumento real de los salarios del 1,1%.

Aumentos salariales, IPC y Productividad, de 2000 a 2018



El balance de la negociación colectiva para 2018 muestra claras diferencias entre los distintos sectores económicos. Uno de los aumentos salariales anuales más altos se registró en el sector de la construcción, con un 5,2% nominal. Le siguieron los sectores de la horticultura, la agricultura y la silvicultura con un 4,5%, la industria de transformación de la madera y el plástico con un 4,3%, la industria metalúrgica y eléctrica con un 4,0%, y la restauración de sistemas con un 3,9%. También se situaron por encima de la media los incrementos salariales del 3,4% en los ferrocarriles alemanes Deutsche Bahn AG y del 3,4% para el sector público a nivel federal y local. La industria química alcanzó un aumento salarial del 3,0%.

Le siguieron el comercio mayorista con un 2,8%, el minorista y la empresa de correos Deutsche Post AG ambos con un 2,7% y la empresa de telecomunicaciones Deutsche Telekom AG, el sector de la limpieza de edificios, la industria hotelera y gastronómica, la industria alimenticia y bebidas y la administración pública de los *länder* con un 2,5% cada uno de ellos. Los salarios en el sector del transporte privado aumentaron un 2,2%, en el sector de los seguros un 1,8%, en la industria siderúrgica un 1,7%, en el sector bancario un 1,3% y en la industria textil un 1,2%. En los sectores que registraron aumentos salariales por debajo de la media

no se había celebrado en 2018 una negociación colectiva y se les aplicó principalmente aumentos salariales acordados en convenios colectivos de años anteriores.

2.- Jornada laboral y opción de elección individual

La jornada laboral media semanal acordada por convenio colectivo en 2018 fue, al igual que en años anteriores, de 37,7 horas. Con 38,7 horas fue algo mayor en el este de Alemania que en el oeste.

Después de que el tema de la reducción de la jornada laboral ya se hubiera retomado en años anteriores en la negociación colectiva de algunos sectores (Schulten/WSI collective bargaining archive 2018), volvió a situarse en 2018 en el centro de las rondas de negociación. A diferencia de rondas anteriores, no se trató de la demanda de una reducción colectiva de la jornada de trabajo, sino más bien de la posibilidad de una decisión individual. Como en ocasiones anteriores, la industria metalúrgica y electrónica fueron las pioneras. El sindicato del metal IG Metall exigió un derecho individual a reducir durante un tiempo limitado la jornada de trabajo, reclamando además con una compensación salarial parcial para ciertos grupos de empleados. Concretamente el acuerdo contempla para todos los empleados la posibilidad de reducir su jornada laboral a un máximo de 28 horas por semana durante un período limitado, pudiendo regresar posteriormente a un trabajo con jornada completa. Al mismo tiempo, se introdujo un modelo de opción para los trabajadores con turnos y los empleados con hijos o familiares dependientes a cargo, a quienes se les daba la opción de elegir entre la retribución adicional anual correspondiente al 27,5% de un salario mensual u ocho días adicionales de descanso.

A la hora de plantear tales reivindicaciones, IG Metall se inspiró en un convenio colectivo que el Sindicato de Ferrocarriles y Transportes (EVG) ya había alcanzado con la empresa Deutsche Bahn AG en diciembre de 2016 (Bispinck/WSI collective bargaining archive 2017). En ese convenio colectivo se introdujo por primera vez un modelo de opción, según el cual los empleados podían elegir a partir del 1 de enero de 2018 entre un aumento salarial del 2,6%, una reducción de una hora de la jornada laboral o seis días más de vacaciones anuales.

El último convenio colectivo de Deutsche Bahn AG de diciembre de 2018, amplió el modelo de las tres opciones duplicándolas, de tal forma que los trabajadores del sector tendrían a partir de 2021 la opción de combinar ambas opciones y podrían elegir entre un 5,6% más de salario, reducir 2 horas la jornada laboral o disfrutar de 12 días libres adicionales.

El sindicato EVG ha anunciado su intención de ampliar el modelo de opción a todos los convenios colectivos de su área de negociación. Lo mismo

sucede con IG Metall, que ya ha acordado modelos de opción similares en otros sectores o los ha incluido en la agenda de la negociación colectiva.

Nuevos convenios colectivos con la opción individual de elección

Sector	Opción a elegir		trabajadores
	Remuneración	jornada laboral	
Deutsche Bahn AG	2,6% (a partir de 2018)	1 hora de reducción o 6 días libres al año	Todos los trabajadores acogidos al convenio
	2,6% o 5,2% (a partir del 7/2020 y 1/2021 respectivamente)	1 o 2 horas de reducción o 6 o 12 días libres al año	
Industria metalúrgica y electrónica	Remuneración adicional anual correspondiente al 27,5 % de un salario mensual (a partir de 2019)	8 días libres	Trabajadores - Con turnos - Con hijos menores de 9 años
Deutsche Post AG (correos)	3,0% (ab 2019) o 2,1% (ab 2020) o 5,1% (ab 2020)	60,27 horas/año 42,19 horas/año 102,46 horas/año	
Transporte de cercanías (Baviera)	Hasta el 2,5 %	5 días libres al año máximo	Todos los trabajadores por turnos acogidos al convenio
	0,25% (+0,25% empleador)	1 día adicional al año	

En abril de 2018, el sindicato ver.di acordó por primera vez un modelo con opciones a elegir y fue en la negociación del convenio colectivo para el sector de correos Deutsche Post AG. Según el acuerdo adoptado, los trabajadores podían elegir a partir de 2019 entre un 3% más de salario o 60,27 horas de tiempo libre de al año. A partir de 2020, se añadirá una opción adicional que les permitiría elegir entre un 2,1% más de sueldo o 42,19 horas de tiempo libre. Los empleados también pueden combinar ambas opciones. Ver.di también ha acordado una opción similar en el transporte público de cercanías en Baviera, en el que los empleados pueden elegir entre un 2,5% más de salario o 5 días libres (6 para los trabajadores con turnos). También se elaboró para la industria química del oeste de Alemania una estrategia para el "Trabajo 4.0" en la que los agentes sociales se comprometieron a desarrollar instrumentos concretos para una mayor autonomía del trabajador en la jornada de trabajo antes del inicio de la próxima ronda de negociación colectiva en otoño de 2019, incluyendo una opción de "más tiempo libre en lugar de más salario" (IG BCE 2018).

Los primeros resultados de la implantación de los modelos de elección muestran que la posibilidad de elegir días libres adicionales está teniendo una gran aceptación entre los empleados. A mediados de 2017, una mayoría del 56% de los empleados de la empresa de ferrocarriles Deutsche Bahn AG optó por los días de vacaciones adicionales; el 42% optó por un aumento salarial y sólo el 2% prefirió una reducción en las horas de trabajo semanales (EVG 2017). Según IG Metall (2019), 260.000

empleados solicitaron días libres adicionales, de los cuales el 93% fueron concedidos.

3. Desarrollo de rondas de negociación más destacadas

Al inicio, la negociación colectiva de 2018 estuvo especialmente marcada por el conflicto laboral de la industria metalúrgica electrónica. Posteriormente se centró la atención en el sector público, en donde se negoció el convenio colectivo de los trabajadores de la Administración Pública central y de los municipios. Otra negociación importante fue la llevada a cabo en la primavera de 2018 para la industria de la construcción.

Industria metalúrgica y electrónica

En vista de la buena situación económica en la industria metalúrgica y electrónica, el sindicato del sector IG Metall decidió volver a incluir en la agenda de negociación, además de un fuerte aumento salarial, el tema de la jornada laboral. Con el fin de identificar los deseos de los trabajadores en cuanto a la jornada laboral, el sindicato llevó a cabo anteriormente una amplia encuesta entre los trabajadores del sector (IG Metall 2017a), la cual reveló la existencia de considerables discrepancias entre la jornada laboral contractual, real y deseada. Por esta razón, IG Metall se preocupó principalmente de encontrar en la ronda de negociación colectiva de 2018 una manera de fortalecer la autodeterminación del trabajador en cuanto a su jornada laboral (Zitzelsberger 2018).

Con esta finalidad, el sindicato decidió en octubre de 2017 demandar para los 3,9 millones de trabajadores del sector, entre otros puntos, un aumento salarial del 6% por un periodo de 12 meses, la introducción del derecho individual a reducir la jornada laboral semanal a hasta 28 horas por un periodo de 24 meses (con derecho a volver a la jornada original), compensación de 200€ para los trabajadores que reducen su jornada laboral semanal en por lo menos 3,5 horas para el cuidado de los hijos menores de 14 años o para el cuidado de familiares dependientes y una compensación de 750€ al año para los trabajadores que reducen su jornada laboral y trabajan en turnos u otros tipos de jornada laboral estresantes. Asimismo, se comprometió a iniciar un proceso de negociación para equiparar las condiciones de trabajo entre el este y el oeste.

Tras el rechazo de estas demandas por parte de la patronal, especialmente del derecho individual a reducir la jornada laboral, con el argumento de la deficiencia de mano de obra, se inició un proceso de negociación de varias rondas de negociación, acompañadas de manifestaciones y huelgas de advertencia. En la sexta ronda de negociación, los agentes sociales consiguieron acercar sus posiciones de tal forma que en febrero alcanzaron un acuerdo en Baden-Wurtemberg, cuya aplicación se extendió con escasas diferencias en las semanas

sucesivas a otras regiones. Los acuerdos alcanzados en cuanto a la remuneración fueron:

- dos meses sin aumento salarial (enero y febrero de 2018) y un importe a tanto alzado de 100 euros (70 euros para los aprendices) para marzo de 2018;
- a partir de abril de 2018 un aumento del 4,3% en los salarios de los trabajadores y en la retribución de los aprendices,
- introducción de una retribución adicional anual, correspondiente al 27,5% de los ingresos mensuales, a pagar por primera vez en julio de 2019;
- introducción de una cantidad fija anual de 400 euros (200 euros para los aprendices) a pagar por primera vez en julio de 2019 y que se mantendrá en el futuro. Las empresas en dificultades económicas tendrán la opción, con el acuerdo de los agentes sociales, de aplazar, reducir o cancelar el pago de este importe
- el periodo de validez del convenio colectivo será de 27 meses (hasta el 31 de marzo de 2020).

Con respecto a la jornada laboral, los agentes sociales decidieron:

- para los trabajadores con jornada completa que formen parte de la plantilla empresarial desde hace por lo menos 2 años introducción de un derecho individual a reducir la jornada laboral hasta un mínimo de 28 horas semanales por un periodo de 6 a 24 meses y el derecho a regresar a la jornada laboral anterior. El empleador podrá denegar dicha solicitud si más del 10% de la plantilla disfruta de una reducción de la jornada laboral o cuando el trabajador en cuestión dispone de una cualificación clave y no es posible encontrar un sustituto para el puesto,
- los empleados tendrán la opción de renunciar a la retribución adicional anual (del 27,5% del sueldo) a cambio de 6 días adicionales libres. En el caso de los empleados con hijos menores de 9 años de edad, con familiares dependientes a cargo o en modelos de jornada laboral estresantes, como por ejemplo turnos, serán 8 días adicionales libres.

A cambio, los empleadores tendrán la posibilidad de aumentar hasta las 40 horas/semana la jornada de trabajo para una parte de la plantilla.

Esta negociación colectiva destaca principalmente por dos aspectos: un aumento salarial por encima de la media y que no se había alcanzado desde finales de los 90 (Schulten 2018) y la opción individual del trabajador a elegir entre más salario o menor jornada laboral, tocando con ello un nuevo terreno en materia de negociación colectiva y avanzando algo más en dirección a una autodeterminación de la jornada laboral por los trabajadores (Zitzelsberger 2018). Las primeras evaluaciones realizadas por IG Metall en enero de 2019 muestran que la posibilidad de

disponer de días libres adicionales ha recibido una amplia aceptación por parte de los trabajadores: cerca de 260.000 trabajadores presentaron la solicitud correspondiente, que fue aprobada en el 93% de los casos. Tienen especial interés en disponer de más días libres los trabajadores por turnos (170.000), así como los trabajadores con hijos a su cargo (55.000) o con familiares dependientes (17.000 empleados).

Servicio Público (Administración central y municipios)

La ronda de negociación del convenio colectivo de los trabajadores de las AA.PP. central y municipal estuvo marcada por una situación económica extremadamente favorable. La buena evolución económica generó altos superávits en los presupuestos del sector público. En base a esto, el organismo encargado de la negociación colectiva del sector público, integrado por los sindicatos ver.di, GEW, IG BAU y GdP, así como la Federación Alemana de Funcionarios (DBB), elaboró una amplia lista de demandas para un total de 2,1 millones de trabajadores.

El sindicato Verdi, mayoritario en el sector público, formuló en su reunión del 8 de febrero de 2018, una serie de reivindicaciones para las negociaciones con el Gobierno y la Asociación de Empleadores Municipales (VKA) (verdi 2018a), entre las que destacan: aumento salarial del 6% durante un periodo de 12 meses (mínimo 200€ mensuales), incrementar el suplemento por trabajo nocturno en hospitales un 20%, aumento de la remuneración de los aprendices y becarios en 100€ mensuales, restablecimiento de la disposición de contratar a los aprendices una vez hayan completado con éxito su formación. Los sindicatos justificaron su reivindicación de aumento salarial del 6,0% con la diferencia de ingresos frente al sector privado y con un aumento del atractivo de los puestos de trabajo en la Administración Pública. Con la demanda de un aumento salarial mínimo de 200 euros se incluyó un componente social que implicó aumentos salariales de más del 10% para los grupos salariales más bajos.

Los agentes sociales llegaron en la tercera ronda de negociación celebrada en abril de 2018 a una serie de acuerdos que implicaban, además de un aumento salarial general, una profunda reforma de la escala remunerativa al acordar aumentos salariales específicos para cada grupo remunerativo. Se acordó un aumento salarial del 8,4% de media durante un periodo de 30 meses a aplicar en tres fases: 3,5% a partir de marzo de 2018, 3,6% y 3,4% a partir de abril de 2019 para los trabajadores de la administración central y municipal respectivamente y un aumento del 1,2% a partir de marzo de 2020. Los grupos salariales más bajos, los trabajadores que inician su relación laboral y algunos grupos cualificados reciben aumentos salariales superiores a la media en más del 10% durante toda la vigencia del contrato.

Industria de la construcción

También el sector de la construcción se beneficia desde hace años de la buena situación económica de Alemania y de la baja tasa de paro. Aunque los tipos de interés fomentan la construcción de viviendas y el sector de la construcción registra un volumen de ventas récord, el sector se ve afectado cada vez más por una escasez de trabajadores cualificados. El WSI acentúa en su informe que, que uno de los principales objetivos de las reivindicaciones del sindicato IG BAU es mantener el atractivo de la profesión y hacer partícipes a los trabajadores del auge que registra la industria de la construcción. Con este trasfondo, el sindicato elaboró para los más de 700.000 trabajadores del sector una serie de reivindicaciones que incluyen un aumento salarial del 6% durante 12 meses, la introducción de una paga extraordinaria para todo el sector, la remuneración del tiempo de traslado al trabajo, aumentar el atractivo de la formación en la industria de la construcción mediante la asunción del total de los gastos de formación por la empresa y lograr equiparar hasta el 2022 los salarios entre el este y el oeste del país.

Después de que en otoño de 2017 se acordó un fuerte aumento el salario mínimo sectorial, las negociaciones de 2018 se concentraron en una mejora de las condiciones laborales y remunerativas.

Las negociaciones que llevaron a cabo a nivel nacional el sindicato IG BAU y las dos patronales del sector de la construcción, la ZDB y la HDB, comenzaron en febrero de 2018 y se prolongaron durante tres rondas de negociaciones infructuosas, que desembocaron en un proceso de arbitraje que duró cuatro meses. Los resultados alcanzados en este proceso de arbitraje fueron los siguientes:

Resultados del arbitraje para la negociación colectiva en el sector de la construcción

Aumento salarial	oeste	este
Incluida equiparación salarial para el este del país		
A partir del 1/5/2018	+ 5,7%	+ 6,6%
A partir del 1/6/2019		+ 0,8%
Pagas únicas		
A fecha 1/11/2018	250 Euro	
A fecha 1/6/2019	600 Euro	
A fecha 1/11/2019	250 Euro	250 Euro
Pagas extraordinarias (13ª paga mensual)	Ampliación a todo el territorio nacional el acuerdo colectivo sobre una 13ª paga extraordinaria	
Subida gradual en tres fases (a partir de 1/1/2020, de 1/1/2021 y de 1/1/2022)		
Remuneración de los aprendices (del 1 al 3 año de formación)		
A partir del /5/2018	+ 65 Euro	+ 60 Euro
A partir del 1/5/2018	60€ mensuales por los gastos de transporte y pernocta por participación en cursos de formación regionales o federales	
Tiempo de trayecto al trabajo	Creación de un grupo de trabajo para elaborar en un margen de 15 meses una normativa al respecto	
Periodo de validez	26 meses hasta el 30/4/2020	

Fuente: WSI

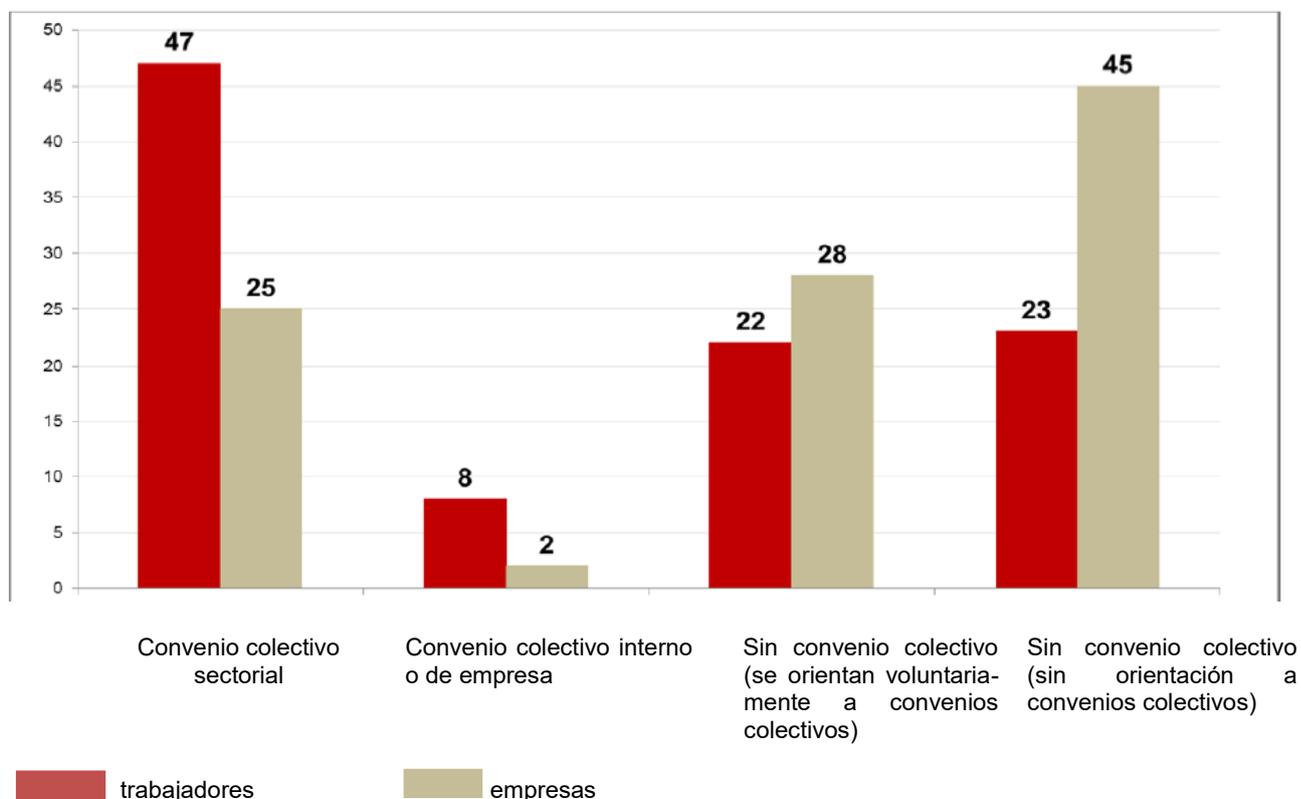
Con este acuerdo, la industria de la construcción alcanzó el aumento salarial más alto durante de la negociación colectiva de 2018.

4. Evolución de la negociación colectiva

Según datos del Panel Empresarial del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), sólo el 55% de todos los trabajadores en Alemania trabajaban en 2017 en empresas sujetas a convenio colectivo, el 47% de ellos en empresas con convenios colectivos sectoriales y el 8% en empresas con convenios colectivos internos y de empresa.

Evolución de la negociación colectiva 2017

Trabajadores y empresas, en %



En el caso de las empresas, la negociación colectiva solo es vinculante para el 25%, lo que se debe a que las empresas más pequeñas están sujetas a la negociación colectiva en un grado mucho menor que las empresas más grandes. No obstante, hay un número relativamente grande de empresas sin convenios colectivos que declaran orientarse voluntariamente en los convenios colectivos existentes. Aunque este tipo de "orientación" puede significar cosas muy diferentes en términos de contenido y en la mayoría de los casos se presenta una clara desviación de los acuerdos adoptados en negociación colectiva.

En general continúa la tendencia que se viene observando desde los años 90 hacia una menor importancia de la negociación colectiva (Ellguth/Kohaut 2018, Kohaut 2018). La negociación colectiva en el este

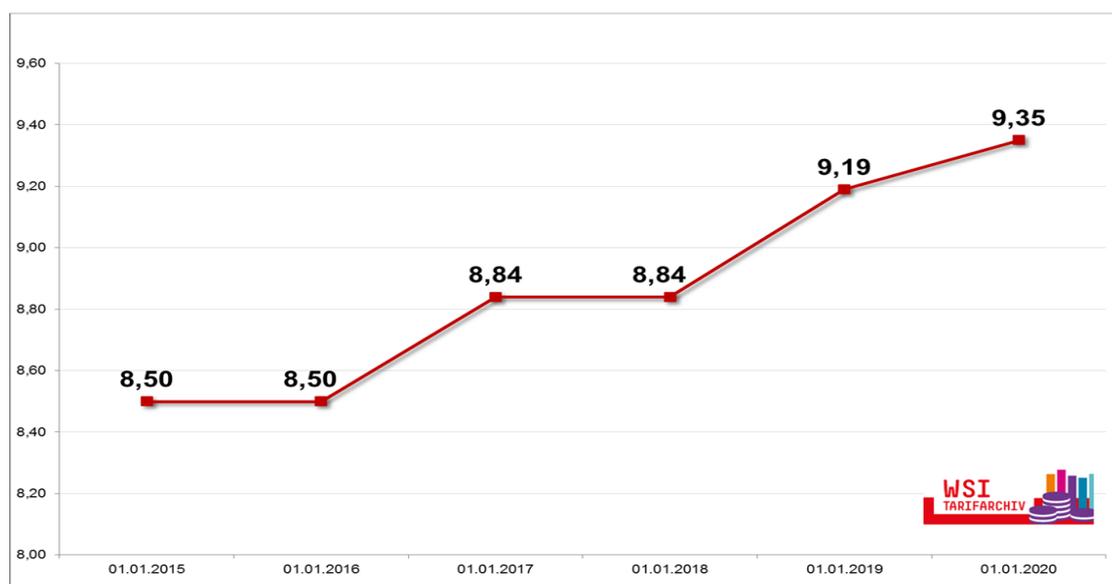
de Alemania se encuentra una vez más muy por debajo de la media y también existen diferencias significativas entre los distintos *länder* de Alemania occidental (Schulten et al. 2018). También presentan notorias diferencias los distintos sectores, destacando en particular el sector de servicios privados, en el que una minoría de los empleados está acogido al ámbito de aplicación de un convenio colectivo.

En la ronda de negociación colectiva de 2018, también fue particularmente difícil mantener las estructuras salariales existentes en algunos sectores. Fue la primera vez que en la industria de la impresión no existía un convenio colectivo uniforme a nivel nacional. A través de una regionalización de los conflictos colectivos, Ver.di está intentando aplicar convenios colectivos sectoriales por lo menos en algunos de los estados federados (Ver.di Verlage Druck und Papier 2019). La situación también es particularmente difícil en el comercio minorista, donde sólo el 39% de los empleados trabajan en empresas sujetas a convenios colectivos y donde las grandes empresas -como el Grupo Real, perteneciente al Grupo Metro en 2018- se desvinculan de la negociación colectiva.

5. Salario mínimo interprofesional (SMI) y salarios mínimos sectoriales

Siguiendo la recomendación que la Comisión del Salario Mínimo Interprofesional realizó en 2018 con base en la evolución media de los salarios acordados colectivamente para los años 2016 y 2017, el Gobierno aumentó el salario mínimo interprofesional el 1/1/2019 de 8,84€ a 9,19€ por hora trabajada. Se trató del segundo incremento desde su implantación en enero de 2015.

Evolución del SMI en Alemania 2015 – 2020 (€/hora)



Fuente: Comisión sobre el Salario Mínimo Interprofesional

Aunque se prevé una adaptación del SMI cada dos años, la Comisión del SMI abogó además por un nuevo aumento del salario mínimo a 9,35€ a partir del 1/1/2020. Con la anticipación de su la propuesta, la comisión reacciona a las crecientes críticas al bajo nivel del SMI en el país (Herzog-Stein et al. 2018), pero también con respecto a los estándares de Europa Occidental (Schul ten/Lübker 2019).

Teniendo en cuenta el aumento del SMI a 9,35€ a partir del 1/1/2020, incremento que ya se ha decidido, el salario mínimo creció un 10,0% desde su introducción hace cinco años, lo que corresponde a un aumento de aproximadamente el 2,0% anual.

Además del salario mínimo interprofesional, a principios de 2019 existían salarios mínimos sectoriales en doce sectores, que fueron declarados vinculantes para todo el sector en base a la Ley de desplazamiento de trabajadores o, en el caso de los deshollinadores, a la Ley sobre cesión laboral. Estos salarios mínimos sectoriales oscilaron entre 10,05€ (limpieza de edificios de Alemania del este) y 17,25€ (servicios monetarios y objetos de valor en Renania del Norte-Westfalia). Solo el salario mínimo de los trabajadores en cesión laboral sigue estando, con 9,49€/hora, por debajo de los 10 euros.

En la mayoría de los sectores se ha producido ya una equiparación salarial entre ambas partes del país, de tal forma que ya no existen diferencias entre los salarios mínimos acordados en la negociación colectiva para el este y el oeste de Alemania. Sólo los trabajadores de los sectores de limpieza de edificios, dependencia, pintores y barnizadores del este de Alemania, ganan menos que los trabajadores del oeste.

Salarios mínimos sectoriales de vinculación general en 2019, euros/hora

Sector	Oeste	Este
Servicios de F.P. y Formación Continua (personal educativo)*	15,72	15,72
Industria de la construcción (trabajador)	11,75	11,75
Industria de la construcción** (trabajador especializado)	14,95	
Oficio de techador (sin formación)	12,20	12,20
Oficio de techador (trabajador cualificado)	13,20	13,20
Electricista (Montajes)	11,40	11,40
Limpieza de edificios (limpieza de interiores y de mantenimiento)	10,56	10,05
Limpieza de edificios (limpieza de fachadas y vidrieras)	13,82	12,83
Servicios monetarios y de objetos de valor (estacionarios)*	11,80-14,28	11,27
Servicios de dinero y objetos de valor (servicios de transporte)*	13,79-17,25	13,53
Montaje de andamios	11,35	11,35
Cesión de trabajadores	9,49	9,49
Pintor y barnizador (sin formación)	10,60	10,60
Pintor y barnizador (técnico)	13,30	12,40

Dependencia	11,05	10,55
Deshollinador	13,20	13,20
Cantero y tallista	11,40	11,40

*Todavía no expedida la declaración de vinculación general (AVE)

** normativa diferente en Berlin

Fuente: WSI (enero 2019)

6. Avance sobre la futura evolución

La ronda de negociación colectiva de 2018 en su conjunto fue expresión de una nueva ofensiva de los sindicatos en materia de negociación colectiva, lo que puede observarse, por un lado, en los acuerdos salariales significativamente más elevados, y, por el otro, en la ampliación de la agenda de la negociación colectiva. Ésta incluye aspectos novedosos, como la jornada laboral y las opciones individuales de elección con las que los sindicatos intentan dar respuesta a las demandas del mundo moderno del trabajo y la vida personal. En este sentido, los sindicatos lograron que la política sobre la jornada laboral vuelva a estar incluida en las negociaciones colectivas y se prevé que continúe en las próximas rondas de negociación.

La ronda negociadora de 2019, en la que los sindicatos de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) renegociará los convenios colectivos para unos 7,3 millones de trabajadores, transferirá fundamentalmente los resultados alcanzados en la ronda de negociación colectiva de 2018 a los sectores que no hayan celebrado ningún convenio colectivo ese año. En este sentido se esperan reivindicaciones salariales que oscilen entre el 5,5% y el 6,0% y la opción de elegir entre más ingresos o más tiempo libre, punto este último que es posible que se convierta en norma en un número cada vez mayor de sectores.

Los sindicatos consideran fundamental seguir fortaleciendo la negociación colectiva y seguirán tratando de obligar a las empresas individuales a participar en la negociación colectiva mediante el fortalecimiento del poder sindical. Además, también demandan a los políticos que tomen medidas concretas para fortalecer la negociación colectiva, por ejemplo, poniendo en marcha una reforma para facilitar la declaración de aplicación general (Körzell/Nassibi 2017).

BIBLIOGRAFÍA

Bispinck, R. (2011): Welche materiellen Wirkungen hat ein Tarifabschluss? Erläuterungen zur Tarifstatistik, WSI-Tarifarchiv, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 71, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_tarifabschluss_materieller_wert.pdf

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2017): Tarifpolitischer Jahresbericht 2016: Deutliche Reallohnsteigerung und Anhebung der Mindestlöhne, Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, Januar 2017, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2016.pdf

Bispinck, R./Schulten, T./WSI-Tarifarchiv (2017): WSI-Arbeitszeitkalender 2017, WSI-Tarifarchiv,

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 233

Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 84, Düsseldorf, Juli 2017,
https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_84_2017.pdf

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2017): Positionen zur Stärkung der Tarifbindung, Positionspapier vom 28. Februar 2017, <http://www.dgb.de/themen/++co++dfdaadb8-ff1f-11e6-a620-525400e5a74a>

Ellguth, P./Kohaut, S. (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, in: WSI-Mitteilungen Vol. 71 (4), 299-306.

EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft) (2017): EVG-Wahlmodell ein Erfolg: 56 % entscheiden sich für mehr Urlaub – 3.000 Neueinstellungen erforderlich, Pressemitteilung vom 9. Juli 2017, <https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/evg-wahlmodell-ein-erfolg-56-entscheiden-sich-fuer-mehr-urlaub-3000-neueinstellungen-erforderli/>

Gesamtmittel (2017): Keine Stilllegeprämie für Fachkräfte, Pressemitteilung 26.10.2017, <https://www.gesamtmittel.de/aktuell/pressemitteilungen/keine-stilllegepraemie-fuer-fachkraefte>

GEW (Gewerkschaft Erziehung Wissenschaft) (2018): Wir fordern sechs Prozent, GEW-Tarifinfo Nr. 1, 21.02.2018, https://www.gew.de/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=66492&token=e75bd9b16aca04f1ce3e100bf7137f36f2c3049c&sdownload=&n=GEW_Tarifinfo_TVoeD_1_2018_web.pdf

Görgens, H. (2017): Zur Ausschöpfung des Verteilungsspielraums – Lohnformel und Verteilungsneutralität; 2. aktual. Aufl.; Marburg

Herzog-Stein, A./Lübker, M./Pusch, T./Schulten, T./Watt, A. (2018): Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und zukünftige Anpassung, Gemeinsame Stellungnahme von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission, WSI Policy Brief Nr. 24, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_24_2018.pdf

IG BAU (IG Bauen-Agrar-Umwelt) (2017): Bundestarifkommission beschließt Forderung für Bau-Tariffrunde, 28.11.2017, <https://www.igbau.de/bundestarifkommission-beschlieszt-forderung-fuer-bautariffrunde.html>

IG BAU (2018a): Arbeitgeber belasten Verhandlung mit schwerer Hypothek, 07.02.2018, https://www.igbau.de/arbeitgeber-belasten-verhandlung-mit-schwerer-hypothek_2.html

IG BAU (2018b): „Vergiftetes“ Arbeitgeberangebot: IG BAU lehnt ab, 01.03.2018, <https://www.igbau.de/vergiftetes-arbeitgeberangebot-ig-bau-lehnt-ab.html>

IG BAU (2018c): IG BAU-Tarifkommission nimmt Schlichterspruch an, 26.05.2018, <https://www.igbau.de/ig-bau-tarifkommission-nimmt-schlichterspruch-an.html>

IG BCE (2018): Tarifeinigung in der Chemieindustrie bringt Beschäftigten im Schnitt 4,6 Prozent Plus und Aussicht auf mehr Zeitsouveränität, Pressemitteilung vom 20.9.2018, <https://www.igbce.de/tarife/chemie-tariffrunde/xxii-31-chemie-abschluss/173332>

IG Metall (2017a): Arbeitszeit – Sicher, Gerech und Selbstbestimmt. Die Befragung 2017, Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, Frankfurt a.M., https://www.igmetall.de/docs_20170529_2017_05_29_befragung_ansicht_komp_489719b89f16daca573614475c6ecfb706a78c9f.pdf

IG Metall (2017b): IG Metall fordert 6 Prozent mehr Entgelt und eine Wahloption für kürzere Arbeitszeit, Pressemitteilung Nr. 37, 26.10.2017, <https://www.igmetall.de/37-2017-26089.htm>

IG Metall (2018): Metall-Tariffrunde 2018: "Wir haben es uns erkämpft", 20.02.2018, <https://www.igmetall.de/metall-tariffrunde-2018-beschaefigte-zum-abschluss-27062.htm>

IG Metall (2019): Die IG Metall wächst – Metall-Tarifabschluss kommt an. Mitteilung zur Jahrespressekonferenz 2019, <https://www.igmetall.de/die-ig-metall-waechst-tarifabschluss-gut-angenommen-30193.htm>

IG Metall Baden-Württemberg (2019): Die IG Metall wächst - Tarif-Kampagne, Pressemitteilung vom 21.01.2019, <http://www.bw.igm.de/news/meldung.html?id=90028>

- Kohaut, S.** (2018): Tarifbindung – der Abwärtstrend hält an, IAB Forum, 24.05.2018, <https://www.iabforum.de/tarifbindung-der-abwaertstrend-haelt-an/?pdf=7879>
- Körzell, S./Nassibi, G.** (2017): Zukunftsfragen der Tarifpolitik, Am Beispiel der Allgemeinverbindlicherklärung aus Sicht des DGB, in: Schulten, T./Dribbusch, H./Bäcker, G./Klenner, C. (Hrsg.), Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik, Hamburg, 234-243
- Mindestlohnkommission** (2018): Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 Mindestlohngesetz (MiLoG), Berlin, 26.06.2018, https://www.mindestlohnkommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2018.pdf?__blob=publicationFile&v=11
- Schulten, T.** (2018): Wie hoch ist der Tarifabschluss in der Metallindustrie tatsächlich? Makronom, 13.02.2018, <https://makronom.de/ig-metall-tarifpolitik-wie-hoch-ist-der-tarifabschluss-in-dermetallindustrie-tatsaechlich-25316>
- Schulten, T./Lübker, M.** (2019): WSI-Mindestlohnbericht 2019: Zeit für kräftige Lohnzuwächse und eine europäische Mindestlohnpolitik, WSI-Report Nr. 46, Düsseldorf
- Schulten, T./Lübker, M./Bispinck, R.** (2018): Tarifverträge und Tariffucht in Bayern, WSI Study, Nr. 13, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_13_2018.pdf
- Schulten, T./WSI-Tarifarchiv** (2018): Tarifpolitischer Jahresbericht 2017, Gedämpfte Reallohnzuwächse, Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, Februar 2018, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2017.pdf
- Statistisches Bundesamt** (2019): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Inlandsproduktberechnung, Erste Jahresergebnisse 2018, Fachserie 18, Reihe 1.1., Wiesbaden
- Südwestmetall** (2017a): Südwestmetall präsentiert zur 1. Tarifverhandlung Forderung zur Arbeitszeitmodernisierung, Pressemitteilung 15.11.2017, <https://www.suedwestmetall.de/presse/pressemitteilungen/2017/11/suedwestmetall-praesentiert-zur-1-tarifverhandlung-forderung-zur-arbeitszeitmodernisierung>
- Südwestmetall** (2017b): Südwestmetall legt in 2. Tarifverhandlung Angebot für Beschäftigte in der M+E-Industrie vor: 2 Prozent plus 200 Euro, Pressemitteilung 14.12.2017, <https://www.suedwestmetall.de/presse/pressemitteilungen/2017/12/suedwestmetall-legt-in-2-tarifverhandlung-angebot-fuer-beschaefigte-in-der-me-industrie-vor-2-prozent-plus-200-euro>
- Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)** (2018a): Tarif- und Besoldungsrunde öffentlicher Dienst Bund und Kommunen 2018, Forderungsbeschluss der ver.di-Bundestarifkommission, 08.02.2018, <https://wir-sind-es-wert.verdi.de/++co++a1ee9cdc-0ce6-11e8-949f-525400940f89>
- Ver.di** (2018b): Mitgliederbefragung: 80,52 Prozent für die Annahme der Tarifeinigung mit Bund und VKA, Flugblatt zur endgültigen Annahme des Tarifergebnisses im öffentlichen Dienst (Bund und Gemeinden), <https://wir-sind-eswert.verdi.de/++file++5b1ecd86f1b4cd2737291adc/download/Flugblatt%20Tarifrunde%20Bund%20VKA%202018%20endg%20Annahme.pdf>
27
- Ver.di Verkehr** (2018): ver.di-Mitglieder bei Ryanair stimmen Eckpunktepapier zu: Weg frei für ersten Tarifvertrag bei Ryanair, Pressemitteilung vom 13.11.2018, <https://verkehr.verdi.de/themen/nachrichten/++co++33c0fae4-e7dc-11e8-8f70-525400940f89>
- Ver.di Verlage Druck und Papier** (2019): Tarifkommission bestätigt Regionalisierung, Pressemeldung vom 17.01.2019, https://verlage-druckpapier.verdi.de/++file++5c40cacf2d9efb306f8e55ec/download/Tarifinfo_TK_DI_190117.pdf
- VKA** (2018): Kommunale Arbeitgeber können Forderungen der Gewerkschaften unmöglich erfüllen, Pressemitteilung vom 08.02.2018, http://tarifrunde.vka.de/fileadmin/user_upload/08022018_PM_VKA_Forderungen_Gewerkschaften.docx.pdf?_=1518106397
- Zitzelsberger, R.** (2018): Mehr Wahlrecht bei der Arbeitszeit. Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2018, in: WSI-Mitteilungen Vol. 71 (4), 326-330, https://www.boeckler.de/wsimit_2018_04_zitzelsberger.pdf

**ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**

ALEMANIA

10º ANIVERSARIO DE LA ENTRADA EN VIGOR EN ALEMANIA DE LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD³⁹

El 26 de marzo de 2009 entró en vigor en Alemania la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

La competencia para la implementación de lo regulado por el Convenio recae en el Gobierno Federal. El Consejo de Ministros aprobó el 15/06/2011 el Plan Nacional para implementar la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad,⁴⁰ a la que Alemania se adhirió en febrero de 2009 y que comprende los objetivos para los próximos diez años con el principio central de la inclusión.

Se trata de 213 medidas, entre otras la eliminación de barreras y la integración de los discapacitados en las escuelas alemanas en el extranjero. El Plan prevé una inversión de 100 millones de euros en formación y en puestos de trabajo para mayores; un importe que se extraerá del fondo en el que pagan las empresas que no contratan la cifra de discapacitados que contempla la Ley (5% en empresas de más de 20 trabajadores). Muchas de las 213 medidas recogidas en el Plan tocan ámbitos tan diferentes como la accesibilidad de la escuelas alemanas en el exterior, la mejora de las plataformas en Internet y la creación de un servicio especial de atención por teléfono que permita que también las personas sordomudas puedan comunicarse con la Agencia Federal de Empleo. La ministra señaló que el Gobierno tiene previsto destinar 100 millones de euros a la habilitación de puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Este Plan se vertebra en doce ejes temáticos: empleo; educación; prevención, rehabilitación, salud y dependencia; menores, jóvenes, familias y parejas; mujer; mayores; vivienda y construcción; movilidad; cultura y ocio; participación política y social; derechos individuales y, por último, cooperación internacional. Además, enumera un total de siete ámbitos transversales: necesidad de apoyo, accesibilidad, gender mainstreaming, igualdad, migración, autonomía y diversidad de las discapacidades.

³⁹ Deutsches Institut für Menschenrechte (2019): Wer Inklusion will, sucht Wege. Zehn Jahre UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland. Berlín: Deutsches Institut für Menschenrechte.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2019): Zehn Jahre UN -Behindertenrechtskonvention Behindertenrechtskonvention. Arbeitsmarkt aktuell Nr. 1 / März 2019. Berlín: Deutscher Gewerkschaftsbund.

⁴⁰ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Por otra parte, todos los gobiernos regionales han aprobado planes de acción regionales que detallan las medidas que se llevarán a cabo en este ámbito.⁴¹

Con motivo de este aniversario diversas organizaciones han analizado el grado de cumplimiento de la Convención. En este informe resumiremos los principales resultados en el ámbito del empleo y la formación profesional. Para finalizar resumimos de forma muy breve comentarios del ámbito institucional, de los partidos y del Tercer Sector.

El Informe Alemán de Derechos Humanos

El Instituto Alemán de Derechos Humanos es el organismo nacional competente para el monitoreo independiente de la Convención de acuerdo al artículo 33 apartado 2 de la Convención. En su informe analiza la situación de la inclusión en nueve ámbitos entre ellos el empleo, la movilidad, la educación y la vivienda. De acuerdo a la Oficina Federal de Estadística el 9,4% de la población, aproximadamente 7,8 millones de personas tienen reconocida una discapacidad severa. Según la Convención habría que añadir a esta cifra las personas que sufren una enfermedad crónica o cualquier otra incapacidad sicosocial o de otro tipo que les impida participar en la sociedad debido a impedimentos sociales. Con esta definición más amplia el porcentaje de personas con una discapacidad sobre el conjunto de la sociedad se situaría en un 25%.

El Instituto Alemán de Derechos Humanos señala en su informe que en el momento de la entrada en vigor de la Convención Alemania ya contaba con una serie de instrumentos para lograr la inserción laboral de las personas con una discapacidad. Destaca lo regulado por el Tomo IX del Código Social así como la normativa específica para personas con una discapacidad severa en lo relativo al apoyo y la asistencia en el trabajo, la protección contra el despido, las medidas para adaptar los puestos de trabajo, la normativa que regula los talleres para personas con una discapacidad, el articulado de la Ley General para la Igualdad de Trato que hace referencia al mundo laboral así como la normativa que regula la cuota de reserva de puestos de trabajo y el pago de una importe determinado en caso de incumplir la cuota.

⁴¹ Ver p.ej. el Baden-Wurtemberg https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Menschen_mit_Behinderungen/Aktionsplan_UN-BRK_Aug-2016_barrierefrei.pdf
y Hamburgo <https://www.hamburg.de/contentblob/12372580/631a59479c9fa16ff2ac26f2417007a3/data/senatsbericht-un-brk.pdf>

El Instituto señala que el Comité de la ONU para los derechos de las personas con una discapacidad reclamó a Alemania en 2015 mayores esfuerzos para lograr un mercado de trabajo inclusivo y la reforma de los talleres laborales para personas con una discapacidad.

En su informe el Instituto recuerda que la imposición de la sanción económica a las empresas que incumplen la cuota resulta poco eficaz. En Alemania todas las empresas con más de 20 trabajadores están obligada al pago de esta sanción si no reserva para personas con una discapacidad severa al menos el 5% de los puestos de trabajo. Señala que a finales de 2017 un total de 37.000 empresas abonaban esta sanción, por lo que parece legítimo poner en duda su eficacia sobre todo teniendo en cuenta que desde 2009 el Gobierno ha implementado una serie de medidas para sensibilizar a las empresas, ofrecer ayudas y mejorar la formación profesional de los jóvenes con una discapacidad.

Por otra parte el informe señala que a julio de 2018 el 37% de las 41 medidas recogidas en el capítulo correspondiente del Plan Nacional de Acción 2.0 aprobado el 15.6.2011 habían finalizado, el 22% había sido implementado y seguía funcionando y solamente el 5% de las medidas no habían sido iniciadas. Por ello el informe constata que en lo que se refiere a la financiación de medidas tanto el Gobierno federal, como los länder y los municipios han hecho un considerable esfuerzo para la lograr la inserción laboral de las personas con una discapacidad. A nivel legislativo destaca la Ley Federal para la Inclusión (Bundesteilhabegesetz) de 2016 que incluye instrumentos como el denominado Presupuesto para el Empleo, regulado por el Tomo IX del Código Social. Gracias a este instrumento cuando las personas con discapacidades que tendrían derecho a trabajar en un taller para pero en vez de ello inician una relación laboral sujeta a cotizaciones a la seguridad social, el empleador puede obtener una bonificación salarial de hasta el 75% para compensar el menor rendimiento del trabajador y el gasto que genera la orientación y el apoyo en el puesto de trabajo. Con esta nueva ayuda indefinida el legislador espera lograr un mayor número de inserciones laborales al mercado de trabajo regular y evitar que este colectivo solamente pueda trabajar en un taller específico.

Otro tema tratado en el informe es de las condiciones de trabajo en los talleres para personas con una discapacidad. Los autores reclaman que también para éste ámbito sea de aplicación el SMI, a día de hoy la media salarial mensual es inferior a los 200 euros.

El Instituto Alemán de Derechos Humanos concluye que en 2019 Alemania sigue sin ser una sociedad inclusiva. La directora del Instituto señala que en este decenio el derecho de las personas con una discapacidad a tener una vida autónoma y participar en la sociedad en pie de igualdad. Sin

embargo, afirma que no se ha logrado que las instituciones específicas para este colectivo se conviertan en superfluas y reclama la supresión de la exclusión estructural de las personas con una discapacidad.

El informe de la Federación Alemana de Sindicatos

Este documento se muestra mucho más crítico con lo alcanzado en los diez años desde la entrada en vigor de la Convención.

En materia de Formación Profesional el informe señala que en 2016 solamente el 1,4% de los aprendices de la formación dual tienen una discapacidad severa, un ligero incremento de 0,3 puntos en comparación a 2009, cuando en realidad representan el 1,9% del colectivo. Los autores señalan que esta mejora de la situación seguramente se deba a la „Iniciativa inclusión“ del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que prevé diversas ayudas para jóvenes con discapacidad que desean hacer una formación.⁴²

En 2018 un total de 72.789 jóvenes con discapacidad participaban en algunas de las medidas de la Agencia Federal de Empleo para lograr su acceso a la formación dual o no-empresarial, un fuerte descenso en comparación a los 101.081 participantes registrados en 2009. El informe subraya, que no obstante merece una mención positiva el hecho de que en 2018 existían una serie de instrumentos novedosos y específicos que tienen como objetivo el apoyo individualizado.

En lo relativo al desempleo la DGB señala que la tasa de paro de este colectivo se situó en 2017 en el 11,7% (2009: 17,8%), 4,5 puntos porcentuales más que el desempleo general. La diferencia también fue considerable en lo relativo a la duración de la situación de desempleo, que se situó en 52 semanas (2009: 54 semanas), 15 semanas más que la media.

El informe se muestra especialmente crítico con el fuerte recorte de las políticas activas de empleo que afecta a todos los colectivos con independencia de que tengan una discapacidad. El número de participantes con una discapacidad severa cayó un 33% entre 2009 y 2017 situándose en 32.117, el de los participantes en general un 47%.

En lo relativo al empleo de las personas con una discapacidad severa destaca que en 2016 un total de 1,2 millones de trabajadores tenían una discapacidad severa, lo que supone el 4,7% del total de los trabajadores. Si bien este porcentaje supone una ligera subida de 0,2 puntos, lleva

⁴² https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a743-flyer-initiative-inklusion.pdf;jsessionid=B30D22712F6C5F0C566A45D80B07D4F4?__blob=publicationFile&v=6

estacando desde 2016. La tasa de empleo de personas con una discapacidad fue del 4,1% en la empresa pública y del 6,6% en el sector público. Aproximadamente 41.000, el 25% de las empresas obligadas a una reserva de plazas para personas con una discapacidad no cumple con esta obligación.

El informe de la DGB cierra con las siguientes recomendaciones:

- Incrementar los fondos de las políticas activas para afrontar la cronificación del desempleo de las personas con una discapacidad.
- Promover de forma proactiva los nuevos instrumentos fomento creados por la Ley Federal para la Inclusión, creando para ello redes locales y regionales con la participación del Tercer Sector, los agentes sociales etc.
- Incrementar la cuota que deben pagar las empresas en caso de no cumplir con la reserva de puestos de trabajo.
- Incrementar las ayudas para apoyar a las empresas que forman a jóvenes con una discapacidad.

Comentarios con motivo del 10º aniversario

La canciller señaló en su videoblog del 30.3 que la igualdad de condiciones y la inclusión de las personas con una discapacidad son objetivos centrales del Gobierno en esta materia. El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales anunció un programa para lograr accesibilidad, en unas jornadas celebradas el 26.3.2019 diversas organizaciones y expertos invitados por el Ministerio analizaron los avances logrados en estos diez años.

Los Verdes critican lo que consideran una implementación insuficiente de la Convención sobre todo en el ámbito de la vivienda. Muchas personas con una discapacidad se ven obligados a residir en centros especiales a la vista de la falta de medios económicos para optar por un modelo de vida en autonomía. La Izquierda reconoce que ha habido ligeros avances en algunos aspectos y reclama del Gobierno una política focalizada en lograr la inclusión de las personas con una discapacidad para lo que habrá que forzar a las empresas a cumplir sus obligaciones en lo relativo a la reserva de puestos de trabajo.

CDU y CSU señalan que los avances logrados en estos diez años han sido considerables y destacan las mejoras en la financiación de los talleres, las ayudas específicas creadas para este colectivo y para sus familiares así como la aprobación de Ley federal para la Participación aunque reconocen que queda mucho por hacer sobre todo en el ámbito de la sensibilización y de la inclusión en el mercado de trabajo.

BAG Selbsthilfe, una de la federación de las organizaciones de la discapacidad, saluda la aprobación de diversas leyes como la Ley para la Igualdad de Trato y la Ley para la Participación. No obstante cree que Alemania aún está muy lejos de ser un país inclusivo haciendo mención expresa de las dificultades que encuentra este colectivo para lograr su inserción laboral o en la formación profesional.

El encargado del Gobierno Federal para las personas con una discapacidad señaló en una entrevista que las políticas públicas se han centrado en el sistema educativo, relegando a un segundo lugar otros ámbitos como el de la vivienda o el empleo. Menciona expresamente la necesidad de lograr que el 25% de las empresas que a día de hoy no cumple con sus obligaciones de reserva de puestos de trabajo ofrezca un número suficiente de puestos de trabajo.

MIGRACIONES



REINO UNIDO

INFORME DEL PARLAMENTO SOBRE EL PROYECTO DE LEY DE INMIGRACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

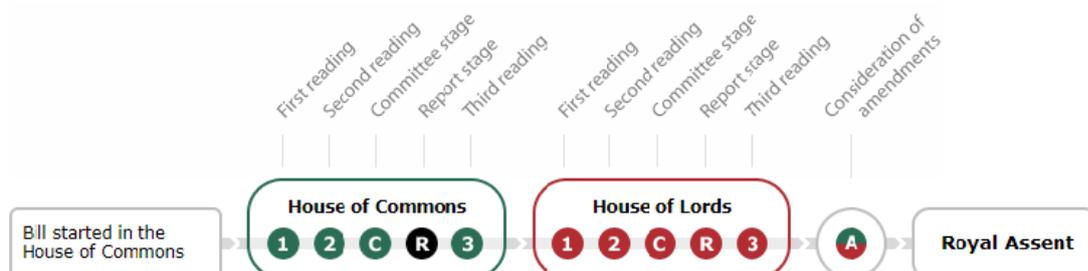
El Comité Conjunto sobre Derechos Humanos del parlamento británico publicó el 26 de marzo, un informe que analiza el Proyecto de Ley de Inmigración y Coordinación de la Seguridad Social, actualmente en tramitación parlamentaria.

El Proyecto de Ley tiene como fin establecer el marco legal para el futuro sistema de inmigración. La norma, de sólo 18 páginas, se divide en tres apartados:

- Parte 1: Medidas relativas al fin de la libertad de circulación (arts. 1-4)
- Parte 2: Coordinación de la Seguridad Social (art. 5)
- Parte 3: General (arts. 6 y 7)

Actualmente se encuentra en la Cámara de los Comunes, próximamente comenzará la fase de informe o *Report Stage*.

Progress of the Bill



El informe del Comité critica, en primer lugar, que el Proyecto de Ley suprime todos los derechos de libre circulación de las personas de la UE, **sin abordar los derechos de aquellos que actualmente se benefician de la libre circulación en virtud de la legislación comunitaria, incluidos los derechos de seguridad social.** Esto incluye los derechos de quienes han residido durante décadas en el RU, trabajando en el RU, contribuyendo a la seguridad social, e incluso habiendo nacido y vivido toda su vida en el país.

El documento indica que **la eliminación de sus derechos sin ninguna protección normativa en vigor plantea importantes problemas en materia de derechos humanos.** Sin la protección adecuada, esta norma podría dejar a las personas y familias en una situación de precariedad sobre su futuro en lo relativo al acceso a la vivienda y a los derechos de

seguridad social y propiedad. **El Comité ha presentado por tanto algunas enmiendas** para solucionar este problema.

Aunque el Gobierno ha manifestado que no es su intención despojar a los ciudadanos comunitarios de sus derechos, este es el efecto del proyecto de ley en su redacción actual. El informe añade que no es justo dejar a los ciudadanos comunitarios en ese limbo, **condicionando sus derechos a las negociaciones futuras**. También critica que se ofrecen dichas protecciones únicamente en declaraciones políticas o en legislación secundaria, que a menudo es objeto de modificación. **Los derechos deben quedar protegidos mediante legislación primaria, bien excluyendo del ámbito de aplicación del Proyecto de Ley a los ciudadanos comunitarios que residen en el RU, o bien ofreciendo garantías en el mismo de que cuando los derechos sean suprimidos se instaurarán otros equivalentes**.

También en el ámbito del *Settlement Scheme* el Comité muestra diversas preocupaciones, como la falta de un documento físico que pruebe el status, la ambigüedad en caso de que los ciudadanos no soliciten el status antes de la fecha límite, o la dificultad de acceso al programa de determinados colectivos vulnerables.

El informe también hace referencia a la necesidad de clarificar los derechos derivados de la *Common Travel Area* (CTA) con Irlanda del Norte.

Por último, se indica que el Comité llevo a cabo recientemente una investigación sobre Detención de Inmigrantes⁴³ en la que recogía numerosas recomendaciones sobre esta cuestión. Añade que estas recomendaciones se aplicarán también a los detenidos en cumplimiento de la Parte 1 del Proyecto de Ley de Inmigración y Coordinación de Seguridad Social (los comunitarios que no tengan derecho a residir en el RU).

⁴³ <https://publications.parliament.uk/pa/jt201719/jtselect/jtrightts/1484/1484.pdf>

RUMANÍA

POLÍTICAS MIGRATORIAS EN EL ÁMBITO DE LA UE.

Bucarest albergó a finales de mes una reunión de los Ministros y Secretarios de Estado europeos responsables de las políticas para la diáspora, siendo Rumanía el primer país que organiza una reunión de este tipo en el marco de su presidencia del Consejo de la UE. Los representantes de 17 países miembros han analizado las maneras en que los Estados europeos establecen relaciones de colaboración económica y cultural con la diáspora, y las políticas que han conllevado la rápida integración de los miembros de las comunidades que pertenecen a la diáspora. Se ha hablado especialmente sobre la libre circulación de la mano de obra, la migración y la integración, el tráfico de personas y las estrategias necesarias para apoyar el regreso a los países de origen. En este contexto, la ministra para los Rumanos del Extranjero, Natalia Intotero, ha declarado que se han realizado «debates sobre el intercambio de buenas prácticas, de proyectos para seguir apoyando el mantenimiento de la identidad nacional por parte de cada Estado para su diáspora. He notado el interés de la mayoría de los Estados miembros en desarrollar políticas, programas mediante los cuales se intente apoyar el regreso a casa de aquellos que lo deseen».

Cabe mencionar que la presidencia rumana del Consejo de la UE ha conseguido obtener recientemente un acuerdo provisional con el PE respecto a la creación de la Autoridad Europea en el sector laboral. Es una institución que apoye a los Estados miembros en la puesta en marcha de los documentos jurídicos europeos en el sector de la movilidad de la mano de obra en la Unión, pero también en la coordinación de la seguridad social.