



# ***ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL***

***Nº 235***

***Junio-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](mailto:sgrsi@mitramiss.es))*

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

## INDICE

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

#### **Alemania, 6**

- Actualidad política, económica y social

#### **Grecia, 22**

- Actualidad política, económica y social

#### **Irlanda, 24**

- Indicadores económicos

#### **Italia, 25**

- Actualidad política, económica y social

#### **Países Bajos,30**

- Aumento de prácticas desleales en el mercado laboral
- Menos trabajadores migrantes de Europa del este en los próximos años

#### **Polonia, 33**

- Actualidad política, económica y social

#### **Reino Unido, 37**

- Indicadores económicos
- Informe sobre política interna y visión sobre el Brexit

#### **Rumanía, 43**

- Actualidad política, económica y social

#### **Suecia, 47**

- “La crítica contra el Pilar Social de la Unión Europea es deshonesta”
- El día en que Stefan Löfven volvió a ser socialdemócrata

### SEGURIDAD SOCIAL

#### **Francia, 53**

- Once pistas sobre la reforma del sistema de jubilación

#### **Países Bajos, 58**

- El Ministro espera conseguir el acuerdo de pensiones

**Reino Unido, 59**

- Planes de pensiones de contribución colectiva
- La evaluación en la prestación por incapacidad (ESA) y el subsidio para discapacitados en su vida cotidiana (PIP)

**MERCADO DE TRABAJO****EMPLEO/DESEMPLEO****Alemania, 63**

- Evolución del mercado laboral en mayo

**Bélgica, 70**

- Estabilidad laboral
- Informe sobre el desempleo en mayo

**EE.UU. 77**

- Informe sobre el empleo en mayo

**Francia, 83**

- Subsidio de desempleo de ayuda al retorno al empleo (ARE) en el sector privado
- Desempleo de los ejecutivos: limitar también las cotizaciones
- Los contratos cortos y los viajes de ida y vuelta entre empleo, desempleo e inactividad
- ¿Optimizan los contratos cortos el desempleo?

**Grecia, 123**

- Los datos provisionales de marzo

**Irlanda, 126**

- Estadísticas mensuales.
- Primer informe sobre la iniciativa Balance for Better Business

**Italia, 130**

- Los datos (provisionales) de abril

**Países Bajos, 133**

- La Ley de Mercado Laboral en equilibrio aprobada por ambas Cámaras
- Los derechos de los trabajadores protegidos en caso de quiebra

**Reino Unido, 135**

- Estadísticas mensuales

**Rumanía, 139**

- Desempleo en abril

**Suecia, 141**

- Ministra de empleo: "así se reformará desde la base la agencia de empleo"

## RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

**RELACIONES LABORALES****Suecia, 145**

- Por el bien de las mujeres, la norma salarial de la industria debe corregirse\*

**NEGOCIACION COLECTIVA****Alemania, 147**

- Debate sobre la negociación colectiva

## ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

**Belgica, 160**

- Crece el número de desapariciones de menores no acompañados (MENAS) de los centros de acogida

**Países Bajos, 164**

- 1.600 niños refugiados desaparecieron de los centros de acogida

## MIGRACIONES

**Alemania, 167**

- Actividad legislativa del gobierno en materia de inmigración y asilo

**Francia, 178**

- El empleo de los extranjeros: adoptadas las medidas de aplicación de la ley de «asilo e inmigración»

**Irlanda, 182**

- Análisis semestral del sistema de permisos de trabajo

## **Reino Unido, 184**

- Informe sobre el descenso de trabajadores comunitarios en Reino Unido

## **Suecia,186**

- Los moderados en oposición: "Una Comisión para la integración que elabore reformas factibles"
- Es difícil para los inmigrantes encontrar trabajo en Suecia
- La cuestión migratoria exige mayor responsabilidad
- La migración cambia completamente a Suecia desde la base
- "Constriñamos la migración al nivel de nuestros países vecinos
- Ley de reagrupación familiar más estricta extendida.

---

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

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y  
SOCIAL**

## ALEMANIA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

---

#### Política

**Elecciones europeas y regionales.** CDU/CSU y SPD registraron en las elecciones al Parlamento Europeo importantes pérdidas al obtener solo el 28,9% (-6,4 puntos porcentuales) y el 15,8% (-11,5) de los votos respectivamente. Por el contrario, mejoran Los Verdes con el 20,5% (+9,8), el partido de extrema derecha AfD, con un 11% (+3,9) y el partido liberal FDP con el 5,4% (+2). El partido La Izquierda cayó al 5,5% (-1,9). La CDU declaró haber fallado en la comunicación con el electorado más joven y anunció en el futuro poner en el foco de atención a este colectivo. Asimismo, se celebraron elecciones al Parlamento regional de Bremen. De acuerdo con lo pronosticado, el SPD consiguió solo el 25,3% de los votos (2015: 32,8%), dejando de ser la primera fuerza política del land después de 70 años. La CDU se situó ligeramente por encima con el 26,3% de los votos (22,4%), Los Verdes alcanzan 17,5% (15,1%), La Izquierda 10,8% (9,5%), el AfD 6,3% (5,5%) y FDP 6,0% (6,6%).

El resultado electoral ha sido motivo para cuestionar tanto la dirección de la CDU como la del SPD. Las críticas contra la presidenta del partido cristianodemócrata CDU, Annegret Kramp-Karrenbauer, se centran en sus controvertidas declaraciones sobre la expresión de opiniones en las redes sociales. La presidenta del SPD, Andrea Nahles, ha propuesto a su partido someterse a una votación por parte de su partido para determinar si debe seguir siendo la presidenta del grupo parlamentario socialdemócrata en el Bundestag.

#### Economía

**La economía alemana resiste el enfriamiento de la coyuntura.** El Instituto para la Economía Mundial (IfW) pronostica para el primer trimestre un crecimiento económico del 0,4%, después del parón registrado los dos últimos trimestres. Los principales impulsos provienen de los servicios, el consumo y la construcción. El presidente del Bundesbank afirma por su parte que confía en una recuperación de la coyuntura gracias al consumo interno.

**Economía alemana vuelve a crecer.** El PIB aumentó un 0,4 % durante el 1er. trimestre de 2019 respecto al trimestre anterior ajustado por efectos estacionales, de calendario, y precios; en comparación interanual un 0,6% (ajustado a los precios) y 0,7% ajustado por efectos de calendario y precios. El IPC creció en abril de 2019 un 2% frente a 2018. El 57,6% de las exportaciones y el 47,5% de las importaciones se llevaron a cabo con países no pertenecientes a la UE. El ministro de Economía advierte que

este buen resultado se debe a la demanda interior y que se mantienen los riesgos derivados de la guerra comercial y el brexit. La Oficina Federal de Estadística confirma que los principales impulsos provienen de la construcción e inversiones en equipos.

**Caída de la recaudación de impuestos, aumento del gasto.** El Ministerio de Hacienda informa que tendrá que revisar la planificación presupuestaria para el período de 2019 a 2023 dado que debido a la caída de impuestos y al incremento del gasto generará en el Estado Central, los *länder* y municipios una falta de un total de 124.000 millones de euros. La caída de impuestos prevista para el Estado será de 70.600 millones de euros. El ministro Olaf Scholz se mostró tranquilo y señaló que, incluso teniendo en cuenta la estimación actual, los ingresos tributarios continuarán aumentando en términos absolutos en los próximos años y la mayoría del déficit de ingresos ya se había contemplado en su planificación presupuestaria. Scholz persiste en el principio de no generar un nuevo endeudamiento y acentuó que había acordado con la canciller Merkel de seguir ese rumbo.

**Debate sobre la política industrial.** La Confederación de la Industria Alemana (BDI) y la Federación de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK) califican de innecesaria la propuesta del Ministro de Economía Peter Altmaier (CDU) que pretende impulsar a las grandes empresas alemanas. Estas organizaciones reclaman más apoyo para la PYME y no ven necesario que el Estado apueste por la concentración de las grandes empresas. Altmaier ha recibido el apoyo del sindicato del metal IGMetall.

**El debilitamiento coyuntural obliga al gobierno federal a revisar sus planes presupuestarios.** Debido al escaso crecimiento económico, los ingresos fiscales aumentan a un ritmo mucho más lento de lo esperado. En el Presupuesto federal hasta el año 2023 podrían faltar 10.500 millones, en comparación con el plan financiero de marzo. Este es el resultado de la última previsión fiscal, que el ministro de Finanzas Olaf Scholz (SPD) presentó el 9.5 en Berlín. Si se toma como referencia la estimación fiscal anterior de noviembre de 2018 la brecha fiscal asciende a 70.600 millones de euros y si además se incluyen los *länder* y los municipios incluso a 124.000 millones de euros.

## **Sociedad**

**Delitos con una motivación racista.** El ministro del Interior informa que en 2018 fueron registrados 7.700 delitos con una motivación racista, un incremento del 20% en comparación interanual. Los delitos antisemitas experimentaron un incremento similar, mientras que el resto de los delitos tipificados cayeron sensiblemente.

**Planes de Interior de intensificar la seguridad interna.** El ministro del Interior, Horst Seehofer (CSU), quiere intensificar los esfuerzos en la lucha contra la delincuencia de los clanes y desea una mejor cooperación entre el Gobierno y los *länder* en la materia. El objetivo es descubrir las estructuras, los métodos de trabajo y las interdependencias de los clanes criminales.

## **Seguridad social**

**Informe pronostica fuerte incremento del gasto del seguro de dependencia.** Un informe realizado por encargo de la Federación de los seguros privados de enfermedad avanza que hasta 2040 la cuota media al seguro de dependencia podría pasar del 3,05% hasta un 7,9%. Además aumentaría considerablemente el coste que deben asumir los beneficiarios y sus familiares. El principal motivo es el cambio demográfico, ya que el número de personas atendidas por el sistema pasaría de 3,4 a 4,4 millones. A ello se le añaden las mejoras de las prestaciones y de los salarios de los trabajadores del sector. Mientras que esta organización aboga por una financiación a través de la capitalización de las cuotas, la Federación del seguro público de enfermedad propone incrementar las transferencias del Estado.

**Consejo de Ministros aprueba incremento de las pensiones.** El Consejo de Ministros aprobó el 30/4/2019 el aumento de las pensiones. A partir del 1/7/19 las pensiones subirán en el este un 3,18% y en el oeste un 3,91%, con ello sigue el proceso de equiparación de la pensión del este al alcanzar con esta subida el valor del 96,5% de la del oeste. También a partir del 1 de julio de 2019 cambia el valor de la pensión general para los agricultores jubilados que será de 15,26 euros en el oeste y 14,70 euros en el este.

**11,3 millones de trabajadores podrían recibir pensiones inferiores a la prestación social.** En respuesta a una pregunta del Grupo Parlamentario de la AfD, el Ministerio de Trabajo informó a comienzos de mayo que 11,32 millones de trabajadores reciben salarios tan bajos que corren riesgo de que sus pensiones no superen el importe de la prestación social (814 euros mensuales) incluso habiendo cotizado a la Seguridad Social durante 45 años. Según el ministerio, uno de los requisitos para obtener una pensión superior a este importe es haber obtenido un salario anual superior a al menos 24.289 euros. Un portavoz del seguro público de pensiones puntualiza que se trata de un cálculo ficticio y que, para estimar los ingresos íntegros de los pensionistas, hay que tener en cuenta otras fuentes de ingreso como los planes empresariales de pensiones, bienes o ingresos por alquiler. La AfD advierte que desde hace años aumenta el número de trabajadores que no obtienen salarios suficientes para garantizar un nivel adecuado de sus pensiones.

**Continúa el debate sobre la pensión básica.** El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha remitido el borrador del proyecto de ley sobre implantación de una pensión básica para personas con bajos ingresos y 35 años de cotización a los diferentes Ministerios a pesar de que a comienzos de semana un portavoz del Gobierno confirmara que la canciller quería aplazar este paso previo a la aprobación del proyecto por el Consejo de Ministros. El objetivo de esta pensión es incrementar las pensiones de las personas con bajos salarios que hayan contribuido al seguro de pensiones al menos 35 años con hasta 447€. El ministro de Finanzas y el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales dieron a conocer el 21/5/2019 un plan de financiación de la pensión básica para personas con bajos ingresos y 35 años de cotización. Se prevé para el primer año de su posible implantación en 2021 unos gastos de 3.800 millones de euros, que ascenderían hasta 2025 a 4.800 millones de euros anuales. El 50% de esta cantidad se financiaría con los impuestos, porcentaje que aumentará al 70% hasta el 2024. El resto del importe se financiará con las cotizaciones del seguro de desempleo y de enfermedad. La CDU y la CSU criticaron duramente los planes y anunciaron que no aceptarán una pensión básica sin el requisito previo de comprobar con anterioridad la necesidad de recursos económicos por parte del perceptor, tal y como desean los socialdemócratas.

**Propuestas para garantizar la viabilidad del seguro de dependencia.** Un grupo de trabajo creado por el Gobierno para elaborar propuestas que garanticen la viabilidad del seguro de dependencia, en el que también están representados diversas organizaciones del sector, reclama mayores fondos para poder financiar las prestaciones y los salarios. Sin embargo, el informe final, que será presentado el próximo martes, refleja el disenso en lo relativo a las vías de financiación. Por otra parte, tanto los proveedores privados como los del Tercer Sector rechazan la introducción de un convenio de aplicación obligada para todo el sector.

## **Mercado de trabajo**

### **Desciende en abril el desempleo**

Según cifras recientes publicadas por la Agencia Federal de Empleo, la tasa de paro descendió en abril al 4,9% (-0,2%); alrededor de 2.229.000 personas estaban sin trabajo. En marzo, la ocupación alcanzó la cifra de 44,94 millones (+491.000 com. interanual) y en febrero la afiliación ascendió a 33,22 millones (+671.000). En abril se notificaron a las agencias de empleo 796.000 puestos de trabajo vacantes (+11.000), unas 733.000 personas percibieron la prestación contributiva por desempleo (+26.000) y 4.001.000 personas la prestación no contributiva por desempleo (-230.000).

**Cifras actuales sobre la evolución del mercado laboral.** Aumenta la ocupación en abril a 45,11 millones (+32.000 frente a marzo; +484.000 en comp. interanual) y la afiliación obligatoria a la Seguridad Social en marzo a 33,31 millones (+646.000). En mayo había 2,236 millones de parados (+7.000 parados frente al mes anterior; - 80.000 en com. Interanual) Tasa de desempleo: 4.9% (-0,3 puntos)

**Tasa de desempleo 2018 UE.** La tasa de desempleo cayó en Alemania en 2018 por noveno año consecutivo. El 3,4% de la población activa de 15 a 74 años estaba desempleada, el segundo porcentaje más bajo dentro la UE (República Checa: 2,2%). Media UE: 6,8%; Grecia: 19,3%; España: 15,3%; Italia: 10,6%. La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) fue del 6,2% (Media UE: 15,2%; Grecia: 39,9%; España: 34,3%; Italia: 32,2%)

**Trabajadores en la industria manufacturera marzo.** Según informa la Oficina Federal de Estadística el 15/5/2019 aproximadamente 5,7 millones de personas trabajaban a finales de marzo de 2019 en empresas de la industria manufacturera con una plantilla superior a 49 trabajadores; con ello aumentó la cifra en 98.000 (+1,7%) en comparación interanual.

**Falta de trabajadores.** El instituto de estudios económicos Ifo reclama mayores esfuerzos para contratar a trabajadores en países no europeos. Señala que en 2025 faltarán 82.000 trabajadores cualificados en la región de Sajonia, la mayoría de ellos en el sector servicios. Advierte que la inmigración de otros países europeos no será suficiente para suplir esta falta. Por otra parte la Federación de los Oficios informa que las empresas de este sector no logran cubrir 17.000 vacantes en la FP y otros 25.000 puestos de trabajo. La Confederación Alemana de Sindicatos señala que una de las razones radica en la estructura salarial de los oficios y en la negativa de muchas empresas de aplicar los incrementos salariales acordados en la negociación colectiva.

**IfO pronostica una ralentización de la dinámica del mercado laboral.** El barómetro de creación de empleo que elabora el instituto Ifo cayó en mayo del 101,5 a 100,3 puntos, continuando con la tendencia a la baja iniciada a principios de año. Aunque seguirá aumentando el número de puestos de trabajo, la dinámica de la creación de empleo disminuirá significativamente, existe la amenaza de pérdida de puestos de trabajo y despidos en la industria, el indicador parcial de empleo en el sector servicios registró la mayor caída desde hace seis años, el auge en la construcción podría estar llegando a su fin y también son menores las expectativas de negocio en la industria exportadora.

**El desempleo aumenta ligeramente en mayo.** La Agencia Federal de Empleo informa que en mayo había 2,236 millones de parados (+7.000 parados frente al mes anterior; - 80.000 en com. Interanual), la tasa de desempleo se situó en el 4.9% (-0,3 puntos). La ocupación en abril se

situó en 45,11 millones (+32.000 frente a marzo; +484.000 en comp. interanual) y la afiliación obligatoria a la Seguridad Social en marzo en 33,31 millones (+646.000).

**Proyecto piloto para poner en marcha un salario básico solidario.** A partir del 01/07/2019, un grupo inicial de 250 desempleados recibirá el salario básico solidario anunciado por el Gobierno regional de Berlín, colectivo que se irá ampliando hasta alcanzar la cifra de las 1.000 personas. Este proyecto piloto de cinco años de duración contará con un presupuesto anual de hasta 34 millones de euros. Los participantes recibirán un salario equivalente al acordado por convenio para realizar trabajos de interés público. Es condición previa que estén en situación de paro por un período inferior a un año y que tengan pocas perspectivas de encontrar un empleo. Las agencias de empleo se encargan de la selección de los participantes. El Gobierno regional, que considera que este modelo podría ser una alternativa al sistema de prestaciones no contributivas, tuvo que reducir considerablemente el número de participantes y tendrá que asumir la financiación en solitario ya que el Gobierno central no desea aportar fondos. Por último, el Gobierno regional subraya que la participación en el proyecto no implica una garantía de empleo posterior.

**Consulting Group: Alemania es un país muy atractivo para expertos en digitalización.** De un estudio elaborado por la plataforma online StepStone y la empresa de asesoría Boston Consulting Group se desprende que Alemania, después de Estados Unidos, es el segundo mercado laboral más interesante del mundo para trabajadores altamente cualificados en digitalización. Después de Londres y Nueva York, Berlín ocupa el tercer lugar en la clasificación general de ciudades más atractivas en esa área. Especialmente los expertos de origen extranjero son cada vez más importantes para la fuerza innovadora del país. Los autores del estudio aconsejan al Gobierno alemán que facilite aún más la integración de trabajadores cualificados extranjeros. Por su parte, el Gobierno alemán tiene la intención de invertir 3.000 millones de euros en IA para que el país no se quede rezagado frente a Estados Unidos y China.

**Falta de especialistas en informática perjudica el crecimiento económico.** La escasez de especialistas en informática se está convirtiendo en un problema para el mercado laboral. La diferencia entre oferta y demanda aumentó a casi 60.000 trabajadores, cifra tres veces superior a la de 2014 (informe del Instituto Alemán de Economía). Es de esperar que la demanda de personal de TI siga creciendo en el futuro como resultado de la digitalización. En general aumenta la falta de trabajadores existe en todas las profesiones CTIM. Los inmigrantes han paliado esta tendencia.

**Erasmus aumenta las oportunidades de encontrar trabajo.** Dos estudios publicados por la Comisión Europea revelan que los participantes en el programa de intercambio europeo Erasmus tienen más posibilidades de

conseguir un empleo. Según el estudio, el 80% de los encuestados encontró trabajo en los tres meses siguientes a su graduación. Además, el 70% afirmó que la experiencia en el extranjero le ayudó a determinar dónde deseaba trabajar. Al 90% le resultó más fácil trabajar con personas de diferentes culturas.

**Desigualdad salarial.** Los ingresos se han desarrollado de forma muy desigual desde principios de los años noventa. Los hogares ricos han podido aumentar sus ingresos, mientras que los hogares más pobres han sufrido fuertes pérdidas. Aparte de la brecha salarial y la distribución desigual de la riqueza, una de las principales razones es el sistema tributario. El 30% con los ingresos más altos pagó menos impuestos en 2015 año que en 1998, mientras que para el resto de la población la carga impositiva ha aumentado. La tasa de pobreza de los niños casi se ha duplicado desde 1996, también ha aumentado desproporcionalmente la tasa de pobreza en las ciudades.

**Negociación colectiva: imprentas.** La negociación colectiva para las imprentas ha finalizado después de varios meses. Los 134.000 trabajadores del sector recibirán un aumento de sus salarios del 2,4% a partir del 1.5.2019, de un 2% a partir del 1.6.2020 y otro 2% el 1.5.2021.

**Movilidad transnacional en la FP.** El Bundestag decidió que para el año 2020 uno de cada diez estudiantes de FP debía poder formarse en el extranjero. Esta previsión será difícil de cumplir, ya que según los datos de la Federación de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK) solo un 6% disfruta actualmente de esta posibilidad. Unas cifras que pueden bajar como consecuencia del Brexit dado que un tercio de las plazas de movilidad corresponden al Reino Unido. El DIHK reclama un mayor apoyo a los estudiantes de FP. Una comisión del Bundestag está estudiando esta problemática y el nuevo acuerdo de cooperación francoalemán prevé reforzar la movilidad entre ambos países en el ámbito de formación profesional.

**Regulación economía en plataforma.** Björn Böhning (SPD), secretario de estado del Ministerio de Trabajo, anunció el fin de semana que Alemania y Francia impulsarán una normativa europea para regular la economía en Plataforma. Böhning espera poder contar con el apoyo de la nueva Comisión para lograr crear condiciones de trabajo aceptables para el colectivo de trabajadores que encuentra empleo a través de estas aplicaciones. Afirma que las plataformas radicadas en Alemania son las primeras interesadas en combatir la competencia desleal de empresas que p.ej. hacen un uso fraudulento del trabajo por cuenta propia.

**SPD critica liberalización del sector del taxi.** EL SPD critica los planes del ministro de Transportes Andreas Scheuer (CSU) de liberalizar el sector del taxi y permitir la entrada de Uber y otros servicios similares. En respuesta

de la ley de Scheuer los taxistas paralizaron el tráfico en varias ciudades. El motivo de la protesta fue la filtración de una propuesta de borrador de ley para la reforma que supuestamente eliminaría la obligatoriedad de devolver los coches de alquiler en el punto de partida. Los taxistas temen que la eliminación de esta norma difuminaría las diferencias entre los servicios de taxi y los de alquiler de coches podrían abrir el mercado de servicios de taxis a plataformas como Uber. El SPD rechaza la propuesta afirmando que quiere proteger al sector, fomentar el transporte público y teme que los planes de Scheuer podrían incrementar el tráfico. El Ministerio de Transportes ha convocado una reunión para este viernes con fin de encontrar una solución consensuado

### **Relaciones laborales y condiciones de trabajo**

**Retribuciones mínimas FP.** El Consejo de Ministros aprobó el miércoles 15 de mayo una reforma de la Ley sobre Formación Profesional que contempla a partir el 2020 una retribución mínima para los aprendices en la formación de al menos 515 euros mensuales desde el primer año de formación. Esta retribución mínima aumentaría paulatinamente en los años subsiguientes (2022: 585 euros; 2023: 620 euros). El documento también prevé un aumento de la cuantía en el segundo y tercer año de formación. De esta medida se beneficiarán especialmente dos grupos: los aprendices que realizan su formación en empresas no acogidas a convenio colectivo y aquellos que la realizan en pequeñas empresas localizadas en el este del país.

**Registro de la jornada: Sentencia del TJUE.** La prensa alemana informa ampliamente sobre las repercusiones que tendría en Alemania la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a favor del registro de la jornada laboral en base a una demanda impuesta por CCOO contra la filial del banco alemán Deutsche Bank. La sentencia también se aplicará a Alemania al basarse la Ley nacional sobre la jornada laboral en la Directiva de la UE. Hasta la fecha, el registro completo del tiempo de trabajo sólo está previsto por ley para algunos sectores (por ej. conductores de camiones, trabajadores de la construcción, gastronomía e industria cárnica); para el resto de los sectores sería necesario una reforma de la ley por el Parlamento alemán o una confirmación de la sentencia europea por el Tribunal Federal de Trabajo. El ministro de Trabajo insta al cumplimiento de la ley. Afirma que se está examinando si es necesario introducir cambios legislativos para lo que buscará el dialogo con sindicatos y empresarios. Mientras que los sindicatos saludan el fallo europeo, la patronal lamenta la burocracia y los gastos que generaría. Especialmente la industria del metal se muestra crítica ya que ve en peligro las formas de trabajo flexible, muy extendidas en este sector.

**Mejoras para sector de mensajería y para las empresas.** Los líderes de la coalición de Gobierno alcanzaron el 13/5/2019 un acuerdo en sus respectivas demandas. Por un lado, aprobaron el plan del SPD para

mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector de mensajería a través de una ley que obligue a las empresas al pago de las cotizaciones a la Seguridad Social si las empresas subcontratadas no cumplen con su obligación. A cambio, la CDU/CSU se impuso con su propuesta de aprobar una ley para reducir la carga burocrática a las empresas, especialmente a las PYMES, lo que se traduciría en un ahorro de mil millones de euros.

**Iniciativa franco-germana para impulsar normativa sobre economía en plataforma.** Björn Böhning (SPD), secretario de estado del Ministerio de Trabajo, anunció que Alemania y Francia impulsarán una normativa europea para regular la economía en Plataforma. Böhning espera poder contar con el apoyo de la nueva Comisión para lograr crear condiciones de trabajo aceptables para el colectivo de trabajadores que encuentra empleo a través de estas aplicaciones. Afirmó que las plataformas radicadas en Alemania son las primeras interesadas en combatir la competencia desleal de empresas que p.ej. hacen un uso fraudulento del trabajo por cuenta propia.

**Formación de matronas.** El Consejo de Ministros ha decidido introducir un programa de estudio dual para matronas. Tendrá una duración de seis a ocho semestres, y combinará la teoría con la práctica. Para iniciar el estudio dual será necesario acabar el bachillerato o tener una FP de cuidados de enfermería. El curso terminará con una licenciatura y un examen estatal. Durante el periodo de formación, las futuras matronas recibirán un salario. Esta reforma recibe el apoyo de la Asociación Alemana de Matronas. La academización de la profesión tiene ventajas tanto para las matronas como para las mujeres que dan a luz. Todavía tienen que aprobar la ley, que traspone una norma de la UE, el Bundestag como el Bundesrat.

**Costes laborales en la UE 2018.** En la industria manufacturera alemana y de servicios económicos el coste laboral medio en 2018 fue de 35€ por hora trabajada. Con ello el nivel de los costes laborales situó a Alemania en el 6º lugar dentro de la Unión Europea (Media UE: 26,60 €). El primer lugar lo ocupó Dinamarca (44,70 €/ hora) y el último lugar Bulgaria (5,30 €/horas. España se situó en el 13º lugar (21,30 €) y Polonia en el 24º lugar (9,9 €).

**Jornada laboral 2018.** La jornada laboral media de los trabajadores con jornada completa fue de 41 horas semanales y de los trabajadores con jornada parcial de 19 horas semanales. Los autónomos trabajaron por regla general más horas que los trabajadores por cuenta ajena, pero desde 1991 ha disminuido su jornada en una media de 6 horas, pasando de 54 a 48 horas semanales.

**Aumento salarial por convenio colectivo.** El aumento salarial medio alcanzado con la negociación colectiva durante el primer trimestre de 2019 fue de 2,6 % en comparación interanual, teniendo en cuenta los ingresos básicos, pagas extraordinarias, únicas y de carácter retroactivo. Sin tener en cuenta estos ingresos extraordinarios el aumento fue del 2,7%. El IPC aumentó en el mismo periodo de tiempo un 1,4%.

**El gobierno planea un Salario Mínimo para los aprendices.** El Consejo de Ministros aprobó el miércoles 15 de mayo una reforma de la Ley sobre Formación Profesional que contempla a partir el 2020 una retribución mínima para los aprendices en la formación de al menos 515 euros mensuales desde el primer año de formación. Esta retribución mínima aumentaría paulatinamente en los años subsiguientes (2022: 585 euros; 2023: 620 euros). El documento también prevé un aumento de la cuantía en el segundo y tercer año de formación. De esta medida se beneficiarán especialmente dos grupos: los aprendices que realizan su formación en empresas no acogidas a convenio colectivo y aquellos que la realizan en pequeñas empresas localizadas en el este del país.

**Coalición discute sobre condiciones laborales de servicios de mensajería.** El Ministro de Trabajo, Hubertus Heil (SPD), presentó un proyecto de ley para garantizar condiciones de trabajo justas y una mejor remuneración para los trabajadores de los servicios de mensajería y paquetería. El proyecto de ley obligaría a las grandes empresas a pagar las cuotas a la Seguridad Social si la empresa subcontratista no cumpliera con el salario mínimo. El ministro de Economía, Peter Altmaier (CDU), y la patronal rechazan la iniciativa de Heil, mientras que el ministro presidente de Renania del Norte-Westfalia, Armin Laschet, quien a su vez es vicepresidente de la CDU, la aprueba.

**Aumenta el número de parejas con dos empleos.** El número de parejas y matrimonios mayores de 50 años en los que trabajan ambas personas se sitúa en 66% informa el Instituto Federal para Estudios de la Población. Esto supone un incremento de 37 puntos porcentuales frente a 1997. En una de cada tres parejas o matrimonios, ambos trabajan 30 o más horas a la semana. La principal razón es el incremento de los gastos del hogar, el cambio de los modelos familiares y la mayor inserción laboral de la mujer. Según la Oficina Federal de Estadística, el empleo de la mujer presenta considerables diferencias regionales. El 49% de las mujeres trabajadoras en la parte oriental del país cuenta con un trabajo a jornada parcial frente al 72% en la parte occidental.

**El 16% de los trabajadores gana menos de 2.000 euros al mes.** Según informa el Ministerio de Trabajo el 16% de los trabajadores gana menos de 2.000 euros al mes. En Alemania occidental este porcentaje asciende al 27,5%, en Alemania oriental al 13,5%. Destacan por un lado Meklemburgo con el 32,6% y por el otro Baden-Wurtemberg con el

11,4%. Por sectores están especialmente afectados el de la limpieza de edificios con un salario medio de 1.861 euros y la hostelería/gastronomía con 1.961 euros mensuales. Los trabajadores de las TIC se sitúan a la cabeza con una media salarial de 4.926 euros. Los salarios también varían en función de la cualificación, a la cola se sitúan los trabajadores sin formación en la hostelería con un salario mensual medio de 1.610 euros. En respuesta a una pregunta del Grupo Parlamentario de la AfD, el Ministerio de Trabajo informó el 02.05 que 11,32 millones de trabajadores reciben salarios tan bajos que corren el riesgo de que sus pensiones no superen el importe de la prestación social (814 euros mensuales) incluso habiendo cotizado a la Seguridad Social durante 45 años.

**El coste salarial medio es de 35 euros por hora.** La Oficina Federal de Estadística informa que el coste salarial para las empresas (exceptuando a las administraciones públicas) es de 35 euros con lo que Alemania ocupa el sexto lugar en la UE. El coste salarial en la industria es de 40 euros, en este ámbito Alemania ocupa el cuarto lugar del ranking.

**Patronal contraria a bonificar fiscalmente los acuerdos colectivos.** SPD y CDU quieren fomentar la negociación colectiva también a través de un sistema de bonificaciones fiscales para aquellas empresas que asuman lo acordado en la negociación colectiva o facilitar la aplicación de cláusulas de descuelgue por estas empresas. Diversas organizaciones patronales creen que el Estado debe mantener su neutralidad en la negociación colectiva y consideran estas propuestas una intromisión en la libertad de negociación de los agentes sociales.

**Madre soltera recibe derecho a la pensión para manutención de hijos.** El Tribunal Regional Superior en Fráncfort del Meno dictaminó que una madre que no haya estado casada previamente con el padre de su hijo conserva los derechos de pensión alimenticia incluso si se encuentra en una nueva relación de pareja. El tribunal alega que este punto es irrelevante para la cuestión de los requisitos de manutención para este caso.

## **Asuntos sociales y servicios sociales**

**Pobreza energética.** Los Verdes han elaborado una propuesta para combatir la pobreza energética que incluye una tarifa plana de electricidad y un ajuste anual de las prestaciones no contributivas teniendo en cuenta el precio de la electricidad, así como un sistema de ayuda temprana y la prolongación de los plazos previos al corte de suministro. También proponen apoyar a los hogares más pobres en la compra de electrodomésticos de bajo consumo y la elaboración de un plan de acción nacional para combatir la pobreza energética.

**Informe advierte de aumento de la pobreza en la vejez.** Un informe del Instituto de Investigación Económica (DIW) advierte que hasta 2045 el porcentaje de personas mayores de 65 años en riesgo de pobreza podría pasar del 17% al 21%. Si bien los motivos son muy diversos, el informe centra su análisis en el impacto que tendría la caída de la tasa de reemplazo de las pensiones públicas. Sobre todas las personas que en su vida laboral obtienen salarios bajos se verán afectados por esta evolución a la baja de las pensiones públicas. A la vista de estos datos la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) reclama del Gobierno que agilice la tramitación de la pensión básica propuesta por el ministro de Trabajo. La Federación Alemana de las Patronales (BDA) afirma que la pensión pública es solamente una de las fuentes de ingreso de los jubilados y aboga por reforzar los planes complementarios.

**Aumento de la ayuda para el alquiler.** El Consejo de Ministros ha aprobado un incremento de la ayuda para el alquiler que entrará en vigor el 1 de enero de 2020 y que beneficiará a los 660.000 hogares que reciben dichas ayudas. La reforma de los requisitos de acceso ampliará el número de beneficiarios en 180.000.

## **Migraciones**

**Alemania es un destino atractivo para expertos en digitalización.** De un estudio elaborado por la plataforma online StepStone y la empresa de asesoría Boston Consulting Group se desprende que Alemania, después de Estados Unidos, es el segundo mercado laboral más interesante del mundo para trabajadores altamente cualificados en digitalización. Después de Londres y Nueva York, Berlín ocupa el tercer lugar en la clasificación general de ciudades más atractivas en esa área. Especialmente los expertos de origen extranjero son cada vez más importantes para la fuerza innovadora del país. Los autores del estudio aconsejan al Gobierno alemán que facilite aún más la integración de trabajadores cualificados extranjeros. Por su parte, el Gobierno alemán tiene la intención de invertir 3.000 millones de euros en IA para que el país no se quede rezagado frente a Estados Unidos y China.

**Alemania es poco atractiva para especialistas extranjeros.** Un informe de la OCDE presentado en Berlín el 29/05/2019 concluye que Alemania no es uno de los países de destino prioritarios para los especialistas extranjeros. Ocupa el puesto 12º en el ranking de los 36 países de la OCDE en lo que se refiere a los especialistas con una titulación universitaria, el 6º lugar para los empresarios y 3º lugar para los estudiantes. El informe analiza diversos factores como las oportunidades de empleo tanto para el trabajador como para sus familiares, la diversidad y la calidad de vida.

**Paralizadas solicitudes de protección internacional sirias.** La Oficina Federal de Migraciones y refugiados ha decidido suspender la tramitación

de buena parte de las solicitudes de protección internacional presentadas por ciudadanos sirios. El motivo es una reconsideración de la situación de seguridad en ese país. Organizaciones humanitarias temen que en el futuro este organismo pueda pasar a emitir resoluciones denegatorias.

**Inserción laboral de los refugiados.** La Agencia Federal de Empleo informa que el número de hombres refugiados que han encontrado un empleo pasó de 24.000 en abril de 2016 a 118.000 en abril de 2019. En ese mismo período el número de mujeres refugiadas con un empleo pasó de 7.000 a 11.000. En abril de 2019 el 7,7% de los refugiados desempleados inscritos en la Agencia Federal encontraron un empleo, 6,3 puntos más que las mujeres refugiadas. El instituto de investigación de la Agencia cree que uno de los motivos puede ser la persistencia de roles familiares tradicionales, que asignan a la mujer un papel en el entorno familiar y dificultan su inserción laboral.

**Integración en el mercado laboral.** El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS) pone en marcha el foro temático "Integración en el mercado laboral". Este foro, que dirige la ministra de Estado para la Integración, Annette Widmann-Mauz, forma parte del Plan de Acción Nacional para la Integración (NAP-I) y con él que pretende impulsar enérgicamente la integración en el mercado laboral. Ambos subrayan la especial importancia del mercado laboral para la integración de los inmigrantes.

**Más ayudas para fomentar el retorno voluntario.** La Oficina Federal para Migraciones y Refugiados informa que a partir del 01/07/2019 entran en vigor diversas ayudas para fomentar el retorno voluntario de refugiados. Además de ayudas para los gastos de viaje, los beneficiarios podrán recibir hasta 1.000€ y un subsidio de hasta 12 meses para cubrir los gastos de vivienda y el reembolso de las prestaciones médicas. También podrán acceder a estas ayudas las personas toleradas a largo plazo procedentes de los Balcanes Occidentales que llevan más de 24 meses en Alemania. Los principales países de retorno son Irak, Albania, Serbia, por razones de seguridad el Gobierno no fomenta el regreso voluntario a Siria, Libia, Eritrea y Yemen.

**Ley de deportaciones.** El Pleno del Parlamento debatió el 16/5/2019 el proyecto de ley con el que Ministro de Interior pretende endurecer considerablemente la política de deportaciones. El proyecto "Ley para el retorno ordenado" reducirá sensiblemente las prestaciones de aquellos solicitantes de protección que no colaboran para conseguir documentación necesaria para la tramitación de su solicitud. Todas aquellas personas para las que haya sido dictada una orden de abandono del país podrán ser retenidas. La ley endurece las sanciones para los funcionarios que informen a los afectados de su deportación. Varios diputados del SPD defendieron el proyecto afirmando que no hace más que especificar la

normativa ya en vigor. Los Verdes y La Izquierda cuestionan la constitucionalidad del proyecto de ley, la AfD califica las medidas de insuficientes y los liberales apoyan el proyecto pero echan en menos una aclaración de las competencias federales y regionales y son contrarios a retener en cárceles ordinarias a las personas pendientes de su deportación.

El Pleno también debatió la reforma de la Ley de nacionalidad, que permite retirar la nacionalidad alemana a aquellas personas que habiendo combatido con una milicia terrorista en el extranjero disponen de otra nacionalidad. Por último, los diputados debatieron una ley que mejora considerablemente el acceso de los refugiados y los ciudadanos europeos a las ayudas para la formación.

[Consejo de Europa critica planes alemanes sobre deportación.](#) La comisaria de Derechos Humanos del Consejo de Europa, Dunja Mijatović, criticó a finales de mayo los planes del Gobierno alemán de endurecer la normativa sobre deportación de refugiados rechazados. Expresó su especial preocupación por la prevista "Ley de Retorno Ordenado" que clasifica la información sobre las fechas de deportación como "secretos de Estado", lo que impediría a las personas afectadas buscar a tiempo asesoramiento jurídico y poder prepararse para esta medida. Critica además la amenaza penal que contempla la ley para aquellas personas que apoyen a los refugiados e inciten a funcionarios a revelar información confidencial. Destaca el importante papel de la sociedad civil en la salvaguardia de los derechos humanos e hizo un llamamiento al Parlamento alemán para que se abstenga de toda acción que pueda criminalizar a personas individuales o a las organizaciones que prestan su apoyo a los refugiados.

[Desciende la cifra de reunificación familiar de refugiados.](#) Cifras actuales del Ministerio Federal de Asuntos Exteriores revelan que el número de familiares que vinieron a Alemania acogidos al derecho de reunificación familiar se redujo significativamente en los dos últimos años. Si 17.322 personas procedentes de los seis principales países de origen recibieron durante el primer trimestre de 2017 un visado con la finalidad de la reagrupación familiar, durante el primer trimestre de 2019 la cifra fue de sólo 7.402, aunque las estadísticas ahora incluyen siete de los principales países de origen, Somalia. El grupo más numeroso fue Siria con más de 5.000 visados, seguido por Iraq, Irán, Afganistán, Eritrea, Somalia y Yemen. Si se tienen en cuenta todas las solicitudes de reagrupación familiar en todo el mundo se expidieron en total 26.774 visados.

[Aumentan en 2018 los gastos para los refugiados.](#) Según informe aprobado por el Consejo de Ministros, el Gobierno destinó 23.000 millones de euros para la acogida e integración de refugiados (2017: 21.000):

7.900 millones para la lucha contra las causas que originan el éxodo y la huida, 4.000 millones para la prestación no contributiva por desempleo y transfirió 7.500 millones de ayuda a los *länder* de euros para el registro, alojamiento y manutención hasta que sea cerrado el procedimiento de solicitud de asilo y las medidas de integración.

**Notorio descenso de la cifra de reunificación familiar de refugiados.** Cifras actuales del Ministerio de Asuntos Exteriores revelan que 7.402 personas procedentes de los siete principales países de origen recibieron durante el primer trimestre de 2019 un visado por reunificación familiar (1er. trimestres 2017: 17.322). El grupo más numeroso fue Siria (más de 5.000 visados), seguido por Iraq, Irán, Afganistán, Eritrea, Somalia y Yemen. En total se expidieron 26.774 visados por reagrupación familiar en todo el mundo.

**Parlamento debate la Ley de inmigración de expertos.** En la primera lectura del proyecto de la Ley para la inmigración de expertos el 9/5/2019 el ministro del Interior Horst Seehofer (CSU) y el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales Hubertus Heil (SPD) han defendido la propuesta. En los últimos días varios políticos de la CDU habían abogado por una política inmigratoria más restrictiva y apuestan por modificar el proyecto en la tramitación parlamentaria. Liberales y Verdes criticaron el proyecto por considerar que no servirá para atraer un número suficiente de trabajadores de terceros Estados.

**Agencia Federal advierte de la caída de la inmigración de países europeos.** La prensa informa de un documento interno de la Agencia Federal en el que advierte que Alemania podría dejar de ser un destino interesante para inmigrantes de otros países europeos. Este organismo señala que los principales motivos son las condiciones laborales, los bajos salarios, el incremento de los gastos de alquiler y las elevadas cotizaciones sociales. Asimismo señala que los mercados de trabajo en los países de origen se están recuperando y algunos presentan la misma falta de trabajadores que sufre Alemania, por lo que países como Polonia, Bulgaria y Croacia están fomentando la inmigración laboral. Concluye que la inmigración desde la UE podría descender en los próximos años y recomienda reforzar los esfuerzos para contratar a trabajadores en terceros estados.

**Naturalización y poligamia.** Como la que poligamia está prohibida en Alemania, el gobierno federal intenta impedir que personas que se han casado varias veces en el extranjero se nacionalicen. Hasta ahora solo ha habido unos pocos casos en los que la naturalización haya sido denegada debido a un matrimonio polígamo, aunque este número podría aumentar teniendo en cuenta el origen de los refugiados. El ministro del Interior pretende impulsar para otoño una reforma de la ley de ciudadanía, añadiendo la ampliación del plazo de la retirada de la naturalización de los falsificadores de identidad de cinco a diez años. También los ministros del

interior regionales insisten en que los nuevos ciudadanos se identifiquen con la comunidad



## GRECIA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

---

#### Situación política

Los resultados de las elecciones europeas de 26 de mayo han hecho cambiar de idea a Alexis Tsipras sobre la fecha prevista de las elecciones generales. Contrariamente a lo que había manifestado hasta pocas semanas antes, el domingo 26 de mayo, tras los primeros resultados de los comicios, Tsipras ha anunciado la convocatoria de elecciones generales anticipadas.

Inicialmente había pensado convocarlas para el 30 de junio pero, para no perjudicar el proceso de los exámenes escolares, que terminan el día 2 de julio, tras contacto que mantuvo con el ministro de Educación, Kostas Gavroglu, el primer ministro, Alexis Tsipras, decidió proponer el 7 de julio como fecha de celebración de las elecciones generales.

Acto seguido, Tsipras comunicó su propuesta al presidente de la República, Prokopis Pavlópulos. El proceso formal de la convocatoria de elecciones anticipadas culmina el domingo 2 de junio, tras la finalización de la segunda vuelta de las elecciones locales, con la visita de Tsipras al presidente de la República, al que solicitó oficialmente la disolución del Congreso de Diputados y la convocatoria elecciones anticipadas por causa nacional grave.

Tsipras, ha reconocido que el resultado electoral en los comicios europeos no ha correspondido a las expectativas del partido gobernante de Syriza. «El resultado de las urnas le da a la oposición el derecho de cuestionar el proceso histórico de la salida definitiva de la crisis. La decisión final pertenece a la ciudadanía», ha resaltado el mandatario griego, agregando que sigue fiel a sus principios.

Por su lado, el mayor partido de la oposición, la Nueva Democracia (ND), en el contexto de su triunfo electoral ha comentado al respecto que «Tsipras ante una derrota importante, se ha visto obligado a convocar elecciones generales anticipadas. Los griegos, mediante su voto, han dado la solución y han allanado el camino para una Grecia brillante».

Con el 96,37% de los votos escrutados el partido de Nueva Democracia (ND) obtiene el 33,13% de los sufragios y 8 escaños al Parlamento Europeo frente a un 23,79% y 6 escaños obtenidos por Syriza, y al Movimiento del Cambio (KINAL) que logra el tercer puesto con un 7,70% y 2 escaños, seguido por el partido comunista griego (KKE) con el 5,36% de los votos y 2 escaños. El partido ultraderechista Amanecer Dorado baja al quinto lugar con un 4,87% y 2 escaños -muy por debajo del 9,39% de

los votos conseguido en las euroelecciones de 2014- seguido por el partido Solución Griega con un 4,17% y 1 escaño. La participación en las elecciones europeas en Grecia se sitúa en el 58,59%.

La Nueva Democracia ha triunfado también en las elecciones regionales. En seis de los 13 distritos administrativos periféricos del país se ha elegido un gobierno regional en la primera ronda de las elecciones locales, mientras que en el resto de los distritos se recurrirá a la segunda ronda, que se celebrará el próximo domingo 2 de junio.

El partido de la Nueva Democracia (ND) figura como ganador indiscutible en esta primera fase de las elecciones regionales, ya que sus candidatos han triunfado en cinco de los seis distritos que han optado ya por su gobierno regional durante los próximos años.

En concreto, con el apoyo de la ND fueron elegidos como gobernadores regionales Apostolos Tzitzikostas en el distrito de Macedonia Central (con un 62% de los votos), Konstantinos Agorastós en el distrito de Tesalia (55%), Aléxandros Kajrimanis en el distrito de Epiro (57%), Yorgos Jatjimarkos en el distrito del Mar Egeo Sur (54%) y Yorgos Kasapidis en el distrito de Macedonia Occidental (52%).

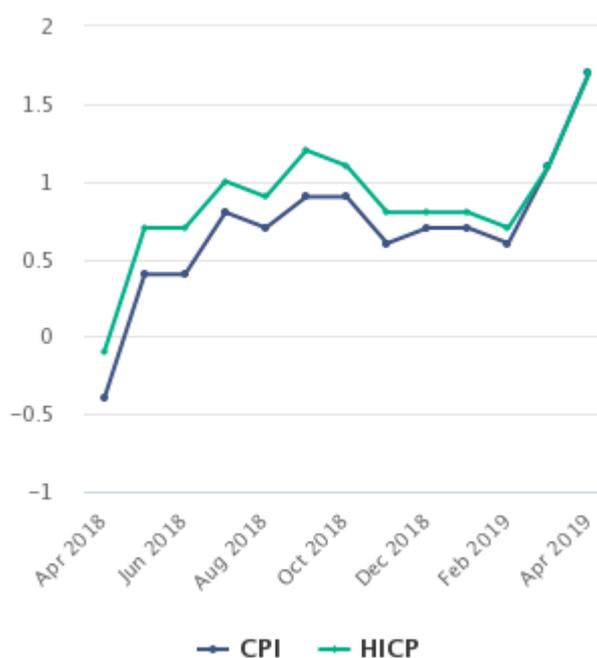
Sólo en Creta fue elegido en la primera ronda el candidato independiente Stavros Arnautakis (60%), que contaba con el apoyo de SYRIZA y KINAL

## IRLANDA

### INDICADORES ECONÓMICOS

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de abril de 2019 un 1,7% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución mensual del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP).

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



Source: CSO Ireland

## ITALIA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

---

#### Situación política

Durante el mes de mayo, la campaña electoral para las elecciones europeas y para algunas Regiones y Ayuntamientos de Italia, celebradas el día 26 de este mes, ha puesto de manifiesto, aún más, las grandes diferencias que existen entre los dos vicepresidentes del gobierno, Matteo Salvini, de la Liga y Luigi Di Maio, del Movimiento 5 Estrellas. Se ha hecho habitual el relato diario de las disputas entre uno y otro en los medios de comunicación y en las redes sociales que muchos achacaban al periodo preelectoral. En este ambiente político, los analistas se han planteado dudas sobre la duración del gobierno, vaticinando algunos que la ruptura se produciría después de las elecciones. Pero los líderes de la Liga y del Movimiento 5 Estrellas, a pesar de los enfrentamientos, reafirman su intención de mantener el contrato de gobierno hasta el final de la legislatura.

En estas elecciones europeas y regionales, el gran vencedor ha sido Matteo Salvini, líder de la Liga, que ha aumentado en un 59% sus votos en relación con las elecciones generales de marzo de 2018. El Movimiento 5 Estrellas, sin embargo, ha perdido la mitad de sus votantes. A pesar de las previsiones de ruptura, el viceprimer ministro Salvini manifestó inmediatamente que continuaría con el acuerdo de gobierno, aprovechando la ventaja que le daban los resultados para anunciar que pretendía acelerar la tramitación de sus propuestas entre las que se encuentran el refuerzo de las autonomías, el desbloqueo de obras públicas, la reducción de impuestos, la continuación de las obras del tren de alta velocidad en Piamonte, la reforma de la justicia, y la segunda parte del decreto sobre Seguridad. A modo de advertencia, avisaba de que si no se hacía de este modo, era inútil permanecer juntos en el gobierno.

Por su parte, Luigi Di Maio reconoció la derrota y declaraba que tomaba nota de la lección. Aunque se habló de dimisión, el ministro de Trabajo y Desarrollo Económico, después de consultar a las bases, confirmó su continuidad en el gobierno.

En cuanto al Partido Democrático, liderado en la actualidad por Nicolás Zingaretti, ha obtenido un 22,7 %, superando al Movimiento 5 Estrellas. Días después de conocer los resultados de las elecciones, el primer ministro se reunía con sus dos vicepresidentes para aclarar algunas cuestiones sobre el mantenimiento del gobierno y acerca de su papel como presidente del Consejo de Ministros. A la vista de cómo se había desarrollado la campaña electoral, Conte manifestaba que su figura no

sería la de una marioneta y la de un premier en la sombra. Pidió a Salvini que bajara el tono en sus declaraciones tanto en relación con el Movimiento 5 Estrellas como con Europa considerando que, en el enfrentamiento con las instituciones europeas, Italia es la que sale perdiendo.

Y es que, precisamente después de las elecciones llegaba al gobierno italiano la advertencia, por parte de la Comisión Europea, de que el país no había progresado en la disminución de la deuda pública. Paralelamente, se conocían las previsiones económicas de la UE para Italia con una revisión a la baja del crecimiento y una previsión al alza de la deuda pública que ascenderá hasta el 135,2% en 2020. La pretensión del primer ministro Giuseppe Conte y del ministro de Economía Giovanni Tria es la de mantener un diálogo calmado con la Comisión para evitar la apertura de un procedimiento de infracción, algo que podría resultar difícil a la vista de algunas declaraciones de Matteo Salvini, que en un momento llegaba a afirmar que Italia seguirá adelante con sus propuestas independientemente de que se salten límites como el del 3% del déficit o del 130% o 140% de la deuda. Estas afirmaciones tuvieron sus efectos inmediatos. Por un lado, la respuesta de vicepresidente Di Maio, calificándolas de irresponsables y, por otro, la alteración de los mercados financieros, con la consecuente subida de la prima de riesgo. De nuevo, los mensajes de tranquilidad del primer ministro lograron calmar la polémica.

En las reuniones del Consejo de Ministros de este mes se han dejado sin aprobar algunas propuestas llevadas a la mesa por los dos vicepresidentes. En el caso del decreto "Familia" presentado por Luigi Di Maio, también ministro de Trabajo, Asuntos Sociales y Desarrollo Económico, el motivo del rechazo ha sido, según Economía, la falta de recursos económicos, argumentando que el ahorro potencial de mil millones en la Renta de Ciudadanía, del que habla Di Maio, no se conocerá hasta final de año. Tampoco se aprobaba la segunda parte del decreto "Seguridad", en este caso propuesto por el también ministro del Interior, Matteo Salvini, porque, según el primer ministro, contiene algunos puntos críticos que no serían aceptados por la Presidencia de la República.

### **Situación económica**

En mayo, se han conocido las previsiones económicas de la Comisión Europea para Italia recortando las previsiones de crecimiento: en 2018, el PIB aumenta el 0,9%, en 2019, el 0,1% y en 2020, el 0,7%. Las previsiones realizadas en febrero eran del 1%, 0,2% y 0,8% respectivamente. En el análisis de la UE se explica que si, por un lado, la renta de ciudadanía puede favorecer el aumento del consumo, el deterioro del mercado de trabajo lo puede dañar ya que los consumidores tenderán al ahorro. Está previsto que el déficit aumente hasta el 2,5% en

2019 y al 3,5% en 2020, y la deuda, en vez de disminuir, aumenta este año hasta el 133,7% y al 135,2% en 2020 (las previsiones anteriores eran de 131% y 131,1% respectivamente).

Para la OCDE, sin embargo, el PIB italiano no aumentará en este año y solo crecerá un 0,6% en 2020, en contraposición con la economía mundial que registrará un aumento del 3,25 en 2019 y del 3,4% en 2020. En cuanto a la deuda, la previsión de la OCDE para Italia es del 134,1% en 2019 y del 135% en 2020. El ministro de Economía, Giovanni Tria, reaccionaba a la publicación de estos datos, manifestando su desacuerdo, y pronosticando un crecimiento mayor que se producirá en la segunda mitad del año. Para el ministro todo depende de conseguir crear confianza en los inversores y en los ahorradores de forma que se pueda incrementar el consumo y no considera necesario crear alarmas para el futuro.

También el Instituto Nacional de Estadística ha rebajado las expectativas de crecimiento para Italia desde el 1,3% previsto en noviembre al 0,3% de crecimiento del PIB.

Aparte de las previsiones económicas, este mes se han publicado datos positivos relativos a la facturación industrial, que aumentaba en marzo empujada por el mercado exterior. La facturación industrial se ha incrementaba en un 0,3% mensual (la facturación exterior ha sido del +1,5% y de -0,3% en el mercado interior). En términos trimestrales el indicador ha aumentado un 0,9% y en términos interanuales el aumento es del 1,3%. También crecen los pedidos (+2,2%) con respecto a febrero, resultado del incremento del 6,2% del mercado exterior y del -0,5% del interno. En términos interanuales, el dato es negativo, -3,6%. El mayor incremento se da en la industria textil (+4,6%) mientras que el peor se da en la industria farmacéutica (-12,9%)

Por otro lado, según las últimas tablas publicadas por Eurostat, elaboradas con datos provisionales, el número de personas en situación de carencia material en Italia en 2018 ha sido de 5.035.0000, un millón menos que en 2017. En porcentaje representa en 2018, el 8,4% de la población, mientras que era del 10,1% en 2017. Es el mejor dato desde 2010. En esta tabla, se considera situación de carencia material la dificultad para afrontar gastos relativos a al menos cuatro conceptos sobre diez conceptos considerados normales: pagar la vivienda, pagar la calefacción, comer proteínas regularmente, ir de vacaciones una semana, tener coche o teléfono.

## **Situación social**

Según el presidente del ANPAL (Agencia Nacional para las Políticas Activas de Empleo), a finales de junio los "navigators" (orientadores), la figura que reforzará los centros de empleo para ayudar a encontrar un puesto de

trabajo a los beneficiarios de la renta de ciudadanía podrán estar ya operativos. Hasta ahora los candidatos 78.788 los candidatos para los 3.000 puestos de trabajo de "navigator".

Según datos no oficiales, parece ser que por ahora poco más de 120.000 de los 488.000 núcleos familiares perceptores de la renta de ciudadanía (correspondiente al primer bloque de expedientes tramitados en marzo) van a ser llamados por los centros de empleo para suscribir un pacto de empleo y comenzar su itinerario de reinserción laboral. Se trata de más del 24%, el restante 76% será destinatario de medidas de inclusión social o de la pensión de ciudadanía. El porcentaje es ligeramente inferior a las estimaciones de la Comisión de Presupuestos que había calculado un 26% de los beneficiarios de la renta.

El Partido Democrático ha presentado en el Senado una nueva propuesta de ley sobre el Salario Mínimo que recoge las demandas de los sindicatos y de las asociaciones empresariales. Respecto a la anterior propuesta ya presentada y que competía con la del Movimiento 5 Estrellas, el nuevo texto del PD cambia la perspectiva de forma rotunda: no se fija un importe de salario mínimo (para I M5S está fijado en 9 euros la hora), general y por ley, sino que se le da valor legal a los mínimos establecidos en los convenios colectivos nacionales. Serán los mismos agentes sociales quienes establecerán el SMI legal para los trabajadores que no están comprendidos en los convenios nacionales (15% de los trabajadores).

Según las últimas tablas publicadas por Eurostat, elaboradas con datos provisionales, el número de personas en situación de carencia material en Italia en 2018 ha sido de 5.035.0000, un millón menos que en 2017. En porcentaje representa en 2018, el 8,4% de la población, mientras que era del 10,1% en 2017. Es el mejor dato desde 2010. En esta tabla, se considera situación de carencia material la dificultad para afrontar gastos relativos a al menos cuatro conceptos sobre diez conceptos considerados normales: pagar la vivienda, pagar la calefacción, comer proteínas regularmente, ir de vacaciones una semana, tener coche o teléfono.

Los sindicatos CGIL, CISL y UIL, con el lema "Escuchadnos, tenemos 16 millones de buenos motivos, han convocado una manifestación el sábado 1 de junio. Para los convocantes, las promesas de Matteo Salvini, que en mayo de 2018 prometía la derogación de la Ley Fornero de pensiones (que aumentó la edad de jubilación) y de Luigi Di Maio, que afirmaba que ningún pensionista cobraría menos de 780 euros, se han quedado en muy poco. La Ley Fornero sigue vigente en su totalidad. Solamente se ha aprobado el sistema Quota 100 de edad y cotizaciones (62+38), solución temporal, con una duración de tres años y con requisitos muy rígidos que penalizan el importe de la pensión. Hasta ahora, según el diario *la Repubblica*, se han presentado 131.000 solicitudes y no se sabe cuántas han sido denegadas. En cuanto a la pensión de ciudadanía, se desconocen

datos de cuantas han sido las solicitudes y las aprobadas, mientras que permanecen invariables las cifras de las pensiones mínimas.

## PAÍSES BAJOS

### AUMENTO DE PRÁCTICAS DESLEALES EN EL MERCADO LABORAL

---

La economía holandesa va bien y el desempleo continúa descendiendo. La otra cara de esta evolución es el aumento en el número de prácticas desleales en el mercado de trabajo. La Inspección de Trabajo, dependiente del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, ha constatado construcciones ilegales fraudulentas y abusos en 2018 por los que los trabajadores habían sufrido serias desventajas financieras e incluso explotación. Esto es lo que pone de manifiesto el Informe anual de 2018 de la Inspección de Trabajo SZW.

El Inspector General Marc Kuipers: "Desafortunadamente, hay más quejas sobre pagos insuficientes. Pero también sobre empresarios que ponen a empleados extranjeros a trabajar sin el correspondiente permiso de trabajo. En varios sectores vemos una búsqueda continua para abaratar la mano de obra. Los luchadores por rebajar costes del mercado laboral".

En el último año, la Inspección de Asuntos Sociales y Empleo detectó infracciones en más de la mitad de las inspecciones que realizó en el área de trabajo saludable, seguro o justo. Las re-inspecciones mostraron que las reglas se habían cumplido mucho mejor, variando del 70 a casi el 90 por ciento de los casos.

Cada vez más empleados están involucrados en accidentes laborales graves. El número de informes de accidentes industriales aumentó en un cuatro por ciento, de 4.212 en 2017 a 4.368 en 2018. El año pasado, hubo 71 fallecidos en 70 accidentes industriales, un aumento en comparación con las 54 muertes en accidentes de 2017. La mayoría estos accidentes mortales ocurrieron en los sectores de la construcción, el transporte y el almacenamiento, el comercio y la industria.

El número de quejas que se denunciaron ante la Inspección de Asuntos Sociales y Empleo aumentó de 7.100 en 2017 a 7.633 en 2018. Las quejas se refieren en gran parte a trabajos injustos, pagos insuficientes o empleados a los que no se les permite trabajar en los Países Bajos, pero están trabajado de manera ilegal. La creciente escasez de personal en el mercado laboral lleva a la contratación de más trabajadores extranjeros y al riesgo de trabajadores ilegales. Grupos vulnerables al pago insuficiente, a las malas condiciones de trabajo y, a veces, también a la explotación laboral. Personas que están dispuestas a trabajar largas jornadas con salarios por hora demasiado bajos; que pagan altas tarifas por alojamientos muy deficientes y malas condiciones de vida; y que a menudo se encuentran atrapados en la dependencia de su empleador. Algunos empleadores intentan reducir los costes de mano de obra a través de construcciones legales ficticias. A menudo buscan los límites de la ley a

través de estructuras complejas e internacionales o traspasan lo legal conscientemente. Los empleadores también crean estructuras legales, pero muy desfavorables para los empleados, que son las víctimas. En 2018, la Inspección de SZW inició varias investigaciones en el sector de limpieza de hoteles, entre otros. Allí, las horas de trabajo resultaron ser incorrectas y estar mal pagadas. Una de las empresas de limpieza investigada fue multada con 160.000 euros por estos abusos.

La Inspección de Asuntos Sociales y Empleo también investigó varias construcciones en caso de incumplimiento de las disposiciones del convenio colectivo de trabajo aplicable. Debido a que los empleadores permiten que los empleados trabajen, por ejemplo por medio de *contracting*, reciben el salario mínimo, que es más bajo que el del convenio colectivo que les sea de aplicación según el sector del que se trate. Esto ocurre en centros de distribución, empresas de paquetería e instaladores, entre otros. En los sectores de la construcción y el transporte, la Inspección ha llevado a cabo investigaciones sobre construcciones ilegales con apartados de correos y empresas con la gestión administrativa de nóminas en el extranjero. Los interlocutores sociales han podido iniciar procesos judiciales con los resultados de estas investigaciones. Como resultado, estas prácticas fraudulentas se han detenido, los "trabajadores temporales" a menudo aún reciben el salario más alto, según convenio, y se han encontrado irregularidades en los alojamientos ofrecidos por los empleadores, 162 trabajadores rumanos fueron compensados por alrededor de 2 millones de euros en la construcción naval. Ahora reciben el mismo salario que sus colegas holandeses. La construcción naval tampoco podrá ofrecer a partir de ahora el trabajo a precios demasiado bajos.

Hubo 138 casos pendientes en 2018 en los que hubo sospecha de explotación laboral. Una situación característica es que los trabajadores en el país de origen son reclutados, cargados con deudas, aislados e intimidados para trabajar posteriormente largas jornadas bajo malas condiciones de trabajo. El pago es mínimo y, a veces, no se recibe ningún salario. Veintiséis casos han sido tratados conjuntamente con la policía y los ayuntamientos. Se ha preparado una investigación para trece casos. En total, 47 empleadores fueron inspeccionados conjuntamente con policía y ayuntamiento para detectar graves incumplimientos hacia los trabajadores. Esto afectó a empleadores de los sectores de transporte y logística, agricultura y horticultura, hostelería y comercio minorista, agencias de empleo y construcción. Gracias a los instrumentos administrativos y las investigaciones realizadas, se ha detenido a siete empleadores responsables de delitos.

*Fuente: Informe de la Inspección de Trabajo, mayo 2019*

## **MENOS TRABAJADORES MIGRANTES DE EUROPA DEL ESTE EN LOS PRÓXIMOS AÑOS**

---

El departamento de economía del Banco holandés ABN Amro predice que el número de migrantes laborales de Europa del este disminuirá progresivamente en los próximos años, con todas las consecuencias resultantes para la economía holandesa. Los migrantes laborales de Europa del Este ocupan 250.000 puestos de trabajo en Países Bajos. La mayoría (principalmente polacos) está trabajando en logística, horticultura e industria. Si estos trabajadores extranjeros desaparecen, los investigadores económicos del banco concluyen que los problemas de las compañías en estos sectores aumentarán. Casi una cuarta parte de las empresas holandesas se quejan ya de la escasez de personal.

El mayor daño lo sufrirán los granjeros. Casi un tercio de las empresas del sector de horticultura de invernadero emplean a trabajadores de Europa del este. Si estos desaparecen, los agricultores dependerán de personal holandés, más caro y difícil de encontrar; o de robots caros que aún no están en el mercado.

Lo mismo se aplica a la industria, donde los europeos del este ahora ocupan el 5% del total de puestos de trabajo. Si sus cifras disminuyen, las compañías holandesas se verán obligadas a trasladar parte de su producción a otros países, lo que hará que la industria holandesa sea menos eficiente y más cara.

Volviendo a las razones por las que los europeos del este se van destaca que en Rumania, los ciudadanos han visto aumentar sus salarios en un 30% el año pasado. El salario mínimo ha subido un 140% en pocos años. Al mismo tiempo, los gobiernos se aseguraron de que los costes de la energía se mantuvieran a precios asequibles respecto a los subsidios.

A unos 1.500 kilómetros de distancia, en Polonia los salarios también han aumentado considerablemente. Mientras que hace quince años, antes de que el país se uniera a la Unión Europea, los polacos dependían principalmente de contratos a corto plazo, las empresas hoy en día ofrecen contratos permanentes. Para las personas de bajos ingresos, el salario mínimo ha aumentado un 40% en los últimos años.

A pesar de este fuerte aumento, las personas con los ingresos más bajos en Europa del este todavía ganan muy por debajo del salario mínimo holandés. Pero, añaden los economistas del ABN Amor que los costes en Polonia y Rumania son mucho más bajos. "Así que la diferencia en términos de poder adquisitivo no es muy grande. Además, un trabajo permanente en el propio país vale mucho más para ellos que un salto a la oscuridad en los remotos Países Bajos, donde la mano de obra migrante depende en gran medida de los empleos de temporada".

*Fuente: Diario Trouw*

## POLONIA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

**Elecciones europeas.** El PIS ganó las elecciones con 46,0% de los votos (26 escaños). El segundo lugar lo ha ocupado la Coalición Europea a la que han votado un 37,9% de los electores (22 escaños). El tercer partido es Wiosna de Robert Biedron con un apoyo de un 6,0% de los electores (3 escaños). Según los análisis electorales publicados por la prensa polaca un 72% de los electores con formación primaria han votado a PiS. En cuanto a la edad de los electores, el partido de Kaczynski lidera entre los jóvenes de 18-29 años y los mayores de 50 años. Los comentaristas coinciden en señalar que la victoria espectacular del PiS significa que el partido gubernamental ha logrado movilizar eficazmente a sus partidarios. Han sido decisivas las cinco propuestas anunciadas por Kaczynski al principio de la campaña electoral, el PIS ha apostado por temas socioeconómicos, mientras que los medios de comunicación vinculados a la oposición acentuaban temas ideológicos tales como LGBT y anticlericalismo, una estrategia que en opinión de varios comentaristas les ha perjudicado. El resultado de las elecciones hace necesarios cambios tanto en el ejecutivo como en el PIS. Beata Mazurek se ha hecho con el escaño por tanto habrá que elegir a un nuevo portavoz de Ley y Justicia (PIS). Se marcharán del gobierno los siguientes políticos: Beata Szydlo (viceprimera ministra para asuntos sociales), Beata Kempa (Secretario de Estado para refugiados), Patryk Jaki (viceministro de Justicia) y Joachim Brudzinski (ministro del Interior). Además, han sacado escaños Joanna Kopcinska y Elzbieta Rafalska lo cual provocará cambios en el puesto de portavoz del gobierno y a la cabeza del Ministerio de Familia, Trabajo y Política Social. Por lo tanto, el resultado de las elecciones hará necesario una remodelación del gobierno. En primeras declaraciones a la prensa, el líder de Ley y Justicia (PIS), Jaroslaw Kaczynski, recordaba que ahora toca preparar la campaña para las elecciones generales en otoño de este año. "La batalla por el futuro de nuestra patria se librará en el otoño. Debemos hacer frente a esa tarea y debemos ganar", ha dicho el en la sede del comité electoral del partido.

**Situación de la economía polaca.** El mayor banco polaco, PKO BP, ha revisado de un 4,2% a un 4,6% su previsión de crecimiento del PIB polaco este año, destacando que la economía nacional resiste sorprendentemente bien las condiciones externas. Según esta previsión, los principales impulsos para el crecimiento económico procederán de la demanda interna, en especial de las inversiones como del consumo privado. En el 2º trimestre de 2019 la dinámica va a bajar ligeramente para aumentar de nuevo en el 3º trimestre.

**Cae el déficit público.** En el primer cuatrimestre de año el gobierno ha conseguido prácticamente equilibrar las cuentas públicas gracias

principalmente a la alta recaudación del impuesto sobre la renta de personas jurídicas. en abril esa recaudación se elevó a casi 8.000 millones de PLN, una tercera parte más que hace un año. Al cabo de los primeros meses del año la recaudación del CIT (impuesto de sociedades) alcanzó los 18.000 millones de PLN, la mitad de la recaudación prevista por este concepto para todo el año. La recaudación del IRPF se situó en casi 20.000 millones; en el pasado mes de abril en 6.500 millones, o sea un 6,5% más que en abril de 2018. En el primer trimestre el crecimiento del PIB alcanzó el 4,6% en términos interanuales.

### **La OCDE revisa al alza los pronósticos de crecimiento económico polaco.**

En su informe de perspectivas económicas de mayo, la OCDE pronosticó para Polonia un crecimiento del 4,2% en 2019 (anteriormente 4,0%) y del 3,5% en 2020 (antes: 3,3%). La inflación será del 1,9% en 2019 y del 3,0% en 2020. El crecimiento económico se ralentizará por el efecto de la desaceleración económica en Europa y un menor crecimiento del comercio mundial. Al mismo tiempo, el aumento de las transferencias sociales y la reducción de los impuestos fortalecerán el consumo privado.

## **Seguridad social**

**Liquidación de las cuentas de ahorro de los OFE.** El 28/05/2019 el Gobierno remitió a consulta el proyecto de ley que regula la transferencia de los ahorros acumulados en los OFE (fondos de pensiones abiertos) a cuentas de pensiones individuales (IKE) o a la seguridad social (ZUS). Al final de junio o a primeros de julio el proyecto será remitido al Sejm. El Gobierno espera que la ley entre en vigor en enero de 2020. Los fondos acumulados por los OFE para casi 16 millones de personas serán transferidos a las cuentas de pensiones individuales (IKE) o la seguridad social (ZUS). Se dará prioridad a las IKE; para transferir los ahorros a ZUS hará falta una declaración expresa en este sentido. El gobierno cobrará, en dos plazos, una comisión de un 15% de los fondos transferidos a las IKE, mientras que los transferidos a ZUS se gravarán en un futuro con impuestos sobre la renta. Está previsto transferir un total de 17.000 millones de PLN en dos años. Las críticas se centran precisamente en el gravamen que soportarán los fondos transferidos que, en opinión de diversos comentaristas, tiene la finalidad de financiar las promesas electorales del PiS.

## **Mercado de trabajo**

**Situación del mercado de trabajo.** Por primera vez en seis años, en el 1º trimestre de 2019 se contrajo el empleo en Polonia. Según un reciente comunicado de GUS, en el 1er trimestre en Polonia trabajaron aproximadamente 16.300.000 personas mayores de 15 años, 135.000 personas menos que el trimestre anterior (-0,8%) y -0,4% en términos interanuales.

## Relaciones laborales y condiciones de trabajo

**Aumento del Salario Mínimo.** El ministerio de Familia, Trabajo y Política Social propone fijar el salario mínimo en 2450 PLN y el salario mínimo por hora en 16 PLN, lo que supondría un incremento de 200 PLN y 1.30 PLN respectivamente. La ministra Elzbieta Rafalska afirma que gracias a esta medida el Salario Mínimo pasaría a representar el 47% del salario medio. El Ministerio defiende la propuesta ya que representa un compromiso entre el incremento del 12% que reclaman los sindicatos y 6,1% que propone la patronal.

**El crecimiento de salarios se ha estabilizado en torno al 7% al año.** Según un reciente comunicado de GUS, el salario medio en el sector empresas creció en abril un 7,1%, resultado que coincide con la media del año pasado y que se prevé que se mantenga este año. El sector con mayor aumento fue la minería (+21,5% en 1er trimestre en comparación interanual). Sectores con crecimiento trimestral por encima del 8%: comercio minorista, empresas de limpieza y de seguridad, la construcción, algunas empresas industriales. Aumentos bajo de 1,2% en el sector de la energía.

**Los sindicatos reclaman importantes subidas salariales.** Según las propuestas acordadas por las centrales de sindicales, el salario mínimo en el sector privado debería crecer en 2020 un mínimo de 270 PLN y situarse en 2520 PLN y en el sector público un 15%. Las organizaciones empresariales, que parece ser que van a presentar también una propuesta consensuada, piden un aumento salarial en 137 PLN y del 6,1% respectivamente. El Gobierno va a presentar su propuesta el próximo 15 de junio y los agentes sociales esperan que sea generosa con vistas al año electoral

## Asuntos sociales y servicios sociales

**Ingresos de los hogares.** Según un informe publicado por la prensa esta semana un 67% de los polacos dispone de menos de 2.000 PLN al mes. Solo poco más del 1% de los polacos puede gastar más de 6.000 PLN por persona al mes. La prensa destaca que; si bien la mejora ha sido considerable, está perdiendo en dinámica. Remite a un reciente informe de GUS, según el cual los ingresos medios por persona en los hogares polacos se situaron 2015 en 1.386 PLN mensuales; un año más tarde en 1.598 PLN mensuales y hace un año en 1.693 PLN mensuales. Esto supone un incremento del 8,3% en 2016 y del 4,3% en 2018. Además, recuerdan las importantes diferencias regionales. Los ingresos mensuales por persona oscilan entre los 2.031 PLN de la región de Mazovia y los 1.347 PLN de Podkarpacie (Rzeszów).

**Nueva prestación social 500+ para personas con discapacidad.** La portavoz del Gobierno, Joanna Kopcińska, informó el lunes sobre los planes del Gobierno de implantar una nueva prestación mensual de 500 PLN (116 EUR) para personas con discapacidad laboral y dependientes, del que se beneficiarían unos 500.000 polacos y cuyos costes se estiman en 3.000 millones PLN (700 millones EUR). El programa estaba dirigido a las personas con discapacidad que necesitan atención las 24 horas del día y se financiaría con fondos públicos provenientes de dos impuestos nuevos.

## **Migraciones**

**Permisos de trabajo para extranjeros.** Según informó la Oficina Central de Estadística (GUS), en 2018 se expedieron un total de 328.800 permisos de trabajo a extranjeros en Polonia, un 40% más en comparación interanual y casi cinco veces más que en 2015. Los ucranianos constituyen el grupo más numeroso de todos los extranjeros a los que se ha concedido un permiso de trabajo al representar más del 70% del total.



## REINO UNIDO

### INDICADORES ECONÓMICOS

La economía británica registró un **crecimiento del 0,5%** en el primer trimestre de 2019, 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 abril de 2019 el **índice de precios al consumo (CPI)** ha aumentado dos décimas con respecto a marzo, situándose en el **2,1%**.

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

## **INFORME SOBRE POLÍTICA INTERNA Y VISIÓN SOBRE EL BREXIT**

La biblioteca de la Cámara de los Comunes del parlamento británico publicó el 2 de mayo un informe sobre política interna y perspectivas sobre el Brexit de los 27 estados miembros. El documento analiza la visión y prioridades de los distintos países de la UE. Se destaca a continuación lo concerniente a España.

### **Prioridades de cara al Brexit**

El informe hace referencia a un documento sobre las opiniones de los 27 países comunitarios sobre el Brexit realizado por la consultora Whitehouse Consultancy, donde se resumieron las prioridades de España de la forma siguiente:

- Como país europeísta, es una prioridad para España **mantener la unidad** de los 27 durante las negociaciones para el Brexit y después de las mismas, así como evitar futuras divisiones o deserciones.
- Un asunto clave entre RU y España es la **inmigración**, con cerca de 300.000 expatriados británicos residentes que realizan inversiones en la economía española. España tratará de defender los **intereses de estos ciudadanos, así como de las empresas británicas que operan en España**. También desea proteger la industria del turismo, que recibe cada año a unos 18 millones de británicos.
- Para España también es importante alcanzar un **acuerdo comercial** entre el Reino Unido y la UE. Reino Unido es el cuarto socio comercial de

España y el destinatario de la mayor parte de inversiones españolas en el extranjero.

- Además, el Gobierno español tiene especial interés en lo que va a pasar con **Gibraltar** después de Brexit.

## Gibraltar

El informe del parlamento señala que el diario *El País* ya destacó en septiembre de 2018 que el Gobierno español buscaba incluir un protocolo sobre Gibraltar en el acuerdo de retirada, considerando el Brexit un buen momento para progresar con los temas pendientes derivados de la especial posición de Gibraltar en la UE (p. ej, no formar parte de la unión aduanera, estar exento de la PAC y no estar obligado a aplicar el IVA). Se indica que según *El País*, **España está especialmente interesada en mejorar las condiciones de los trabajadores transfronterizos de la zona**, reducir el contrabando de tabaco y tomar medidas drásticas contra los abusos fiscales. El Gobierno también querría abordar la cuestión de la preocupación medioambiental por el vertido de productos contaminantes en torno al peñón. Señala que la cuestión más controvertida es la pretensión del uso compartido del aeropuerto que, a su juicio, fue construido ilegalmente fuera de los límites territoriales establecidos por el Tratado de Utrecht (por el que se cedió la soberanía de Gibraltar a Reino Unido en 1713).

Posteriormente, según señala el documento, Michel Barnier analizó la petición de España de un protocolo sobre Gibraltar con el Primer Ministro Pedro Sánchez y el Ministro de Relaciones Exteriores, Josep Borrell, en su encuentro del 17 de septiembre pasado. El diario británico *Financial Times* informó que el protocolo propuesto parecía ir más allá de los planes originales de los negociadores de la UE. Se señala que después de su reunión con el Sr. Sánchez, Michel Barnier tuiteó: "*pleno apoyo a España en sus negociaciones con el Reino Unido sobre Gibraltar, que deben concluir lo antes posible*".

El informe señala que según un estudio del *Financial Times*, los funcionarios de la UE y de Reino Unido están al corriente de los peligros derivados de buscar acuerdos con mucho nivel de detalle y vinculantes sobre Gibraltar, manteniéndose algunos diplomáticos comunitarios "*escépticos frente a la posibilidad de ser arrastrados por los detalles de la negociación o de convertir a Gibraltar en un asunto determinante en las negociaciones del divorcio entre el Reino Unido y la UE*".

## Preparaciones para el Brexit

En cuanto a este punto el análisis del parlamento en esta ocasión hace mención a un informe del Real Instituto Elcano de mayo de 2018 donde se afirma que, de cara a la preparación para una posible falta de acuerdo:

*...es importante que las empresas españolas diseñen planes de contingencia que hagan frente a una reducción del negocio, ya sea en términos de preparación para los cambios en el marco regulador o de búsqueda de clientes y proveedores alternativos en otros mercados, tanto dentro como fuera de la UE.*

Asimismo, el informe de Elcano destacaba los posibles efectos en la industria turística española ("*España recibe millones de turistas británicos cada año, lo que supone casi una cuarta parte de los visitantes del país*"):

*...es importante que la industria turística española se prepare para una posible reducción de las visitas británicas y elabore planes de contingencia tanto con las autoridades españolas como con los tour operadores británicos, que dependen igualmente del turismo en España.*

También se indica que el 6 de noviembre de 2018 el diario *Independent* publicó que la ministra española de Turismo, Reyes Maroto, se estaba reuniendo con los operadores turísticos de Reino Unido "*para tratar los planes de contingencia que aseguren que millones de turistas británicos puedan seguir visitando su país en el caso de un Brexit duro*".

También *BBC News* señaló: "*España está adoptando un enfoque de futuro para planificar un Brexit sin acuerdo*". El informe cita a la ministra de Economía, Nadia Calviño, que el 29 de octubre señaló en Londres que "*por el momento, no se está haciendo nada para prepararse para una salida sin acuerdo. No existe un plan escrito ni nada oficial y [...] que el Gobierno esperaría unas semanas más antes de planear un escenario sin acuerdo*".

Sin embargo se indica a continuación que el Gobierno español es consciente de la necesidad de prepararse para el Brexit, incluyendo planes de contingencia para un posible no acuerdo. *Open Europe* informó:

*El Gobierno de España ha estado llevando a cabo un análisis de los posibles resultados de las negociaciones del Brexit, incluyendo un escenario de "cliff edge", basado en las aportaciones de empresas y grupos empresariales. También ha estado trabajando en un plan para proteger su industria turística de cualquier interrupción en el transporte aéreo y **permitirá a los ciudadanos británicos utilizar su documento de identidad español actual como documento garante de sus derechos tras la salida**, siendo esto un acuerdo más flexible que el que Francia tiene en mente.*

A continuación el informe indica que el boletín de noticias on line *Politico* publicó el 2 de noviembre de 2018 que "*según una encuesta entre 2.000 ejecutivos realizada por KPMG en coordinación con la CEOE, el mayor grupo empresarial de España, sólo el 31% de las empresas españolas han*

*preparado planes de contingencia para el Brexit, y sólo el 19% ha comenzado a aplicarlos". Sin embargo, el informe describía las iniciativas del Gobierno para ayudar a las empresas a prepararse para Brexit:*

*"Tenemos que informar a las empresas que puede ocurrir cualquier situación", señaló a los periodistas. "Algunas [empresas] todavía nos comunican sus esperanzas de que no sucederá nada, pero la realidad es que algo va a suceder."*

También señala que en el Parlamento español, el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, y el ministro de Asuntos Exteriores, Joseph Borrell, destacaron la necesidad de que las administraciones públicas y los líderes empresariales elaboraran "*sus propios planes de contingencia*" para hacer frente a "*cualquier tipo de escenario que pueda producirse después del 29 de marzo de 2019*".

### **Acuerdo bilateral sobre derechos de los ciudadanos**

Se hace referencia a la preparación, por parte de los Gobiernos español y británico, de un acuerdo bilateral de derechos recíprocos para preservar los derechos de voto en elecciones locales en España y Reino Unido. **Además de poder votar en las elecciones locales, el acuerdo que se ha propuesto permite a los ciudadanos británicos residentes en España y a los ciudadanos españoles residentes en Reino Unido presentarse a las elecciones.** En este sentido, El País publicó que "ya hay ciudadanos británicos que trabajan como concejales electos en varios municipios españoles" (37 en total). El acuerdo se firmó el pasado 21 de enero de 2019.

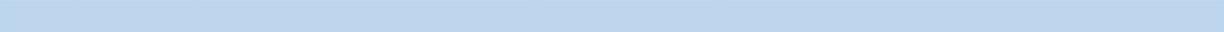
### **Planes de contingencia para una falta de acuerdo**

El informe señala que el 15 de enero de 2019, el Gobierno español puso en marcha una nueva página sobre el Brexit para informar a los ciudadanos y a los operadores económicos sobre cómo prepararse para un Brexit sin acuerdo y sobre las medidas de contingencia adoptadas a nivel nacional e internacional. Indica que el Gobierno (y posteriormente el Parlamento) debía aprobar a principios de febrero un decreto que incluiría normativa que se activaría en caso de que se produjera una salida sin acuerdo. Sorprende que el informe no mencione que el Real Decreto-Ley 5/2019 por el que se adoptan medidas de contingencia ante la retirada del Reino Unido de la UE sin que se haya alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 50 del TUE fue aprobado el pasado 1 de marzo.

### **Mecanismo de protección en Irlanda del Norte**

El documento señala que el diario *The Daily Telegraph* informó en marzo de 2019 que España estaba intentando bloquear un compromiso sobre el

mecanismo de protección irlandés por sus ambiciones territoriales sobre Gibraltar. La noticia apuntaba que España insistía en excluir a Gibraltar de todos los acuerdos entre Reino Unido y la UE tras el Brexit, como parte de su apuesta por la soberanía compartida del peñón.



## RUMANÍA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

---

#### Situación política

El Presidente de Rumania, Klaus Iohannis, pidió la renuncia del Ministro de Asuntos Exteriores, Teodor Meleşcanu, y de la Ministra del Interior, Carmen Dan, por los problemas que existieron en las elecciones europeas y el referéndum sobre la justicia, especialmente en la diáspora, donde miles de rumanos no consiguieron votar, después de horas de cola.

El jefe de Estado ha anunciado que establecerá un Comité Mixto a nivel de la Administración presidencial para identificar los principales problemas, buscar soluciones y proponerlos a las autoridades, que pueden introducir enmiendas, el Parlamento, el Gobierno, la AEP, para que la situación no vuelva a repetirse.

La jefa del Gobierno de Bucarest, Viorica Dăncila, envió al Presidente Klaus Iohannis otra lista de nominaciones para los ministerios que no tenían titulares antes de las elecciones europeas. Los candidatos son la diputada socialdemócrata Roxana Mînzatu como Ministra de los Fondos Europeos, Ana Birchall para el Ministerio de justicia, donde ya es ministra interina, y Natalia Intotero para los Rumanos en el exterior.

Por otra parte, Marcel Ciolacu, el candidato de la coalición PSD-ALDE, es el nuevo jefe de la Cámara de diputados de Bucarest, cargo que hasta ahora había ejercitado el ex líder del PSD, Liviu Dragnea, sentenciado a 3 años y medio de prisión.

En cuanto a las elecciones de 26 de mayo, el voto de los rumanos envía representantes de seis formaciones políticas al Parlamento Europeo, confirman los resultados anunciados por la Comisión Electoral Central (BEC) después de contar la mayoría de los votos. El PNL, la principal fuerza de oposición de derecha, ha obtenido el mayor número de votos, con un 26,91%. Les sigue el PSD, número uno de la coalición en el poder en Rumanía con un 23,66 y la Alianza 2020 (USR - PLUS) que ha alcanzado un 21,74% de los votos. Enviarán representantes al Parlamento Europeo también las formaciones Pro-Rumania (6,64%), la UDMR (5,77) y el PMP (5,62%), que han conseguido más del 5 por ciento.

Las demás formaciones, incluida la ALDE, socio del PSD en el Gobierno, están en el umbral del 5 por ciento. Casi la mitad de los electores rumanos (49%) votaron en las elecciones europeas del domingo, un récord para este tipo de elecciones.

Simultáneamente con las elecciones europeas, se celebró en Rumania un

referéndum consultivo sobre cuestiones de justicia convocado por el presidente Klaus Iohannis. En este caso también la presencia fue alta (41%), muy por encima del umbral del 30% requerido para que el referéndum se declare válido. Más del 80% de los votantes contestaron con "sí" a las preguntas del referéndum consultivo sobre la prohibición de la amnistía y el perdón de los delitos de corrupción y la prohibición de las ordenanzas gubernamentales de urgencia.

Iohannis ha vuelto a impugnar ante el Tribunal Constitucional las recientes enmiendas al Código Penal y al Código de Procedimiento Penal.

El jefe de Estado alega que el Parlamento ha suprimido los artículos del Código de procedimiento penal, pero sin introducir las normas a las que se refirió el Tribunal Constitucional, en la decisión de inconstitucionalidad. Las enmiendas fueron adoptadas en abril por la Cámara de Diputados de Bucarest, en calidad de foro decisorial, exactamente en la forma aprobada por el Senado. Así fueron aprobados una serie de artículos criticados por los miembros del PNL, la USR y del PMP, en la oposición. Entre los controvertidos artículos se encuentra la despenalización de los abusos de poder, reducción de los plazos de prescripción, la disminución de los plazos exigidos para la aprobación de la libertad condicional y la derogación de la acción de incumplimiento del deber.

El Presidente de Rumania, tras el resultado del referéndum, ha iniciado las consultas con los partidos parlamentarios para la implementación del mismo.

Los liberales han anunciado que apoyan todas las iniciativas destinadas a revisar la Constitución, así como cualquier otra iniciativa que sea necesaria para transponer en la realidad la voluntad expresada en el referéndum. El dirigente del PNL, Ludovic Orban, considera oportuno reanudar los debates públicos sobre las leyes de la justicia.

El líder de la USR, Dan Barna, subrayó que la reforma constitucional debería ser más amplia e incluir más áreas que las analizadas en el referéndum.

La UDMR apoya la enmienda de la Constitución para que prevean la eliminación de las ordenanzas de emergencia, dijo el Presidente Kelemen Hunor.

Más del 80% de los votantes contestaron con "sí" a las preguntas del referéndum consultivo sobre la prohibición de la amnistía y el perdón de los delitos de corrupción y la prohibición de las ordenanzas gubernamentales de urgencia.

El Presidente rumano, tras las consultas con los dirigentes de los partidos

parlamentarios sobre el resultado del referéndum sobre la justicia del 26 de mayo, invitó a las formaciones políticas a firmar un pacto para fortalecer el camino europeo de Rumania.

El documento se refiere a la transposición a la legislación de los resultados del referéndum y a la revisión de las leyes de la justicia para tener en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Venecia y de la Comisión Europea. El jefe de Estado también dijo que propone que quienes firmen el Pacto se comprometan a transponer a la legislación, lo antes posible, las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento tanto en el país como en el extranjero con el pleno y efectivo ejercicio del derecho al voto de los ciudadanos rumanos.

### **Situación económica**

La economía rumana ha crecido en un 5% en los primeros tres meses de este año frente al mismo período del 2018, según indican los datos publicados este jueves por la Oficina Europea de Estadística. En comparación con los últimos tres meses del año pasado, el avance ha sido de un 1,3%. Eurostat, la Oficina de Estadística de la UE, confirma la evolución positiva. Dicha institución ha mencionado un incremento de la economía rumana en un 5,1% para el período enero-abril de 2019. Sin embargo, hace una semana, la Comisión Europea revisó a la baja, al 3,3%, las estimaciones sobre el crecimiento de la economía rumana este año en las condiciones en que en el pasado mes de enero, el Ejecutivo comunitario indicaba un avance del PIB del 3,8%. Al mismo tiempo, a principios del mes de abril, el FMI revisó a la baja, del 3,4% al 3,1%, las estimaciones sobre la evolución de la economía rumana en 2019. Por otra parte, el gobernador del Banco Nacional de Rumanía, Mugur Isarescu, ha anunciado que la inflación ha rebasado durante los meses de abril y abril el nivel previsto y que continuará superando el 3,5%. Isarescu ha explicado que entre los factores responsables de la tasa elevada de inflación en Rumanía figuran las alzas de precios de las verduras, las frutas, los combustibles y el tabaco así como las alzas salariales y la tasa impuesta a las compañías de telecomunicaciones a través de la controvertida Ordenanza 114.

Rumanía debe tomar medidas para corregir la desviación significativa del objetivo presupuestario a largo plazo, para consolidar la recaudación de impuestos y establecer un salario mínimo en base a unos criterios objetivos. Éstas son algunas de las recomendaciones de país hechas por la Comisión Europea este año. Por segundo año consecutivo ocurre esta situación en Rumanía, por eso es importante que el déficit presupuestario se reduzca de manera sustancial. El Ejecutivo comunitario recomienda aplicar por completo el marco fiscal.

El informe para Rumanía también indica que hay que asegurar la durabilidad del sistema público de pensiones y la viabilidad a largo plazo de los fondos del segundo pilar. Asimismo dicho documento señala que las inversiones deben orientarse hacia sectores tales como el transporte, la energía y la infraestructura de medio ambiente teniendo en cuenta las disparidades regionales. A la vez, la CE advierte que hay que mejorar la calidad y la inclusión de la educación, especialmente para los gitanos y otras categorías desfavorecidas.

El informe también menciona que, a pesar de las recientes mejoras, los índices de pobreza y de desigualdad de ingresos siguen siendo altos y las disparidades regionales van en aumento: uno de cada tres rumanos continúa estando expuesto al riesgo de pobreza y exclusión social. También el sistema sanitario se enfrenta a retos tales como la financiación reducida, la utilización ineficiente de los recursos y la falta de reformas. En el campo de la justicia, la CE está preocupada con las modificaciones del sistema judicial. El Ejecutivo comunitario señala que las medidas sobre la modificación de los códigos penales podrían tener un impacto negativo en la eficiencia de las investigaciones y los procesos penales y al mismo tiempo restringirían la definición de los delitos de corrupción.

## SUECIA

### **“LA CRÍTICA CONTRA EL PILAR SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA ES DESHONESTA”**

---

El cuestionamiento del Pilar social de la UE creaba un claro conflicto derecha-izquierda de cara a las elecciones al Parlamento UE. La crítica de los conservadores es deshonesto y muy reveladora al mismo tiempo, escriben Daniel Färm, del grupo de expertos “Tiden”<sup>1</sup>, y Monika Arvidsson, de la Confederación de Sindicatos de Suecia (LO).<sup>2</sup>

Muchos predecían éxitos para los partidos nacionalistas radicales de derechas en las elecciones parlamentarias de la UE. Ello implicaría peores condiciones de trabajo para los asalariados de toda la Unión. En los países de la UE en los que los nacionalistas de derechas han conseguido el poder, o han tenido influencia directa sobre la política del gobierno, han defendido una política enemiga del trabajador. En el informe de Tiden “Radicales de derechas en el poder en la UE”, el periodista Joakim Medin muestra que los partidos hermanos de los DS en Hungría, Austria, Polonia, Italia y Dinamarca han llevado a cabo una política directamente antisindical, que ha afectado duramente a los trabajadores.

En Hungría, el partido de Viktor Orbán ha aprobado una “ley de la esclavitud” que hace que el empresario pueda obligar a los empleados a trabajar hasta 400 horas extras cada año – con menos posibilidades de exigir compensación. En Austria el partido nacionalista radical de derechas FPÖ ha defendido que el empresario tiene derecho a obligar a los trabajadores a trabajar jornadas de 12 horas, así como domingos y días festivos. Y en Italia La Lega, similar a los DS, ataca el derecho de afiliarse a sindicatos independientes.

Pero no es solamente en los países respectivos donde se ven amenazados los intereses de los trabajadores, y no solamente por nacionalistas radicales de derechas. En el informe “¿Partido de los trabajadores o enemigo de los trabajadores?” el think tank Tiden mostró hace ya un año que los DS han adaptado su política laboral a la de los Moderados en el Parlamento. Del mismo modo, el periodista Jesper Bengtsson demuestra en el reciente informe “El interés del empresario UE” que tanto los DS como los cuatro partidos conservadores, durante los años 2014-2019 han votado consecuentemente en el Parlamento Europeo a favor de los intereses de los empresarios en temas relativos a las condiciones y los derechos de los trabajadores.

---

<sup>1</sup> Think tank “Tiden”. <https://tankesmedjantiden.se/arkiv/daniel-farm-ny-chef-tankesmedjan-tiden/>

<sup>2</sup>The Swedish Trade Union Confederation. <http://www.lo.se/english/startpage>

Los Liberales formalmente han apoyado el Pilar social de la UE, pero solamente como un “apretón de manos” – no como una legislación para obligar a los países a asegurar niveles mínimos.

El Pilar social de la UE se creó por una iniciativa de, entre otros, Stefan Löfven. Los 20 principios tratan tanto de las condiciones laborales como del bienestar, entre otras cosas del derecho a:

- Ayudas, formación y seguro de desempleo para superar los cambios en la vida laboral
- Salarios y condiciones laborales equitativas
- Protección y compensaciones en caso de despido
- Permiso parental, formas de trabajo flexible y acceso a buenas guarderías
- Un ambiente laboral sano y seguro
- Una pensión suficiente
- Buena sanidad con tiempos razonables de espera y a coste razonable
- Ayudas a las personas con discapacidades
- Viviendas para los sintecho y las personas en situación vulnerable

El Pilar social no es vinculante, pero tiene como objetivo guiar a la UE hacia unos niveles mínimos comunes. Condiciones de trabajo justas y mejor bienestar en toda la UE implicarían que sería más difícil llevar a cabo un dumping salarial. También supondría que menos ciudadanos UE pobres viajaran a otros países para practicar la mendicidad. Reforzar las condiciones de trabajo y el bienestar para todos en toda la Unión sería importante para crear la UE de los ciudadanos. A esto se refiere Mats Engström en el tercer y más reciente informe UE de Tiden: “Encrucijada UE – por una Europa de los ciudadanos con influencia global sobre a dónde se dirige la UE”. Pero sin derechos sociales claros aumenta el riesgo de antagonismos, de una Unión reducida y enfocada hacia el mercado, o de una UE tecnocrática y no democrática.

Y, sin embargo, los partidos suecos liberales, conservadores y radicales de derechas se oponen a estas mejoras – bajo la supuesta voluntad de defender por principio la independencia sueca. Pero que los conservadores y los DS se opongan a normas mínimas para el bienestar y las condiciones laborales en toda la UE revela más bien sus auténticos motivos: quieren tener las manos libres para poder socavar el derecho laboral y el bienestar en Suecia. Con lo cual la disyuntiva queda muy clara: ¿tiene la UE que ser la Unión de los trabajadores y de los ciudadanos, o estar gobernada por el interés de los empresarios y del capital?

Al mismo tiempo, la crítica es deshonesta. Los partidos conservadores y los DS afirman que el Pilar social implicaría el riesgo de que el bienestar y las condiciones laborales empeorasen en Suecia. Una advertencia de este

tipo no es, sin embargo, correcta, ya que se trata de elaborar un nivel mínimo de condiciones y derechos sociales – no un techo para los mismos.

Tampoco es cierta la falsa inclinación a favor del modelo sueco. En parte, se dice en el Pilar social que las partes del mercado laboral deberán estar involucradas en la estructuración y la implementación de la política económica y de la política de empleo y social. Se anima a sindicatos y organizaciones de empresarios a negociar y firmar acuerdos colectivos, y su independencia será respetada. En el modelo sueco tenemos por una parte toda una serie de decisiones políticas que protegen el modelo de acuerdos colectivos: una política activa a favor de un elevado empleo, un elevado seguro de desempleo, protección contra despidos arbitrarios, etc. Estos llamados “centinelas” quedan bien reflejados en los principios del Pilar Social.

Así pues, no es el Pilar social de la UE el que constituye una amenaza contra el bienestar y las condiciones de trabajo en Suecia, sino los partidos suecos de derechas que defienden el mercado liberal, que continuamente mantienen una línea contraria a los trabajadores y al bienestar. Ello hace que uno de los conflictos más importantes dentro de la UE en los próximos años pase por la visión de estos temas que tengan derecha e izquierda.<sup>3</sup>

## EL DÍA EN QUE STEFAN LÖFVEN VOLVIÓ A SER SOCIALDEMÓCRATA<sup>4</sup>

---

El debate de líderes políticos, el 12 de junio de 2019, representó el renacimiento del Primer Ministro, Stefan Löfven como líder Socialdemócrata. Tras el acuerdo con el Centro (C), los Liberales (L) y los Verdes sobre, entre otras cosas, la reducción de impuestos para los que más ganan, había mantenido un perfil bajo. El 12 de junio, habló de tremendas injusticias en Suecia. Los Socialdemócratas se preparan para una nueva lucha por el bienestar.

Desde que los cuatro líderes políticos se dieran la mano y acordaran un programa de 73 puntos por encima de los bloques políticos (el “Acuerdo de Enero”)<sup>5</sup>, Stefan Löfven y su partido han mantenido un bajo perfil.

<sup>3</sup> Svenska Dagbladet, 23 de mayo de 2019. Edición digital, Debate: Daniel Färm, Director del Grupo de Expertos “Tiden” y Monika Arvidsson, Directora en funciones de la Unidad Internacional, LO.

<sup>4</sup> Fuente: Dagens Nyheter, 13 de junio de 2019.

<sup>5</sup> “**El Acuerdo de Enero**” (Januariavtalet). El proceso de formación de gobierno en Suecia, ha acabado el 16 de enero de 2019, tras la investidura del Primer Ministro en funciones *Stefan Löfven*, después de varios intentos de formación de gobierno fallidos. La formación de gobierno, en esta ocasión fue posible gracias a la aprobación de los Socialdemócratas y los Verdes, y la **abstención** del Partido del Centro, C, y el Partido Liberal, L (de la antigua “ALIANZA” de centro-derecha) en la votación parlamentaria del 16 de enero de 2019. Para tener el apoyo de C y L, el Gobierno ha tenido que **hacer unas concesiones al firmar un pacto de 73 puntos**, entre otros en materia de **derecho laboral, asuntos fiscales, seguridad**

Exceptuando la campaña electoral Unión Europea, se les ha dejado la escena a otros. La cohesión con los Liberales en crisis y el Centro y los Verdes ha sido más importante. Löfven ha actuado como el jefe unificador y no ha disparado contra sus amigos.

Pero el miércoles 12 de junio, todo esto terminó. Stefan Löfven hizo un discurso sobre las tremendas injusticias y la pervivencia de las clases sociales. Dijo que se debe dar prioridad al bienestar: "es el objetivo final de gobernar", y atacó a los cuatro líderes conservadores por haber reducido los impuestos durante sus años en el poder.

Justo antes del debate, la Ministra de Finanzas, Magdalena Andersson celebró una conferencia de prensa sobre el bienestar, en la que afirmó que éste necesitará 90.000 millones de coronas (SEK)<sup>6</sup> más al año hasta 2026, si no se desea que la calidad empeore. El porcentaje de mayores aumenta entre la población, al mismo tiempo que hay más niños en edad escolar.

Dentro de diez años el número de personas de más de 80 años habrá aumentado en aproximadamente el 47%, según SKL (Asociación de Municipios y Regiones)<sup>7</sup>, mientras que la población activa aumentará solamente en un 5%.

La mano de obra no será suficiente, y los ingresos impositivos aumentarán de forma considerablemente más lenta que las necesidades del bienestar. Al mismo tiempo, será necesario construir más escuelas, guarderías y hospitales.

Ya el año pasado 69 municipios (sobre 290) sufrieron déficit, al igual que 6 regiones (sobre 20).

Ésta es una de las grandes cuestiones de futuro, y los Socialdemócratas se han decidido por hacerla suya.

Ésta es la explicación de que el partido no quisiera prometer financiar la propuesta del Comité para la Defensa sobre el aumento de los gastos de defensa en casi un 50%. "No tenemos recursos ilimitados", dijo Stefan Löfven cuando, en la conferencia de prensa tras el debate.

Los tiempos serán bastante más duros si el Parlamento y el Gobierno permiten una caída de la calidad en sanidad, educación y asistencia. Es difícil creer que se puedan "rascar" 90.000 millones al año sin aumentar los impuestos. Si los políticos no quieren una subida impositiva en

---

social, migración, etc. Además está gobernando con unos presupuestos generales en gran parte burgueses aprobados en diciembre de 2018.

<sup>6</sup> € = 10,6913 SEK. 19.06.2019. Banco Central de Suecia. *Riksbanken*. [www.riksbank.se](http://www.riksbank.se)

<sup>7</sup>Swedish Association of Local Authorities and Regions. <https://skl.se/tjanster/englishpages.411.html>

municipios y regiones, y que aumenten las diferencias entre mundo rural y urbano, entonces estos impuestos deben recabarse a nivel estatal.

Stefan Löfven delineó una nueva lucha histórica contra la sociedad de clases durante la década de los 2020. Es irónico que vaya a tener lugar al mismo tiempo que los Socialdemócratas han aceptado gobernar en parte mediante una política de derechas. Son necesarias acrobacias políticas para unir la retórica de izquierdas con la derogación del impuesto adicional para las rentas más elevadas y las buenas condiciones para las empresas privadas en el sector del bienestar.

Los Socialdemócratas aceptaron la política de derechas para poder gobernar de forma estable. La anterior legislatura transcurrió en un columpio – aun así Löfven logró 26 acuerdos por encima de los bloques políticos. Ahora, los más importantes de todos parecen empezar a agrietarse.

Los Socialdemócratas han elegido el bienestar por delante del acuerdo de defensa. Escuchando a Ulf Kristersson (el líder del partido opositor los moderados) en el debate del 12 de junio, parece que el acuerdo energético también se tambalea en sus cimientos. Y un nuevo acuerdo sobre la política de migración que incluya a los Socialdemócratas y los Moderados parece estar muy lejano.



**SEGURIDAD SOCIAL**



## FRANCIA

### ONCE PISTAS SOBRE LA REFORMA DEL SISTEMA DE JUBILACIÓN

---

El semanario [«Le Point»](#)<sup>8</sup> ha publicado un extenso artículo en relación con los trabajos encaminados a unificar los excesivos sistemas de jubilación actuales y a establecer una serie de necesarias reformas.

Después de un año de conversaciones con los interlocutores sociales, Jean-Paul Delevoye, el alto comisario para la reforma de las pensiones, a quien Emmanuel Macron pidió que sustituyese los cuarenta y dos sistemas de jubilación existentes por un régimen único por puntos, proporcionará su documento definitivo en julio.

Además del calendario de su aplicación, el informe deberá poner sobre la mesa las distintas opciones de las normas de revalorización de los puntos, las pensiones de viudedad, los incrementos en función de las «cargas familiares» anteriores... finalmente, el Presidente zanjará todas las cuestiones.

#### Lo que cambiará el nuevo régimen universal por puntos

El nuevo sistema seguirá siendo, como el régimen actual de anualidades, un sistema de pensiones de reparto en el que los activos cotizan para los jubilados del momento. La diferencia es que cada euro pagado permitirá acumular cierto número de puntos o de décimas de punto. Sea cual fuere el estatuto (asalariado, funcionario o trabajador independiente) y el momento de la carrera, este dinero cotizado generará los mismos derechos a una pensión. En teoría, ya no habrá, por lo tanto, una relación entre el número de puntos y la duración de la cotización, como es el caso actualmente. Alguien que haya cotizado mucho durante un período breve podrá tener la misma jubilación que el que haya cotizado lo mismo pero en un período más largo.

#### El funcionamiento del nuevo sistema

Las cotizaciones pagadas durante la carrera se convertirán en puntos, según un «valor de compra». Estos derechos son revalorizados a lo largo de la carrera profesional, en función de la evolución media de los salarios (o de la masa salarial global para tener en cuenta la evolución del número de activos) con el fin de garantizar que un euro cotizado al comienzo del itinerario profesional tenga el mismo valor que al final del recorrido. En el momento de la jubilación, los puntos se convierten en euros de pensión, en función del «valor de servicio». Para garantizar el equilibrio financiero del sistema, este «valor de servicio» de cada punto debería estar

---

<sup>8</sup> «Le Point», número especial 2436, del 9 de mayo.

vinculado, de una manera o de otra, a la evolución del número de trabajadores activos en relación con el número de jubilados, viéndose influenciado principalmente por la tendencia al alza de la esperanza de vida. Cuanto más aumente ésta, más bajará el valor del punto, lo que empujará a los activos a jubilarse más tarde, a riesgo de recibir una pensión reducida. Cada uno sería, por lo tanto, libre para elegir la edad de paso a la jubilación. A falta de conocer la fórmula detallada, todo parece indicar que, para recibir la misma pensión habrá que cotizar muchos más euros y trabajar durante más años.

### **El período de transición entre el antiguo y el nuevo sistema**

Los trabajadores activos que estén a menos de cinco años de la edad de jubilación no se verán afectados por la puesta en marcha del sistema por puntos. El nuevo dispositivo podría entrar en vigor cinco años después de la aprobación de la ley, cuya votación está prevista para el año 2020, por lo tanto, en el año 2025, e incluso en el 2026. Las personas que en esa fecha tengan 62 años (nacidas en los años 1963 o 1964) y hagan valer sus derechos a la jubilación serán las primeras en ver sus pensiones calculadas en puntos. Este plazo les permitirá ver cómo les va a afectar el cambio. Se necesita tiempo para preparar los sistemas informáticos de las cuarenta y dos cajas existentes y tener en cuenta los posibles no previstos en estos momentos. «Ninguna convivencia entre los dos sistemas subsistirá durante la transición, ya que tendrá lugar un traslado al nuevo sistema, que afectará a todos los derechos adquiridos, en euros», aseguró Jean-Paul Delevoye en el Senado a finales del año 2018. En el momento del paso a la jubilación de una persona hoy activa, se podría calcular la pensión convirtiendo los derechos adquiridos en el antiguo sistema de puntos y añadiendo los ganados en el nuevo sistema a partir del año 2025.

### **La revalorización de las pensiones con el paso del tiempo**

En este momento se podrían plantear dos opciones posibles: una revalorización en función de la evolución de la inflación, como sucede actualmente, o una revalorización más o menos alineada sobre la evolución de los salarios de los trabajadores activos. Se trata de un dilema importante que aún no está resuelto. La revalorización sobre el IPC tiene la ventaja de garantizar que los jubilados no pierdan poder adquisitivo cuando la economía va mal. La revalorización sobre los salarios permite vincular las pensiones a los resultados de la economía francesa y garantiza el equilibrio financiero. Cuando todo va bien, las pensiones aumentan más rápidamente que con la indexación de la inflación. En cambio, se corre el riesgo de que se devalúen cuando los sueldos se estancan. Otro inconveniente de la indexación sobre los salarios es que será necesario que la pensión de partida sea un poco más baja para compensar un aumento más dinámico. Una revalorización a partir de los

salarios presenta también la pega de penalizar a quienes no viven mucho tiempo tras la jubilación.

### **La gestión del nuevo sistema**

Éste debería ser administrado por un establecimiento público, creado con este fin. Se encargaría de determinar cada año el valor del punto y los criterios de su evolución. Las organizaciones patronales y sindicales temen la estatalización siguiendo el modelo de la Caja nacional del seguro de vejez (CNAV) mientras que, en la actualidad, los interlocutores sociales administran los sistemas complementarios de pensiones del sector privado.

### **El incremento de las pensiones de quienes han sido padres**

Actualmente, las mujeres se benefician de trimestres adicionales por hijo (ocho en el sector privado y dos en el público), y ambos padres tienen derecho a un aumento de su pensión a partir del tercero. En el sector privado, es del 10 % y en el público del 10 % por tres niños, del 15 % por cuatro, y del 20 % por cinco. En el sistema por puntos, estos dispositivos serán reemplazados por puntos «bonus» concedidos a través de la solidaridad nacional, con una dotación financiera constante. A diferencia de lo que sucede hoy, deberían ser atribuidos a partir del primer hijo. Se han considerado tres opciones. La primera prevé un incremento de puntos idéntica por cada niño, atribuido por defecto a la madre, salvo si la pareja decide compartirlos. La segunda pasa por incrementos a repartir entre los padres que aumentarían en función del rango del nacimiento, con una ventaja, como sucede hoy, para los padres con tres o más hijos. La última establecería puntos proporcionales por cada hijo como en la primera opción y, a partir del tercero, habría derechos adicionales para los dos padres.

### **El impacto del cómputo de la totalidad de la carrera será sobre las pensiones de los trabajadores con ingresos bajos**

Cuando se analizan los efectos de las reglas actuales del sistema de pensiones, sin considerar los dispositivos de solidaridad, se advierte que aumentan las desigualdades observadas durante la vida activa. Una sola cifra nos da una idea de ello. Para los asalariados nacidos entre los años 1955 y 1964, las remuneraciones del 10 % de los más ricos en toda la carrera profesional son 5,85 veces más elevadas que las del 10 % de los más pobres, según el Consejo de orientación de las pensiones. Pues bien, en el momento de la jubilación, este cociente pasa a ser de 6,66. El sistema actual añade aproximadamente el 20 % de los derechos a las pensiones procedentes de los dispositivos de solidaridad, lo que permite corregir los defectos de las reglas de cálculo. La diferencia vuelve a descender de 6,66 hasta 4. «La reforma en curso ofrece una buena

oportunidad para mejorar los elementos redistributivos del sistema. Las reglas actuales tienden a operar una redistribución al revés antes de la incorporación de instrumentos correctivos como la validación de trimestres no cotizados», explica Hervé Boulhol, de la OCDE. Es posible, por lo tanto, estableciendo un dispositivo por puntos bien diseñado, obtener el mismo nivel de redistribución con menos gastos de solidaridad, o aumentar la solidaridad en relación con la situación actual. En la OCDE, no hay más que cuatro o cinco países, además de Francia, España, Eslovenia, los Estados Unidos y Austria, que no toman en cuenta el conjunto de la carrera para el cálculo de las pensiones de jubilación. Y esto no es casual. Hoy las personas que tienen los más altos niveles de educación, las carreras más ascendentes y, por tanto, los salarios más elevados al final del recorrido son las que más se benefician de la referencia a los seis últimos meses de cotización, en el sector público, y a los veinticinco mejores años, en el sector privado. Esto borra los años menos favorables de su carrera. «El sistema actual es favorable a las carreras constantes y ascendentes, y muy desfavorable para las carreras entrecortadas, cortas y a tiempo parcial», insiste Jean-Paul Delevoye. Para comprenderlo, imaginemos un primer individuo que hubiera ganado 1 000 euros de salario durante toda su carrera y un segundo que recibió 1 000 euros de promedio, pasando de 800 a 1 200 euros durante sus veinticinco mejores años. Su recorrido es similar, pero el primero tendrá derecho a una pensión un 10 % menor que el segundo.

### **Los derechos de los parados y de los enfermos**

Gracias a la solidaridad financiada por el Estado, el nuevo régimen prevé otorgarles puntos. Queda por determinar cuántos y en qué condiciones.

### **El futuro de las reservas de los regímenes excedentarios de jubilación**

El establecimiento público responsable de la gestión del nuevo régimen debería hacerse cargo de las reservas de los regímenes excedentarios, como es el caso de los 71 000 millones de euros acumulados por la Agirc-Arrco. Para Medef y algunos sindicatos, existe el riesgo de que esta suma se utilice para rescatar los regímenes deficitarios o que el Estado la utilice para reducir los déficits públicos.

### **La edad legal de paso a la jubilación**

Jean-Paul Delevoye aboga por mantener la edad legal de paso a la jubilación en los 62 años para evitar las salidas demasiado precoces con pensiones muy bajas. Sería en realidad la edad mínima, salvo para las posibles excepciones para carreras largas y penosas. Para incentivar más a los franceses a prolongar su carrera y evitar una disminución general de las pensiones, podría ponerse en marcha un sistema de descuento y de

prima, lo que establecería una «edad pivote», probablemente alrededor de los 64 años. Pero esta pista suscita la oposición de la CFDT.

## Las pensiones de viudedad

El objetivo de Jean-Paul Delevoye es revisar las modalidades de pago de las pensiones del difunto al cónyuge superviviente para armonizar las diferentes reglas existentes entre los distintos regímenes. Con un verdadero cambio de filosofía. A diferencia del sistema actual, que otorga al viudo o a la viuda el 50 % de la pensión en el régimen de base (bajo condiciones de recursos) y el 60 % en los regímenes complementarios, la nueva fórmula de la pensión de viudedad tendría un solo objetivo: mantener el nivel de vida anterior de la pareja. Para lograrlo, el nuevo sistema debería permitir al cónyuge superviviente llegar hasta el 66 %, e incluso un poco más (el tipo no está aún fijado), del total de las dos pensiones que la pareja habría recibido antes del fallecimiento. Una nueva norma que va a producir ganadores y perdedores. Quienes nunca han trabajado saldrán beneficiados, ya que afectarán a más de 66% de la pensión del difunto, frente al 60% como máximo hoy. Quienes nunca han trabajado saldrán beneficiados, ya que recibirán más del 66 % de la pensión del difunto, frente al 60 %, como máximo, hoy en día. Las parejas con fuertes diferencias de pensión también saldrían ganando cuando el superviviente tiene la pensión más baja. En cambio, si el viudo o viuda es el que disponía de la mejor pensión de la unidad familiar, él o ella saldrían perdiendo.

Otras cuestiones a resolver son la edad con la que el cónyuge del difunto podrá percibir la pensión de viudedad, si será necesario que también esté jubilado, si se exigirá una duración mínima del matrimonio y si, en caso de varios matrimonios, se realizará un reparto de los derechos (como sucede en la actualidad). La ampliación de la pensión de viudedad a los convivientes y pacsés<sup>9</sup>, proyectado por Emmanuel Macron, se ha descartado.

---

<sup>9</sup> El término francés «concubin» puede traducirse tanto por «concubino» como por «conviviente». La palabra «pacsé» hace referencia al [Pacto civil de solidaridad](#) (PACS), que es un contrato concluido entre dos, y no más, personas mayores de edad, de distinto sexo o del mismo sexo, para organizar su vida en común, con la condición de que ninguno de los firmantes esté casado o forme parte de otro PACS y de que entre ellos no existan vínculos familiares.

## PAÍSES BAJOS

### **EL MINISTRO ESPERA CONSEGUIR EL ACUERDO DE PENSIONES**

---

Con un acuerdo general, Gobierno, empleadores, sindicatos y algunos partidos en el Parlamento han roto, en principio, los años de estancamiento en las negociaciones sobre el futuro del sistema de pensiones. Pero el Gobierno solo puede comenzar a implementar el nuevo sistema si los miembros del Sindicato FNV dan luz verde en un referéndum que tendrá lugar el próximo 15 de junio.

A cambio de pensiones más flexibles, el Gobierno pagará los costes de elevar más despacio de lo previsto la edad a la que se tiene derecho a la pensión estatal (AOW). Se trata de un esbozo de acuerdo, aún quedan muchos detalles por desarrollar durante los próximos días. La asamblea de miembros de FNV se reunió el pasado martes por la noche, pero no votó. La ejecutiva decidió consultar a los miembros en un referéndum.

El resultado más evidente de las conversaciones es la congelación de la edad de jubilación a los 66 años y cuatro meses en 2020 y 2021. Luego aumentará a 67 en 2024. La edad de jubilación aumentará posteriormente en ocho meses por cada año que aumente la esperanza de vida. El gobierno destinará 7 mil millones de euros para los costes de esta medida; costará 4.000 millones de euros al año pagar la pensión estatal desde una edad más temprana de forma permanente. La edad de jubilación originalmente debía aumentar a 66 años y ocho meses el próximo año, a 67 en 2021 y a 67 años y tres meses en el año siguiente. Además el 1 de enero de 2021 entrará en vigor un Reglamento especial para profesiones penosas y el 1 de enero de 2022 se introducirán algunos cambios en el sistema completo de pensiones.

Si el gobierno consigue la aprobación del Sindicato, Koolmees tendrá que mantener conversaciones con la oposición rápidamente. El gobierno necesita el apoyo del Partido Laborista (PvdA) o de Izquierda Verde (GroenLinks), y preferiblemente de ambos, para una mayoría en el Senado.

*Fuentes: Diarios De Volkskrant y Trouw*

## REINO UNIDO

### PLANES DE PENSIONES DE CONTRIBUCIÓN COLECTIVA

---

Los planes de pensiones de contribución colectiva, utilizados en países como Noruega y Holanda, son desde el pasado mes de noviembre una opción más factible en RU. El Comité de Trabajo y Pensiones del Parlamento británico llevó a cabo una consulta sobre esta modalidad de planes de pensiones, conocidos como *Collective Defined Contribution schemes* o *CDCs*. El pasado 19 de marzo el Gobierno publicó los resultados de dicha consulta.

Por su parte, la empresa de correos Royal Mail y el Sindicato de comunicaciones *Communications Workers Union* (CWU) han solicitado en varias ocasiones al gobierno que apruebe la legislación necesaria para poder ofrecer a su plantilla este tipo de planes, por considerarlos más beneficiosos para sus empleados.

#### ¿Qué son los planes de pensiones de contribución colectiva?

Se trata de acuerdos en los que los ahorradores reúnen su dinero en un solo fondo, en lugar de ahorrar en sus propias cuentas individuales. De esta manera, el riesgo de invertir y recibir una pensión a lo largo de la vida -conocido como riesgo de longevidad- es compartido por todos los miembros del plan y no por un individuo sólo.

#### ¿En qué se diferencian de otras pensiones?

Actualmente millones de trabajadores del sector privado ahorran en planes de "aportación definida", donde asumen todo el riesgo de acumular su pensión y después convertirla en un ingreso para su jubilación. Estas pensiones ocupacionales han crecido en popularidad a medida que los empresarios han suprimido las tradicionales pensiones con beneficios definidos, en las que se promete a los empleados unos ingresos seguros al jubilarse, basados en el salario y la antigüedad. Estos planes son más costosos para los empresarios. Los CDCs están a mitad de camino entre ambos sistemas, permitiendo a sus miembros compartir el riesgo mediante la agrupación de sus fondos, en lugar de que el empresario o el empleado asuman el riesgo de forma aislada.

#### ¿Cómo funcionan los CDCs?

La consulta realizada por el parlamento tiene por objeto determinar cómo funcionarían estos nuevos programas en el RU. A grandes rasgos, puede decirse que trabajador y empresario contribuirían al plan de pensiones como siempre. Como el fondo es administrado y gestionado de forma colectiva, no es necesario que sus miembros tomen decisiones sobre la

inversión de los fondos o la manera de convertir dicho fondo en una fuente de ingresos en la jubilación. Cuando se llega a la jubilación, el plan abonaría al trabajador la pensión. La gran peculiaridad de los CDCs es que la pensión es solo un objetivo de ingresos, no una firme promesa como en los planes tradicionales de beneficios definidos. Por tanto, la cuantía de la pensión que se recibe puede aumentar y disminuir.

### **¿Qué ventajas tienen?**

El informe del Ministerio de Trabajo y Pensiones sobre el resultado del trámite de consultas señala que los CDCs tienen las siguientes ventajas:

- Proporcionan una opción de ahorro para la jubilación en bloque, lo que resulta potencialmente atractivo para aquellas personas que no se sienten seguras tomando complejas decisiones financieras a la hora de su jubilación.
- Permiten la distribución del riesgo de longevidad entre los miembros del plan, ofreciendo individualmente a cada participante un elemento de protección de la longevidad sin el coste de tener que acceder al mercado de seguros.
- Pueden lograr mayor dimensión que los planes no agrupados y, en consecuencia, invertir a menor precio. El reciente surgimiento de los fondos de pensiones en el ámbito de las contribuciones definidas ya ha mostrado algunos de los beneficios de las inversiones a mayor escala.
- Permiten a los gestores realizar inversiones dirigidas a obtener mayores beneficios a lo largo de la vida del miembro que los planes de Contribución Definida. No obstante, con el tiempo una recesión del mercado podría provocar una tendencia similar en los planes de contribución definida.

### **¿Qué va a hacer el Gobierno?**

El Gobierno ha anunciado que va a legislar para crear el marco regulatorio que permita los planes CDC en el RU. También intentará establecer mecanismos que permitan modificar y adaptar la legislación mediante normas reglamentarias a medida que se analice la experiencia de planes CDCs de empresas pioneras como Royal Mail.

## LA EVALUACIÓN EN LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD (ESA) Y EL SUBSIDIO PARA DISCAPACITADOS EN SU VIDA COTIDIANA (PIP)

---

El pasado 10 de mayo la Biblioteca de la Cámara de los Comunes del parlamento británico publicó un informe sobre los cambios recientes en las evaluaciones de los perceptores de la Prestación por incapacidad (*Employment Support Allowance, ESA*) y el Subsidio para discapacitados en su vida cotidiana (*Personal Independence Payment, PIP*).

Desde el 29 de septiembre de 2017, algunos perceptores de las Prestaciones por Discapacidad y Crédito Universal con pésimas condiciones de salud y discapacidades severas han sido **eximidos de futuras evaluaciones** sobre su condición. Conforme a esta modificación, los demandantes que cumplen el "criterio de condición severa" no tienen que someterse a una nueva evaluación. En dicha situación se encuentran quienes han sido calificados como **personas con capacidad limitada para realizar actividades relacionadas con el trabajo**, esto es, quienes tienen una enfermedad, condición de salud o discapacidad grave de por vida, y resulta improbable que puedan incorporarse al trabajo.

En agosto de 2018, el Ministerio de Trabajo y Pensiones (DWP) también publicó la actualización de una guía interna para asegurar que a las personas que reciben el **nivel más alto de ayuda** del Subsidio para Discapacitados en su vida cotidiana (PIP) -así como aquellas cuyas necesidades probablemente **no tengan visos de cambiar o puedan empeorar**- se les compensará con una **prolongación de la prestación y una revisión fácil y sencilla a los 10 años** (aunque esta posibilidad se contempla en el PIP desde su introducción en 2013). El Ministerio de Trabajo y pensiones (DWP) está llevando a cabo un trámite de consulta a los interesados para poner en marcha este proceso de revisión sencilla.

El 5 de marzo de 2019 el DWP también anunció su compromiso de **eliminar las revisiones periódicas de los perceptores del PIP para quienes superen la edad de jubilación estatal**, a menos que ellos informen de un cambio en sus necesidades. El Departamento espera esta política quede implementada a finales de la primavera de 2019.



**MERCADO DE TRABAJO**

## EMPLEO/DESEMPLEO

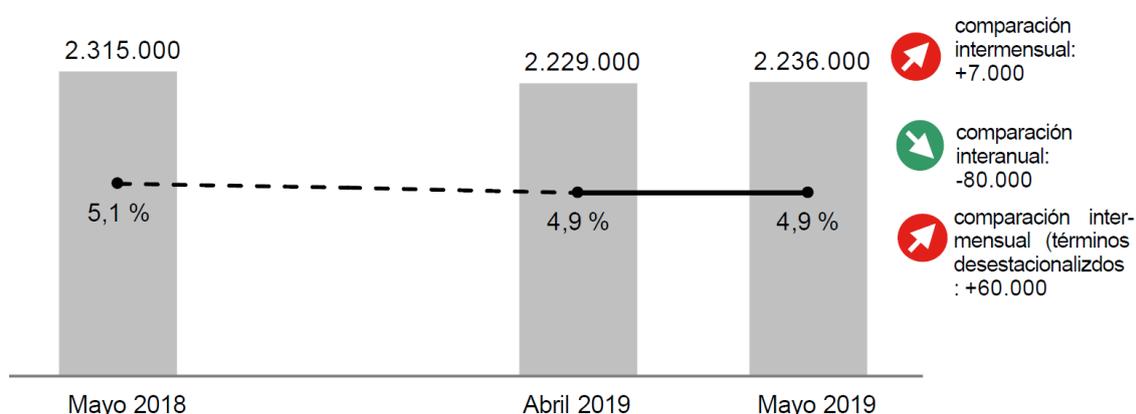
### ALEMANIA

#### EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN MAYO

La Agencia Federal de Empleo publicó el 29/05/2019 las nuevas cifras relativas a la evolución del mercado laboral correspondientes a ese mes. Detlef Scheele, presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), declaró en la conferencia de prensa mensual celebrada en Núremberg que "en el mercado laboral se están empezando a mostrar los primeros efectos del reciente debilitamiento de la economía: el desempleo aumentó en mayo debido a ello -pero también como resultado de factores especiales- y la demanda de nuevos trabajadores por parte de las empresas se debilitó notablemente, pero el empleo sujeto a las cotizaciones a la Seguridad Social sigue en una senda de crecimiento".

El número de **desempleados** registrados en las agencias de empleo aumentó de abril a mayo en 7.000 personas, pero en 60.000 en términos desestacionalizados. La mayor parte del aumento se atribuye a un efecto especial resultante de las actividades de auditoría sobre la situación de intermediación de las personas con derecho a prestaciones no contributivas por desempleo. Además, en el paro, especialmente en el ámbito del seguro de desempleo, se están mostrando los primeros efectos del debilitamiento de la economía. Con una cifra total de 2.236.000 parados, había 80.000 personas menos sin trabajo en comparación interanual. La tasa de desempleo permaneció invariable frente al mes anterior en el 4,9% y descendió en 0,3 puntos porcentuales en comparación interanual.

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO – Mayo de 2019

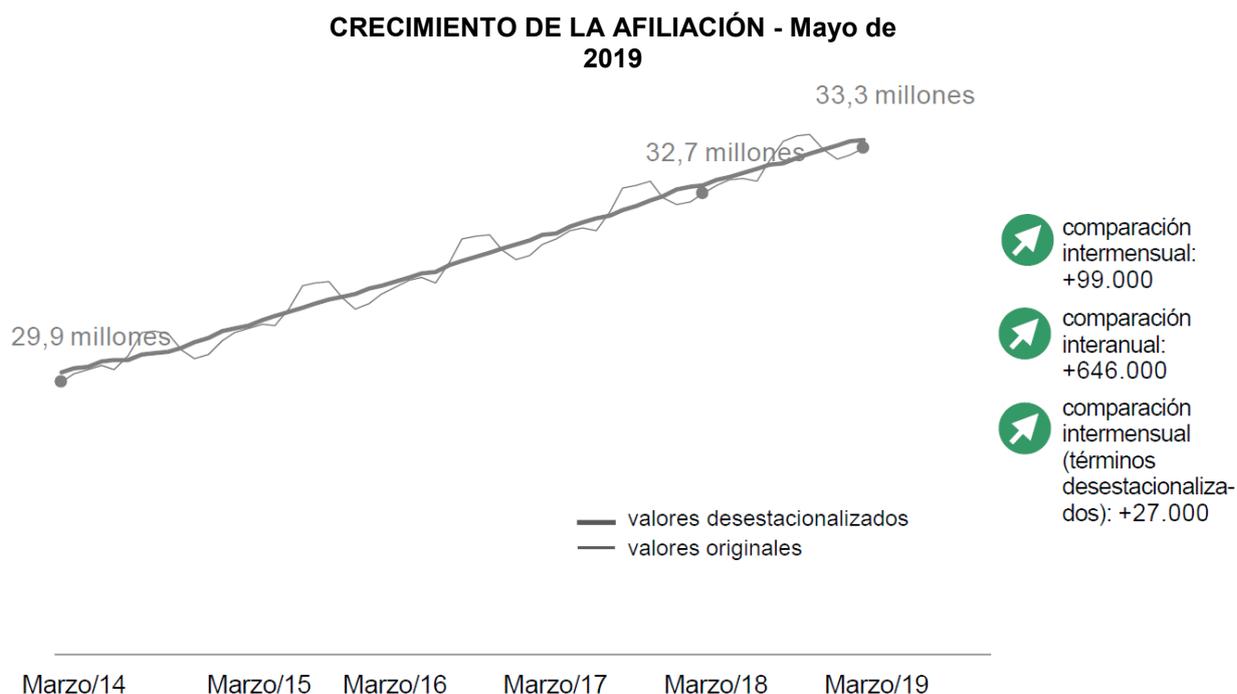


Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (*Destatis*), la tasa de paro registrado fue del 3,2% en abril.

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, aumentó en mayo en 42.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.190.000, unas 94.000 menos que hace un año.

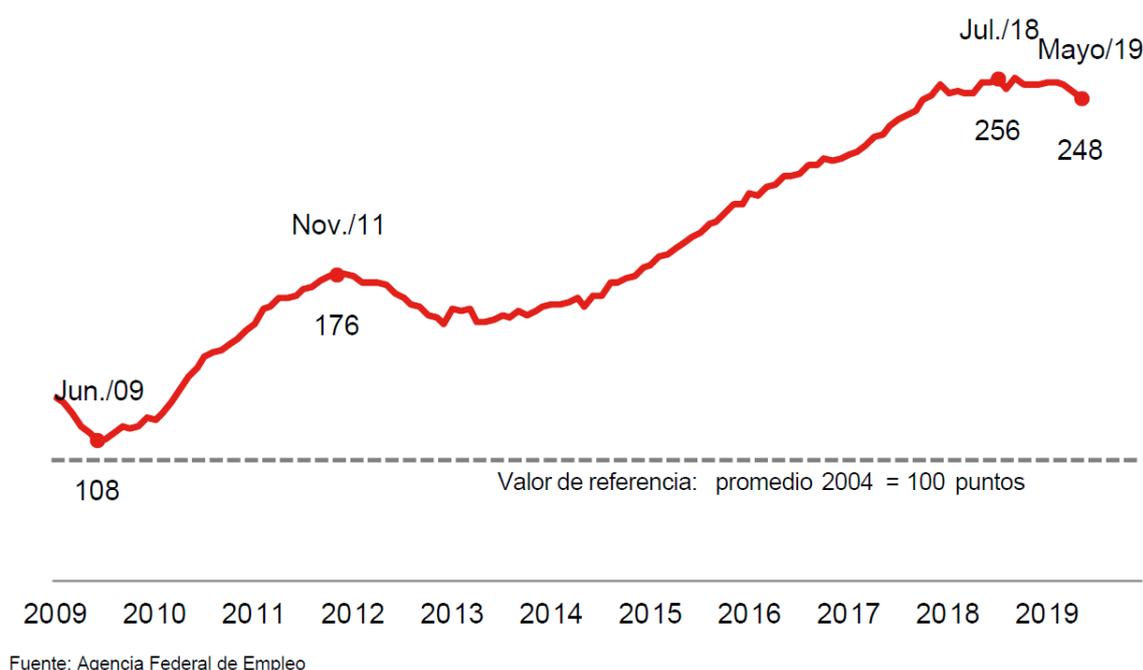
Continuó aumentando la ocupación y la afiliación obligatoria a la Seguridad Social. De acuerdo con los datos facilitados por la *Destasis* siguiendo criterios nacionales, **la ocupación** creció en abril en 32.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 484.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 45,11 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** obligatoria de trabajadores a la Seguridad Social aumentó en marzo en 27.000 personas (términos desestacionalizados) frente a febrero y en 646.000 en comparación interanual. En total había 33,31 millones de personas afiliadas.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

La **demanda de mano de obra** sigue manteniéndose alta. En mayo se habían notificado a la Agencia Federal de Empleo 792.000 puestos de trabajo vacantes, 1.000 menos que hace un año. La cifra ha descendido en términos desestacionalizados en 6.000. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, descendió en mayo 3 puntos porcentuales frente al mes anterior, al situarse en los 248 puntos, y 6 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

### EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (Junio 2009 - Abril 2019)



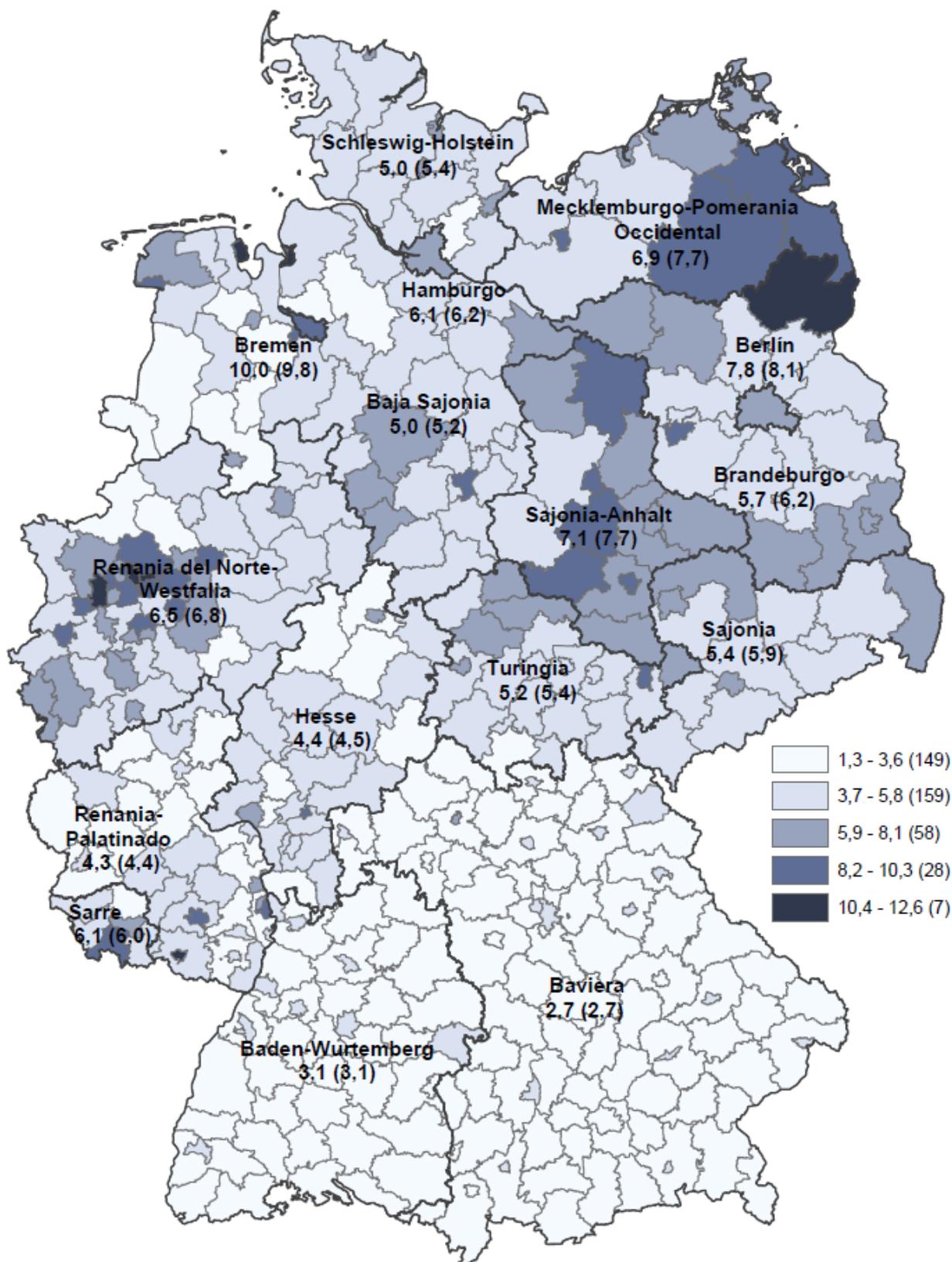
En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 691.000 personas percibieron en mayo la prestación contributiva por desempleo, 21.000 más que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas demandantes de empleo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se situó en 3.979.000 personas, 223.000 menos en comparación interanual. De este modo, un 7,3% de la población alemana en edad laboral se encontraba en octubre en situación de necesidad.

### DESEMPLEO EN EL ÁMBITO DEL CÓDIGO SOCIAL II Y III, Mayo 2019

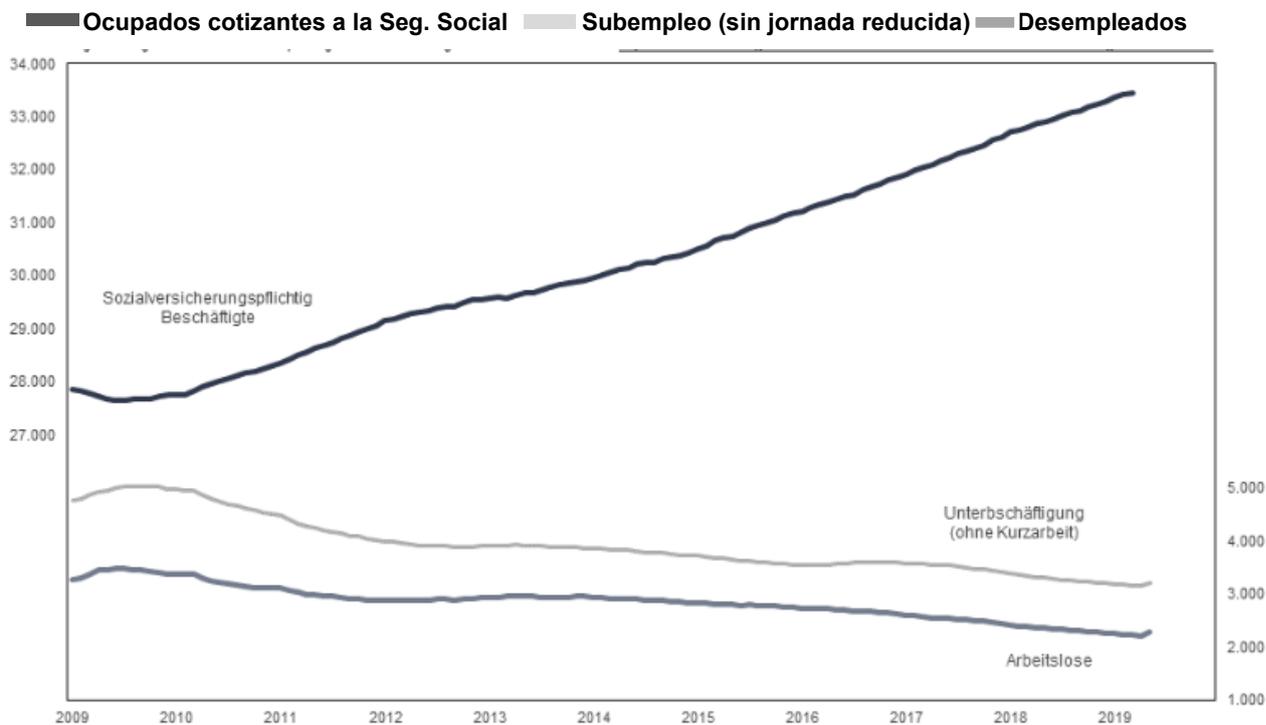


En cuanto al **mercado de formación**, de octubre de 2018 a mayo de 2019 se habían registrado en las agencias de empleo y en los *jobcenter* 439.000 solicitantes que buscaban un puesto de formación, 17.000 menos que el año anterior. Del total, 200.000 todavía seguían buscando en mayo un puesto de formación. Al mismo tiempo, se notificaron durante ese periodo un total de 512.000 puestos de formación profesional, 17.000 más que el año anterior, de los cuales 266.000 seguían estando sin cubrir en mayo. Principalmente se ofertaron puestos de formación para comerciantes en el comercio minorista, comerciantes en gestión de oficinas y vendedores. Al igual que en el año anterior, durante el 2018/19 se siguen mostrando disparidades regionales, profesionales, de cualificación en el mercado de formación profesional, que dificultan bastante el equilibrio entre la oferta y la demanda.

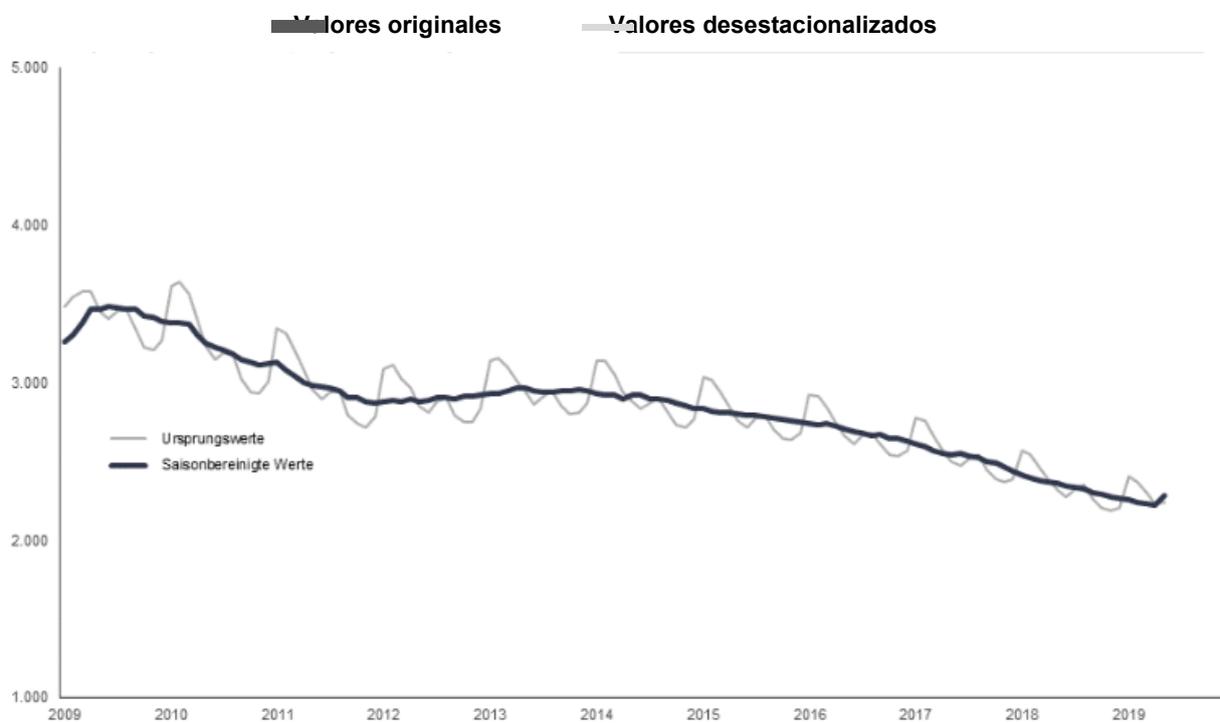
**TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS**  
sobre la población activa total – Mayo de 2019 (Mayo de 2018)



### EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (2009-2019, en miles, cifras desestacionalizadas)



### EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ALEMANIA (2009-2019, en miles, cifras desestacionalizadas)



## INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

MAYO 2019	2019				Variación en comparación interanual (desempleados /cuota de subempleo)			
	Mayo	Abril	Marzo	Febrero	Mayo		Abril	Marzo
					v. absoluto	%	%	%
<b>POBLACION OCUPADA</b>								
Ocupados (promedio mensual) <sup>1)</sup>	...	45.110.000	44.943.000	44.817.000	...	...	1,1	1,1
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	...	...	33.306.300	33.207.200	...	...	...	2,0
<b>PARO REGISTRADO</b>	2.235.969	2.228.876	2.301.121	2.372.700	-79.518	-3,4	-6,5	-6,4
De ellos: 34,5% según el Código Social III <sup>2)</sup> 65,5% según el Código Social III <sup>2)</sup>	772.316	794.781	849.780	907.655	21.688	2,9	-0,1	-1,1
55,6% hombres	1.243.285	1.246.013	1.298.528	1.348.930	-33.135	-2,6	-5,7	-5,9
44,4% mujeres	992.681	982.859	1.002.591	1.023.769	-46.383	-4,5	-7,5	-7,0
8,6% ≥15 y <25 años	191.349	194.450	203.982	210.034	-3.689	-1,9	-4,9	-5,4
1,7% de ellos ≥15 y <20 años	38.284	39.112	40.789	41.718	-640	-1,6	-4,1	-4,9
22,1% ≥55	494.223	493.582	509.959	524.620	-10.561	-2,1	-4,1	-3,7
28,2% extranjeros	631.452	619.310	632.792	644.100	13.528	2,2	-2,4	-2,2
71,4% alemanes	1.597.471	1.602.778	1.661.552	1.721.739	-93.521	-5,5	-8,0	-7,9
6,9% personas con seria discapacidad	155.131	152.687	154.809	156.872	-2.304	-1,5	-3,5	-2,9
<b>TASA DE DESEMPLEO</b>								
- en relación con la población activa	4,9	4,9	5,1	5,3	5,1	-	5,3	5,5
De ellos	5,1	5,2	5,4	5,6	5,3	-	5,6	5,8
mujeres	4,6	4,6	4,7	4,8	4,9	-	5,1	5,1
≥15 y <25 años	4,1	4,2	4,5	4,6	4,3	-	4,5	4,8
≥15 y <20 años	2,9	3,0	3,1	3,2	2,9	-	3,1	3,2
≥55 y <65 años	5,3	5,5	5,7	5,8	5,6	-	6,0	6,2
extranjeros	11,9	12,4	12,7	12,9	12,4	-	13,8	14,1
alemanes	4,0	4,0	4,1	4,3	4,2	-	4,4	4,5
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,4	5,5	5,6	5,8	5,7	-	5,9	6,1
<b>SUBEMPLEO<sup>3)</sup></b>								
Desempleo en sentido amplio	2.627.295	2.620.931	2.686.889	2.749.594	-48.329	-1,8	-4,4	-4,7
Subempleo en sentido estricto	3.168.286	3.174.097	3.230.993	3.290.199	-92.135	-2,8	-4,7	-5,4
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.190.090	3.195.893	3.252.716	3.311.518	-93.601	-2,9	-4,7	-5,4
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	6,9	6,9	7,1	7,2	7,1	-	7,4	7,6
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES<sup>3)</sup></b>								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	691.165	720.357	776.620	835.043	21.189	3,2	1,9	0,8
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trabajar)	3.978.992	3.985.981	4.002.409	4.007.972	-223.017	-5,3	-5,8	-6,0
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.613.130	1.612.464	1.613.442	1.612.655	-54.806	-3,3	-3,7	-4,1
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,3	7,3	7,3	7,4	7,7	-	7,7	7,8
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>								
- Nuevas en el mes	168.632	185.471	197.650	224.291	-42.084	-20,0	0,3	-5,0
- Nuevas desde inicios de año	929.740	761.108	575.637	377.987	-64.334	-6,5	-2,8	-3,8
- Total de ofertas <sup>4)</sup>	791.694	795.551	797.455	783.963	-943	-0,1	1,4	2,5
Índice de empleo BA-X	248	251	253	254	x	x	x	x
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL<sup>3)</sup> - Total</b>	897.602	893.848	873.375	851.756	40.950	4,8	4,8	2,4
de ellos: Activación y reinserción profesional	223.937	224.906	218.073	208.894	27.017	13,7	15,0	10,3
Orientación y formación profesional	194.672	195.446	195.988	195.372	-3.500	-1,8	-2,6	-2,8
Formación continua	184.949	185.061	182.316	177.301	17.039	10,1	10,3	8,4
Inicio de una ocupación	117.384	116.730	112.280	109.344	-480	-0,4	0,3	-2,1
Medidas especiales para personas con discapacidad	66.157	65.882	65.774	65.959	600	0,9	0,3	0,2
Medidas de creación de empleo	96.808	91.447	84.448	80.300	1.224	1,3	-1,0	-6,5
Otros tipos de fomento	13.695	14.376	14.496	14.586	-950	-6,5	-0,4	-0,4
<b>Datos desestacionalizados</b>	Mai 19	Apr 19	Mrz 19	Feb 19	Jan 19	Dez 18	Nov 18	Okt 18
Población ocupada <sup>1)</sup>	...	32.000	35.000	39.000	61.000	49.000	53.000	53.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	...	...	27.000	48.000	59.000	69.000	55.000	75.000
Desempleados	60.000	-12.000	-8.000	-20.000	-3.000	-13.000	-16.000	-
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	42.000	2.000	-7.000	-9.000	-14.000	-13.000	-16.000	-9.000
Ofertas de trabajo notificadas	-6.000	-4.000	0	0	2.000	-1.000	-1.000	-4.000
Cuota desempleo en relación con total de población activa	5,0	4,9	4,9	5,0	5,0	5,0	5,0	5,1
Cuota de desempleo según OIT <sup>1)</sup>	...	3,2	3,2	3,2	3,2	3,3	3,3	3,3

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

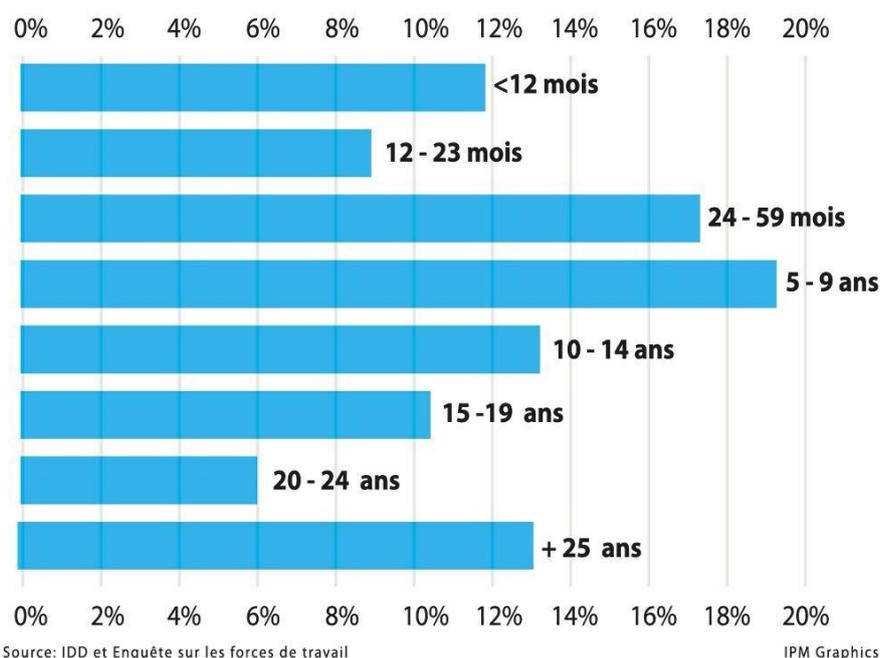
### ESTABILIDAD LABORAL

Los trabajadores por cuenta ajena permanecen cada vez menos tiempo en la misma empresa, cuatro de cada diez asalariados tienen menos de cinco años de antigüedad en sus empresas, este tiempo ha ido disminuyendo en los últimos años contrariamente a la idea generalizada de que el empleo cada vez es más precario.

Un estudio encargado y coordinado en 2018 por EUROSTAT sobre las fuerzas de trabajo, llevado a cabo por Philippe Defeyt economista del Instituto para el desarrollo durable-sostenible (IDD) y expresidente de Écolo del Centro Público de Acción Social (CPAS) de la ciudad de Namur, ha puesto de manifiesto la estabilidad en el empleo de los trabajadores por cuenta ajena en Bélgica.

La pregunta a la que tenían que responder los encuestados era ¿Desde cuándo trabaja usted en su actual empleo? El resultado de las encuestas arroja los siguientes datos:

**Depuis combien de temps les travailleurs salariés occupent-ils leur emploi actuel ?**



En el sector privado cerca del 42% tienen menos de 5 años de antigüedad, en el sector público el porcentaje es del 27%.

Comparando estos datos con encuestas anteriores, el director del estudio Philippe Defeyt observa una evolución interesante para interpretar los datos con cierta cautela, precisamente por los cambios introducidos en las encuestas sobre las denominadas fuerzas de trabajo, que han podido tener un impacto sobre la evolución de las tendencias.

La comparación aclara que el número de asalariados que llevan menos de 5 años en sus empresas tiende a disminuir, observación esta que parece ir en contra de las tesis que normalmente denuncian la precariedad en el empleo.

Menos sorprendente es la comparación del resultado de las encuestas entre el sector privado y el sector público.

En el sector público hay una mayor permanencia en el trabajo que en el sector privado. Los trabajadores del sector privado se mantienen menos tiempo en sus empleos, una media de 9 años, mientras que la duración media de los trabajadores del sector público es superior a 10 años.

En cuanto a los tipos de contrato, se observa que los trabajadores a tiempo parcial son menos numerosos, permanecen menos de 5 años en sus empresas y aumentan respecto de los trabajadores que cuentan con más de 25 años de antigüedad.

**EVOLUCIÓN SALARIAL entre 2005 y 2017:**

- Desde 2011 hay una bajada de parte de los salarios en sus empleos para los que llevan menos de 5 años.
- Una subida hasta 2014 de la parte de los salarios cuya duración de empleo se sitúa entre 5 y 14 años.
- En el siguiente periodo desde 2014-2018 se ha observado una subida paulatina de los salarios.

La evolución de la parte de salarios para los que llevan menos de 12 meses en su trabajo, tienen bastante relación con las fluctuaciones coyunturales, una subida entre 2005 y 2007, periodo creciente también de la economía sostenida, seguida de un retroceso y de un ligero crecimiento entre 2011 hasta 2014, coincidiendo con un modesto periodo de reprise.

Otras observaciones:

- Hay más asalariados en el sector público que permanecen en el empleo más de 10 años frente a la menor permanencia de los trabajadores del sector privado.
  - El porcentaje de los asalariados del sector público que llevan más de 25 años ha pasado del 45% de 2005 al 36% en 2017.
  - Los asalariados a tiempo parcial cuya duración sea inferior a 5 años son menos numerosos e inferiores igualmente entre los trabajadores que lleven más de 25 años.
  - El número de trabajadores asalariados a tiempo parcial con más de 25 años ha aumentado mucho más rápido que el número de asalariados a tiempo parcial en el conjunto de la población.

## Por edades:

El 96% de los asalariados de 15-24 años llevan en el empleo actual menos de 5 años; el 65% de los asalariados de 55-64 años llevan en el empleo actual más de 15 años.

Esta nota pone de manifiesto una importante dimensión en el mundo del trabajo, tanto para el trabajador asalariado como para el empleador.

Para una mayor información consultar el cuadro adjunto en Excel con los datos estadísticos de los salarios, desagregados por tiempo de duración de los contratos, total de salarios, salarios del sector público frente al sector privado, por tipo de contrato a tiempo completo y a tiempo parcial y por tramos de edad.

*Fte.: Diario La Libre Belgique 05/06/2019 –pág. 9*  
 Estudio completo: <http://www.iddweb.be/>

## INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN MAYO

---

### A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de mayo de 2019 había 451.730 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 12.869 personas en base intermensual y de 12.629 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 8,7%, lo que supone un descenso de 0,3% en términos intermensuales e interanuales.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de mayo hubo 348.723 ciudadanos belgas, 45.212 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.143 españoles) y 57.795 ciudadanos extracomunitarios.

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

## **Desempleo EFT**

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 5,7% en el mes de abril de 2019.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM  
Direction Statistiques et Etudes  
Direction ICT

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

**FIN MAI 2019**

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

### 1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	<b>94.892</b>	<b>101.360</b>	<b>1.109</b>	<b>44.681</b>	<b>240.933</b>	-7.238	-5.273
Femmes	<b>79.144</b>	<b>90.738</b>	<b>1.009</b>	<b>40.915</b>	<b>210.797</b>	-5.631	-7.356
<b>Total</b>	<b>174.036</b>	<b>192.098</b>	<b>2.118</b>	<b>85.596</b>	<b>451.730</b>	-12.869	-12.629
- 1 m.	-6.309	-5.225	+13	-1.335	-12.869		
- 12 m.	-10.763	+450	-73	-2.316	-12.629		

### 2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	<b>18.622</b>	<b>18.323</b>	<b>141</b>	<b>4.207</b>	<b>41.152</b>	-3.307	-1.539
Femmes	<b>11.245</b>	<b>14.338</b>	<b>114</b>	<b>3.429</b>	<b>29.012</b>	-2.028	-2.261
<b>Total</b>	<b>29.867</b>	<b>32.661</b>	<b>255</b>	<b>7.636</b>	<b>70.164</b>	-5.335	-3.800
- 1 m.	-2.211	-2.696	+1	-428	-5.335		
- 12 m.	-1.639	-1.478	-42	-683	-3.800		

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

Hommes	<b>32.534</b>	<b>41.376</b>	<b>420</b>	<b>22.576</b>	<b>96.486</b>	-1.196	-3.425
Femmes	<b>26.362</b>	<b>35.699</b>	<b>437</b>	<b>20.275</b>	<b>82.336</b>	-318	-2.012
<b>Total</b>	<b>58.896</b>	<b>77.075</b>	<b>857</b>	<b>42.851</b>	<b>178.822</b>	-1.514	-5.437
- 1 m.	-766	-431	+3	-317	-1.514		
- 12 m.	-3.603	-1.204	+10	-630	-5.437		

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

Hommes	<b>4.928</b>	<b>13.206</b>	<b>59</b>	<b>2.111</b>	<b>20.245</b>	-2.059	-1.647
Femmes	<b>3.031</b>	<b>10.184</b>	<b>47</b>	<b>1.955</b>	<b>15.170</b>	-1.297	-2.330
<b>Total</b>	<b>7.959</b>	<b>23.390</b>	<b>106</b>	<b>4.066</b>	<b>35.415</b>	-3.356	-3.977
- 1 m.	-1.004	-2.209	-8	-143	-3.356		
- 12 m.	-1.100	-2.779	-35	-98	-3.977		

### 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	<b>5,9%</b>	<b>12,1%</b>	<b>6,1%</b>	<b>14,6%</b>	<b>8,8%</b>	-0,2%	-0,2%
Femmes	<b>5,6%</b>	<b>12,2%</b>	<b>6,4%</b>	<b>16,0%</b>	<b>8,7%</b>	-0,2%	-0,3%
<b>Total</b>	<b>5,8%</b>	<b>12,2%</b>	<b>6,3%</b>	<b>15,3%</b>	<b>8,7%</b>	-0,3%	-0,3%
- 1 m.	-0,2%	-0,3%	+0,1%	-0,2%	-0,3%		
- 12 m.	-0,3%	+0,0%	-0,2%	-0,4%	-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 : -						
MAI 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
<b>Belgique</b>	<b>185.499</b>	<b>18.151</b>	<b>163.224</b>	<b>13.144</b>	<b>348.723</b>	<b>31.295</b>
Autriche	24	0	43	0	67	0
Bulgarie	1.298	60	1.583	75	2.881	135
Chypre	6	0	12	0	18	0
République Tchèque	169	14	202	12	371	26
Allemagne	541	17	642	18	1.183	35
Danemark	20	1	35	2	55	3
Espagne	2.361	80	1.782	87	4.143	167
Estonie	4	1	21	0	25	1
Finlande	17	1	40	2	57	3
France	3.924	231	4.524	242	8.448	473
Grande Bretagne	408	11	280	6	688	17
Grèce	445	4	382	7	827	11
Croatie	56	1	66	2	122	3
Hongrie	105	4	180	2	285	6
Irlande	42	4	47	0	89	4
Italie	5.173	152	3.685	124	8.858	276
Lituanie	31	1	81	2	112	3
Luxembourg	74	9	77	5	151	14
Lettonie	20	0	51	3	71	3
Malte	2	0	7	0	9	0
Pays-Bas	3.327	136	3.279	94	6.606	230
Pologne	1.265	55	1.443	57	2.708	112
Portugal	1.245	64	1.019	53	2.264	117
Roumanie	1.716	112	2.365	188	4.081	300
Slovaquie	482	35	479	30	961	65
Slovénie	13	1	19	1	32	2
Suède	55	1	45	1	100	2
<b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>	<b>22.823</b>	<b>995</b>	<b>22.389</b>	<b>1.013</b>	<b>45.212</b>	<b>2.008</b>
<b>TOTAL U.E.</b>	<b>208.322</b>	<b>19.146</b>	<b>185.613</b>	<b>14.157</b>	<b>393.935</b>	<b>33.303</b>
Suisse	43	1	46	2	89	3
Congo (Rép. démocratique)	1.703	66	2.142	82	3.845	148
Algérie	1.173	22	537	14	1.710	36
Maroc	6.021	126	3.899	152	9.920	278
Macédoine	380	27	287	24	667	51
Norvège	18	1	23	0	41	1
Serbie + Monténégro	470	25	404	53	874	78
Tunisie	617	14	313	6	930	20
Turquie	2.078	39	1.347	39	3.425	78
Réfugiés et apatrides	2.197	138	1.369	101	3.566	239
Autres nationalités hors U.E.	17.911	640	14.817	540	32.728	1.180
<b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>	<b>32.611</b>	<b>1.099</b>	<b>25.184</b>	<b>1.013</b>	<b>57.795</b>	<b>2.112</b>
<b>TOTAL ETRANGERS</b>	<b>55.434</b>	<b>2.094</b>	<b>47.573</b>	<b>2.026</b>	<b>103.007</b>	<b>4.120</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>240.933</b>	<b>20.245</b>	<b>210.797</b>	<b>15.170</b>	<b>451.730</b>	<b>35.415</b>



## Marché du travail : Chômage

Périodes	Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (1)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	UE-28
31/05/2019	451.730	70.164	381.566			
30/04/2019	464.599	75.499	389.100	5,7	7,6	6,4
31/03/2019	473.826	78.533	395.293	5,7	7,7	6,4
28/02/2019	482.982	82.729	400.253	5,8	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

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

Fte. : Banco Nacional de Bélgica

## EE. UU.

### INFORME SOBRE EL EMPLEO EN MAYO

#### RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, el mercado laboral estadounidense creó 75.000 puestos de trabajo en abril.*
- *Se registró un aumento de 64.000 desempleados, y la tasa de desempleo se mantuvo en el 3,6%, su nivel más bajo en casi medio siglo.*
- *La población activa incorporó 176.000 personas, y la tasa de actividad se mantuvo en el 62,8%.*
- *Los salarios mantuvieron su ritmo de crecimiento, al elevarse seis centavos de dólar, con un crecimiento interanual del 3,1%.*

#### Datos generales y metodología

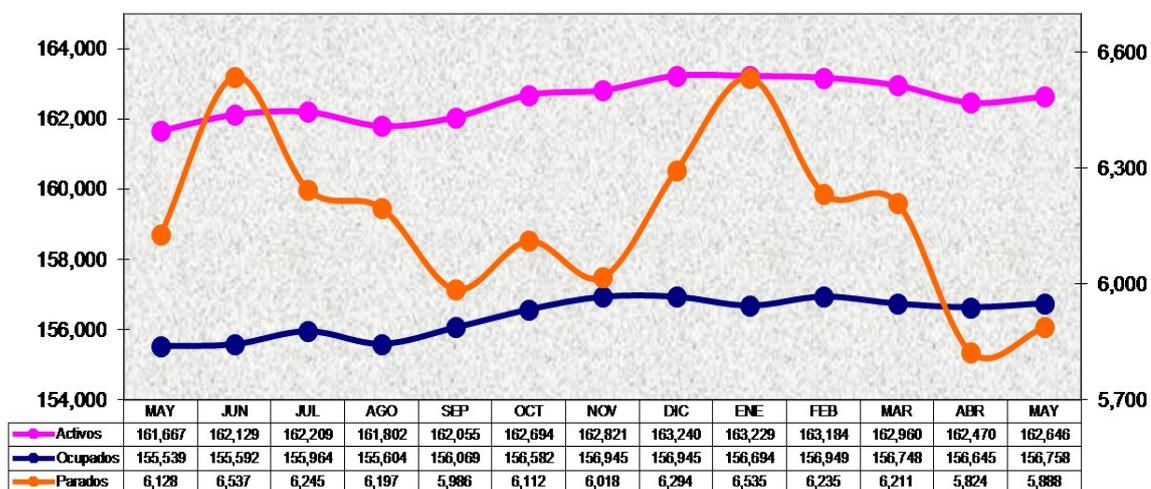
##### Datos generales

Según publicó el día 7 de junio el Departamento de Trabajo, en el mes de mayo de 2019 el mercado laboral de Estados Unidos registró un **crecimiento de 75.000 empleos**. El número de empleos defraudó considerablemente las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento de alrededor de 185.000 puestos. El informe, además, refleja sendas revisiones a la baja de los datos de empleo de marzo (-36.000) y abril (-39.000).

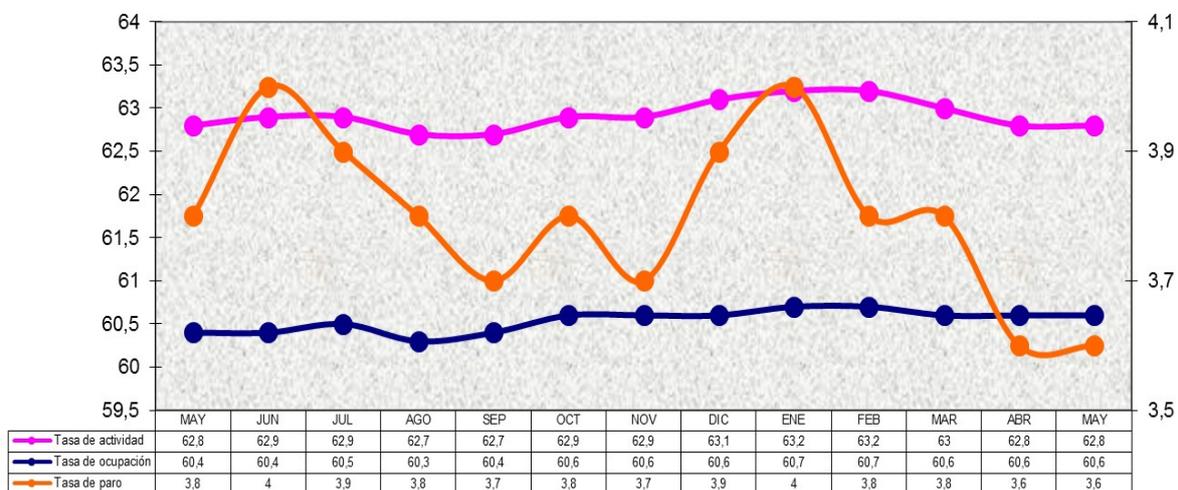
La **tasa de desempleo se mantuvo sin variación en el 3,6%**. En mayo de 2018 se cifraba en el 3,8%. En cifras, el **número de desempleados** aumentó en 64.000, situándose en un total de **5.888.000**. El dato interanual de parados ha descendido en 240.000, ya que en mayo de 2018 se cifraba en 6.128.000.

El número de **activos** en mayo fue de **162.646.000**, tras registrar un **aumento de 176.000** personas. En mayo de 2018 el dato se cifraba en 161.667.000. La tasa de actividad se mantuvo sin cambio, en el 62,8%, cerca de sus mínimos históricos.

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



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



## Metodología

Los datos a los que el Departamento de Trabajo otorga mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta sobre las nóminas, que aportan 689.000 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 mayo se crearon 113.000 empleos.

## **Empleo y desempleo según distintas variables**

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

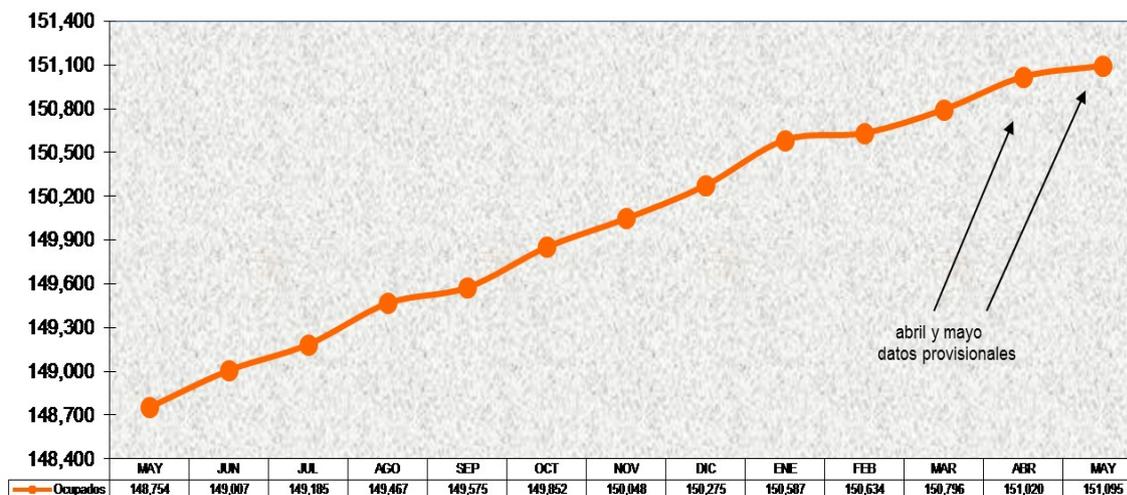
A nivel nacional, en el mes de mayo el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 68.000 trabajadores con respecto a la cifra de abril, situándose en 1.298.000. El registro refleja un aumento interanual de 101.000 personas. El 22,4% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 36,1% durante, al menos, 15 semanas. Se registró otro aumento un incremento en el número de parados durante menos de cinco semanas (243.000). Asimismo, la estadística refleja sendos descensos en la cifras de desempleados durante entre cinco y 14 semanas (-283.000) y durante entre 15 y 26 semanas (-55.000).

Aproximadamente 1,4 millones de personas (cifra similar a la de abril) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de mayo por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 338.000 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 empleo a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 7,1%, dato que registra descensos del 0,2% con respecto a abril y al mes de mayo de 2018.

### **Empleo por sectores**

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en mayo el sector privado creó 90.000 empleos, mientras que las administraciones públicas perdieron 15.000, la mayor parte en las administraciones estatales. La media mensual de empleos creados en 2019 se sitúa en 164.000, muy por debajo de los 223.000 del mismo periodo de 2018.

**Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)**  
**Mayo 2018 - May 2019**  
**(Datos Encuesta Empresas)**



El sector industrial creó 3.000 empleos en mayo, cifra similar a los 4.000 de abril. La construcción apenas creó 4.000, muy por debajo de los 33.000 de abril.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron servicios profesionales (33.000), en sanidad y servicios sociales (27.000), y en hostelería (26.000). Ningún sector sufrió descensos de importancia.

### 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 (0,5%) se registró entre la población de raza negra, cuya tasa desciende al 6,2%. Se produjo además un descenso del 0,3% en la tasa de los menores de 20 años y otra del 0,1% en la de los varones adultos, situándose sus tasas respectivas en el 12,7% y el 3,3%. El mayor incremento (0,2%) afectó a la población de raza blanca, cuya tasa crece al 3,3%. El otro incremento, del 0,1% repercutió sobre las mujeres adultas, subiendo su tasa de paro al 3,2%. La tasa de las personas de origen hispano no varió, permaneciendo en el 4,2%.

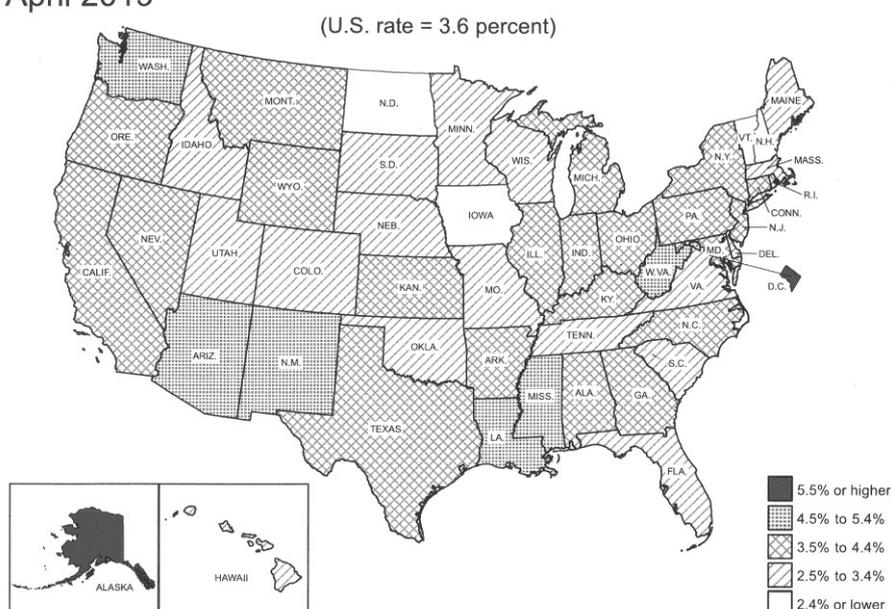
En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba único descenso, del 0,3%, que recayó sobre los trabajadores que comenzaron pero no finalizaron los estudios superiores, bajando su tasa de paro al 2,8%. Las tasas del resto de los grupos no experimentaron variaciones, manteniéndose en el 2,1% la de los

trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado; en el 3,5% la de los que tras finalizar los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios; y en el 5,4% la de los que no llegaron a finalizar los estudios secundarios.

### Empleo y desempleo por estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó, en un estudio separado referido al mes de abril, que el número de puestos de trabajo creció diez estados y se mantuvo sin apenas variación en el resto y en el Distrito Federal de Columbia. El estado con mayor crecimiento fue California (+46.000), seguido de Texas (+29.000) y Nueva York (+26.000). Asimismo, el informe indica que la tasa de desempleo descendió en 10 estados, y se mantuvo estable en los otros 40 y en el Distrito de Columbia. Solamente tres estados y el Distrito Federal registraban una tasa de paro superior o igual al 5%. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,5%, mientras que el 2,2% de Vermont es la más baja. En términos interanuales, el empleo ha crecido significativamente en 29 estados y se ha mantenido estable en el resto y en el Distrito de Columbia, mientras que la tasa de paro ha descendido en cuatro estados, ha crecido en uno y no ha variado en el resto del país.

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



### Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.534.431

durante la semana que terminó el 18 de mayo, con una tasa de percepción de prestaciones del 26,06%.

## **Jornadas y salarios**

### **Jornadas**

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado permaneció sin variaciones en 34,4 horas. En el sector industrial la jornada semanal se mantuvo sin cambios en 40,6 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión descendió una décima de hora, situándose en 33,6 horas.

### **Salarios**

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en 6 centavos de dólar en mayo, subiendo a 27,83 dólares, y ha crecido un 3,1% en los últimos doce meses. Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó en 7 centavos de dólar, situándose en 23,38 dólares por hora.

## **Consideraciones finales**

Los datos del informe se consideran un frenazo brusco, lo que unido al crecimiento de los salarios por debajo de lo esperado induce a pensar que la pérdida del impulso de la actividad económica puede haber llegado al mercado laboral y podría aumentar la presión para que la Reserva Federal baje los tipos de interés.

Las dudas que afloran al tomar en consideración las revisiones a la baja de los datos de creación de empleo de marzo y abril son si la suavización de la creación de empleo no es sorpresiva porque venía fraguándose los dos meses anteriores y si las medidas de la Federal Reserve serán suficientes para la revitalizar la economía y para fomentar un ritmo más rápido de creación de empleo.

Se considera positivo que la tasa de paro continúe en niveles muy bajos, que se siga manteniendo un buen ritmo de incorporaciones a la población activa y que haya descendido considerablemente el número de trabajadores a jornada parcial porque han encontrado empleo a jornada completa.

## FRANCIA

### SUBSIDIO DE DESEMPLEO DE AYUDA AL RETORNO AL EMPLEO (ARE) EN EL SECTOR PRIVADO

Pueden percibir el ARE quienes hayan quedado involuntariamente privados de empleo. Es necesario acreditar, a la fecha de finalización del contrato de trabajo, un período mínimo de la actividad. Un simulador permite estimar el importe de la subsidio. El pago del ARE podrá acumularse con otros ingresos de actividad. Su pago cesa al volver a una actividad profesional, asalariada o no, tanto en Francia como en el extranjero<sup>10</sup>.

#### 1.- Los menores de 53 años de edad

Hay que tener en consideración dos aspectos: el carácter involuntario de la pérdida del empleo y la situación personal del solicitante del subsidio.

El carácter involuntario de la pérdida del empleo

A estos efectos, la finalización del contrato de trabajo debe ser el resultado de:

- Un despido por motivos personales, por motivos económicos o debe tratarse de una revocación.
- Una ruptura convencional.
- Una no renovación de un contrato de duración

#### El despido por motivos personales

El empleador puede romper el contrato de un asalariado utilizando el procedimiento del despido por motivo personal. Este motivo debe justificarse y estar basado en una causa real y seria. No obstante, algunos motivos están prohibidos por la ley.

Los posibles motivos:

- Disciplinario (en caso de que el asalariado cometa una falta).
  - No disciplinario (en caso de una insuficiencia profesional, ineptitud física, negación a aceptar una modificación del contrato de trabajo, etc.).
- En todo caso, el empresario debe ajustarse al procedimiento de despido, so pena de verse sometido a una sanción.

Además, debe existir una causa justificada, efectiva y seria, respetando estos tres criterios:

- Debe apoyarse en hechos reales
- Debe ser precisa y comprobable
- Debe tener suficiente importancia como para justificar la ruptura del contrato de trabajo

La ausencia de causa efectiva y seria conlleva sanciones por despido injustificado.

#### La ruptura convencional

Esta modalidad permite al empresario y al asalariado con un CDI acordar las condiciones de la ruptura del contrato de trabajo que los vincula. La ruptura convencional, individual o colectiva, es posible bajo condiciones e indemnización. La ley fija el procedimiento que debe respetarse, como son la redacción de un convenio de ruptura y su validación por la Direccte.

<sup>10</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N178>.

determinada (CDD).

- Una dimisión considerada legítima (por ejemplo, para seguir a la persona con quien se vive en pareja).

Si el contrato ejercido durante un período de movilidad voluntaria segura cesa por uno de estos motivos, también se tiene derecho al ARE, salvo si, el asalariado es reincorporado a la empresa o si rehúsa dicha reintegración.

La situación personal del solicitante del subsidio

Además de los requisitos arriba reseñados, el solicitante del subsidio debe cumplir estos otros:

- No haber alcanzado la edad mínima legal de jubilación, ni cumplir las condiciones de trimestres o de edad que dan derecho a la jubilación a tipo completo.
- Ser físicamente apto para el ejercicio de un empleo.
- Residir en Francia.

Dos son las **condiciones exigibles**

- Estar registrado en el Centro de empleo<sup>11</sup> como

#### El despido por motivo económico

Se trata de un despido efectuado por un empresario basándose en razones que no están vinculadas al propio asalariado. El despido se justifica por razones económicas, teniendo por origen una supresión o una transformación del empleo del asalariado en cuestión, o una modificación de un elemento esencial del contrato de trabajo rechazada por el asalariado.

Las razones que el empleador puede alegar son las siguientes:

- Dificultades económicas,
- Cambios tecnológicos,
- La necesidad de salvaguardar la competitividad de la empresa,
- El cese de actividad de la empresa (salvo si se debe a una falta del empresario).

Se considera que existe una dificultad económica cuando la empresa conoce una evolución significativa de cualquiera de estos indicadores:

- Reducción de los pedidos o del volumen de negocios,
- Pérdidas de explotación o una degradación de la tesorería o el excedente bruto de explotación,
- Cualquier otro elemento que justifique dificultades económicas.

#### La revocación

Es una sanción disciplinaria en la función pública, a raíz de una falta (por ejemplo, además de retrasos y ausencias repetidos, el agente se presenta en estado de embriaguez en su servicio)

#### La dimisión de un asalariado

La dimisión le permite romper su contrato de trabajo por iniciativa propia. Sin embargo, para ser válida, debe cumplir algunas condiciones. Debe avisar a su empresario de su voluntad de dimitir. Debe continuar su actividad hasta el término del preaviso de dimisión. Algunas disposiciones específicas de ruptura anticipada del contrato de trabajo están previstas según su situación en el momento de su dimisión (CDI, CDD o interinidad).

<sup>11</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1636>.

demandante de empleo o llevar adelante una formación que figure en el proyecto personalizado de acceso al empleo (PPAE).<sup>12</sup>La inscripción debe realizarse dentro de los 12 meses siguientes al final del contrato de trabajo. Este período podrá ampliarse en determinadas situaciones (por ejemplo, en caso de licencia por enfermedad).

- Realizar actos positivos y repetidos (por ejemplo, la consulta diaria de ofertas de empleo) con el fin de encontrar un empleo o de crear o recuperar una empresa.

Para beneficiarse del ARE, es necesario justificar, a la fecha de finalización del contrato de trabajo, un período mínimo de actividad laboral o «duración de afiliación» de **88 días o 610 horas de trabajo, durante los últimos 28 meses.**

El Centro de empleo comprobará si la **condición de afiliación** está satisfecha, mediante la toma en cuenta del último empleo. Si no fuera el caso, trataría de determinar si la condición de afiliación se cumple con el anterior contrato de trabajo. Este debe haber terminado en los 12 meses anteriores a la inscripción del interesado como demandante de empleo. El desempleado no debe haber percibido prestaciones basadas en este contrato.

Los **períodos de formación**, salvo los remunerados por el Centro de empleo, se asimilarán a horas de trabajo e, incluso, a días de afiliación, dentro del límite de 2/3 del número de días o de horas de afiliación tenidos en cuenta.

**Los períodos de suspensión del contrato** de trabajo (por ejemplo, por enfermedad profesional, por accidente de trabajo, o por licencia por maternidad o paternidad) se toman en cuenta a razón de una jornada de afiliación por día de suspensión. Los períodos de suspensión del contrato de trabajo durante los cuales se haya ejercido una actividad profesional por cuenta propia no serán tenidos en cuenta salvo en estos casos:

- Un permiso para crear una empresa → El asalariado que prevea crear o recuperar una empresa puede, bajo determinadas condiciones, bien coger un permiso para la creación o recuperación

---

<sup>12</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14926>.

de una empresa, bien beneficiarse de un período de trabajo a tiempo parcial.<sup>13</sup>

- Un año sabático → El permiso sabático consiste en la suspensión temporal del contrato de trabajo a conveniencia personal del asalariado. El beneficio de este año sabático está sometido a condiciones: antigüedad de 36 meses en la empresa y 6 años de actividad laboral en el sector privado.<sup>14</sup>
- Una movilidad voluntaria asegurada → Ésta permite al asalariado ejercer una actividad en otra empresa manteniendo al mismo tiempo la posibilidad, durante un período, de volver a su empresa de origen. No debe confundirse con el permiso de movilidad. La movilidad voluntaria asegurada está sujeta a condiciones: sólo está prevista en empresas con 300 o más trabajadores, necesita del consentimiento del empresario y de una antigüedad del asalariado en la empresa de, al menos, dos años.<sup>15</sup>

El subsidio permite la «**recarga de los derechos**». En caso de pérdida de actividad, cabe recuperar los derechos iniciales hasta su agotamiento. Esta posibilidad es válida si se ha retomado una actividad profesional, siempre que no se hubieran agotado los derechos adquiridos. A manera de ejemplo: un desempleado ha sido beneficiario del ARE durante 600 días con una base de 25 euros diarios. Tras 300 días de cobro de la subsidio, reanuda la actividad laboral durante 50 días. Terminada ésta, el trabajador tiene derecho a ser indemnizado sobre una base de 25 euros (mismo monto) por día durante 250 días (remanente).

No cabe beneficiarse de los «derechos recargables» si se es un antiguo beneficiario de un contrato de aprendizaje –o de profesionalización– indemnizado por el Centro de empleo en cuanto tal.

Si el día del agotamiento de los derechos, el desempleado ha trabajado al menos 150 horas (continuas o discontinuas), el trabajador podrá beneficiarse de nuevos derechos acompañados de una nueva duración de la indemnización.

---

<sup>13</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2382>.

<sup>14</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2381>.

<sup>15</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31555>.

El derecho de opción permite la elección entre los antiguos y los nuevos derechos. Permite elegir la asignación resultante del último período de actividad sin esperar al agotamiento de las asignaciones no utilizadas de un derecho al desempleo anterior. Para ello, es necesario:

- haber trabajado de nuevo, al menos, 4 meses y que
- la asignación diaria no exceda de 20 euros o, en otro caso, se debe ser beneficiario de una nueva asignación diaria, originada por los últimos periodos de actividad superior, por lo menos, en un 30 % a la del período remanente.

Se dispone de un período de 21 días de reflexión para informar por escrito al Centro de empleo. Una vez realizada la elección, no cabe volverse atrás. Realizada la opción, el desempleado recibirá el subsidio final de sus últimos períodos de empleo a partir del día de su solicitud.

### **La información del Centro de empleo (Pôle emploi)<sup>16</sup>**

#### **La «recarga» de los derechos**

La situación concreta de cada desempleado es estudiada por el Centro de empleo una vez que se vuelve a registrar como demandante de empleo. La reanudación del cobro del subsidio podrá realizarse cumpliendo tres condiciones:

- 1.- No haber agotado la totalidad del derecho.
- 2.- No haber sido revocado el derecho.

La reanudación de un derecho no puede producirse tras haberse alcanzado el término del plazo de caducidad. La duración de este plazo corresponde a la duración de los derechos abiertos, determinados en la admisión o en la readmisión, a la que se le añaden tres años.

Así, la duración máxima del plazo de caducidad es de cinco años en el caso de los beneficiarios menores de 50 años y que hayan obtenido una duración de la indemnización de 24 meses. Sería de 6 años, para un perceptor con

<sup>16</sup> <https://www.pole-emploi.fr/candidat/les-regles-applicables-pour-droits-ouverts-suite-a-une-fin-de-contrat-de-travail-posterieure-au-1er-@/index.jspz?id=471653>.

una edad de, al menos, 55 años y con una duración de la indemnización de 36 meses.

El plazo puede prolongarse en determinadas situaciones previstas por la ley. Así el plazo de caducidad no corre:

- Durante el período tiempo el en que es desempleado ha vuelto al empleo con un contrato de duración determinada.
- Durante el transcurso de un contrato de servicio cívico.
- En caso de pago del complemento de la libre elección de actividad o la asignación diaria de presencia parental.

3.- No estando en situación de desempleo voluntario.

Se considera legítima la salida voluntaria de la última actividad profesional cuando se justifica menos de 65 días trabajados o de 455 horas trabajadas, desde la fecha de la última apertura de derecho, o desde la última fecha en la cual se rechazó el subsidio.

### **El derecho de opción**

Previa petición expresa, el beneficiario del subsidio puede ejercer un derecho de opción en cuanto haya reanudado una actividad por cuenta ajena con al menos 88 días trabajados, o 610 horas o 507 horas en el caso de los trabajadores intermitentes del mundo del espectáculo, y que haya una divergencia del 30 % entre el importe del subsidio percibido y aquella de la que cabría beneficiarse a causa de esta nueva actividad por cuenta ajena, o si el importe del subsidio es inferior o igual a 20 euros. Este derecho de opción, afecta al conjunto de los desempleados compensados con el ARE, incluidos los intermitentes del mundo del espectáculo.

### **La cuantía del ARE y su cálculo**

El importe bruto diario del ARE incluye:

- una parte fija de 11,92 euros y
- una parte variable, igual al 40,4 % del salario diario de referencia (SJR).

La suma no podrá ser inferior al 57 % ni superior al 75 % del salario diario de referencia. El Centro de empleo dispone de un simulador que permite conocer el importe de las prestaciones de desempleo: <https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi>

### **La información del Centro de empleo (Pôle emploi)<sup>17</sup>**

#### **La fijación de la cuantía del ARE**

A estos efectos, las remuneraciones consideradas son los ingresos brutos que:

- Encuentran su contrapartida en la ejecución normal del contrato de trabajo. Correspondientes a la remuneración habitual, incluidas las primas.
- Sujetos a las contribuciones del Centro de empleo.
- Percibidos durante el período de referencia para el cálculo.
- No utilizados ya para un cálculo anterior.

Las indemnizaciones vinculadas a la pérdida del empleo, tales como las indemnizaciones por despido y las indemnizaciones compensatorias de vacaciones, no están integradas. Las remuneraciones vinculadas a las horas trabajadas por encima de las 260 horas por mes tampoco se contabilizan.

#### **El período de referencia del cálculo**

La regla: el período de referencia para el cálculo está constituido por los 12 meses anteriores al último día de trabajo remunerado. Si el último día trabajado y pagado corresponde al término de un mes civil, el período de referencia de cálculo estará constituido por 12 meses civiles incluyendo este mes.

La excepción: si sólo se ejerce una actividad reducida, o si sólo se percibe un salario reducido al final del contrato de trabajo, los plazos del período de referencia para el cálculo pueden ser escalonadas. Esto puede decidirse de oficio, o a solicitud del interesado. El objeto es tomar en cuenta las retribuciones normales.

#### **El salario diario de referencia (SJR)**

El pago del subsidio ARE es mensual, y se produce después del tratamiento de la declaración de situación mensual del demandante. Es un valor diario el que define el ARE, y se basa en el cálculo previo de un salario diario de referencia.

<sup>17</sup> <https://www.pole-emploi.fr/candidat/les-regles-applicables-pour-droits-ouverts-suite-a-une-fin-de-contrat-de-travail-posterieure-au-1er-@/index.jspz?id=471653>.

El salario diario de referencia (SJR) es igual al salario anual de referencia (SAR) dividido entre el número de días trabajados durante el período de referencia de cálculo (PRC). Este período está constituido por los 12 meses civiles que preceden al último día laborable pagado. Se calcula a partir de las remuneraciones brutas y sobre la base del principio 1 día trabajado = 1 día indemnizado.<sup>18</sup>

El número máximo de días trabajados considerado en el período de referencia es de 261. El cálculo del SJR se obtiene de la siguiente fórmula:  $SJR = SAR / (\text{número de días trabajados} \times 1,4)$ .

Ejemplo: quien trabajó del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018, es decir, 261 días, y percibió 25.000 euros de remuneración bruta, tendrá un salario diario de referencia de 68,42, como resultado de la operación  $25\ 000 / (261 \times 1,4) = 68,42$ . El resultado se redondea al céntimo más cercano. Las remuneraciones tenidas en cuenta no pueden sobrepasar los 13 508 euros en cada uno de los meses.

En caso de que la condición de afiliación que permite el reconocimiento del derecho al ARE fuese alcanzada únicamente mediante las horas (es decir, un mínimo de 610 horas trabajadas) o cuando la condición de afiliación es por lo menos igual a 150 horas trabajadas (en el caso de una «recarga» del derecho) se aplica al SJR un coeficiente de «duración» que, en ningún caso, puede ser superior a la unidad:

En la primera hipótesis, el coeficiente de «duración» es igual al total de días trabajados en el período de referencia afiliación dividido entre 88. En la segunda hipótesis, el coeficiente de «duración» es igual al total de días trabajados en el período de referencia de afiliación dividido entre 22.

### **El montante bruto del subsidio diario (AJ)**

El importe diario del ARE es igual a la cuantía más elevada entre:

- El 40,4 % del SJR + 11,92 euros (desde el 01/07/2018).
- El 57 % del SJR.

Este importe no puede ser inferior a 29,06 euros (desde el 01/07/2018), ni exceder el 75 % del SJR.

Para los trabajadores a tiempo parcial, la parte fija del subsidio (11,92 euros) y el subsidio mínimo (29,06 euros) son modificados por un coeficiente de reducción, según la siguiente fórmula: horario a tiempo parcial / horario legal o convencional.

<sup>18</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2064>.

**El importe mínimo neto del ARE** no puede ser inferior a 29,06 euros. Sin embargo, el importe mínimo del subsidio de ayuda al retorno al empleo formación (AREF), que está destinado a quienes siguen una formación, reconocida por el Centro de empleo, queda fijada en 20,81 euros. Cuando la duración del tiempo de trabajo es inferior a la duración legal o convencional, la asignación mínima se reduce proporcionalmente.

**Las deducciones realizadas sobre el ARE.** Proceden, por una parte, de la cotización, mediante una tasa igual al 3 % del SJR, destinada a la financiación de las pensiones complementarias de los beneficiarios del seguro de desempleo. Esta deducción se efectúa sobre el importe bruto del subsidio diario. En ningún caso este descuento puede tener el efecto de reducir el importe del subsidio diario por debajo de 29,06 euros.

Por otra parte, el ARE también está sujeta a la contribución social generalizada (CSG) y a la contribución al reembolso de la deuda social (CRDS). Sin embargo, cuando el importe bruto del ARE sea inferior al importe del SMIC diario, es decir 51 euros, o cuando la tasa de la CSG y de la CRDS lleven a reducir el importe neto del ARE por debajo del SMIC diario, se aplicará bien una exención o una nivelación.

**La duración del pago del ARE** depende de la «vida laboral» de los últimos 28 meses.

Duración del pago para los trabajadores menores de 53 años	
Duración del empleo durante los 28 meses anteriores a su contrato	Duración máxima de la indemnización
Menos de cuatro meses	No hay indemnización
Entre cuatro meses y dos años	La duración de la indemnización es igual a la duración del empleo
Más de dos años	Dos años (730 días)

Hay que tener en cuenta que un día cubierto por varios contratos de trabajo equivale únicamente a un día trabajado y que el número de días trabajados es calculado a razón de 5 días por semana civil en cada período de empleo igual a una semana civil; y, cuando el período de empleo es inferior a una semana civil, el número de días trabajados por semana civil, dentro del límite de 5 días.

El número de horas tomadas en cuenta para realizar el cálculo de la duración de la afiliación requerida será, como máximo, de 260 horas por mes.

Los asalariados del sector privado en actividad parcial (desempleo parcial), pueden disfrutar de la indemnización de actividad parcial durante 182 días como máximo.

Sin embargo, si la suspensión de la actividad de la empresa obedece a un siniestro o a un desastre natural, esta duración podrá extenderse hasta la recuperación de su actividad.

#### Actividad parcial del asalariado

En el sector privado, la actividad parcial es un dispositivo que permite reducir o suspender temporalmente la actividad de los asalariados, siempre que obtenga una autorización previa de la Administración, que le podrá ser concedida por un período de seis meses, prorrogable.

Durante este período, el empresario paga una indemnización al asalariado colocado en posición de actividad parcial. El Estado garantiza al empleador una asunción parcial de la indemnización de las horas en situación de paro. La indemnización no podrá ser inferior al 70 % del salario horario bruto por cada hora no trabajada.

**Existe un período de espera** para el abono del ARE. Éste no podrá ser antes del final de un plazo de espera, fijado en 7 días. Sin embargo, este plazo de espera no se aplica si ya se ha utilizado en los 12 meses anteriores. El plazo se inicia al terminar los ingresos diferidos (indemnizaciones), si son de aplicación, si las condiciones de concesión del ARE se cumplen en esta fecha. Si no, se inicia a partir de la fecha en que dichas condiciones se cumplen.

**Pago diferido de la indemnización por vacaciones.** Ésta se produce cuando el último empresario ha pagado una indemnización compensatoria de vacaciones al terminar la relación laboral.

Este diferido se determina dividiendo el importe de la indemnización compensatoria entre el salario diario de referencia. El resultado obtenido indica el número de días de diferimiento. Si el resultado obtenido no es un número entero, se redondeará al número entero superior. A manera de ejemplo: alguien que percibiera una indemnización compensatoria de vacaciones de 570 euros, y cuyo su salario diario de referencia estuviese fijado en 100 euros, tendría que realizar el cálculo siguiente:  $570/100 = 5,7$  y, con el redondeo, 6 días de aplazamiento en el cobro de la indemnización.

Existe un pago diferido específico **cuando el beneficiario percibe las indemnizaciones por incumplimiento de contrato**, además de las indemnizaciones legales. En este caso se aplica una carencia específica sobre la subsidio ARE. Este diferido específico es aplicable, por ejemplo:

- A la parte de la indemnización convencional por despido o de la indemnización por ruptura convencional que supere el importe de la indemnización legal por despido.
- A la indemnización adicional de despido llamada «supra legal».
- A la indemnización pagada a causa de la cláusula de no-competencia,

Este pago aplazado corresponde a un número de días que se obtendrá dividiendo el importe de la indemnización considerada entre 91,4. El resultado se redondeará al número entero superior (si el resultado obtenido no es un número entero). Así, quien hubiera percibido, tras la ruptura de su contrato, (además de la indemnización legal por despido) una indemnización «supra legal» de 15 000 euros, vería calcularse el diferido específico con la

#### Indemnización en compensación de las vacaciones pagadas

Cuando el contrato de trabajo se rompe antes de que el asalariado haya podido beneficiarse de la totalidad de las vacaciones a las que tenía derecho, recibe una indemnización compensadora de estas vacaciones no disfrutadas.

Se tiene derecho a esta indemnización incluso en el caso de una ruptura del contrato de trabajo durante el período de prueba. No importa que la ruptura sea a causa del asalariado o del empresario.

En el cálculo se tiene en cuenta todos los conceptos habituales de las retribuciones. Existen dos formas de realizar el cómputo y prevalecerá la que resulte más favorable para el trabajador:

→ Según el primer método, la indemnización es igual a 1/10 de la remuneración bruta total percibida por el asalariado durante el período de referencia.

→ Según el segundo método (el del mantenimiento del salario), la indemnización por vacaciones pagadas es igual a la remuneración que el asalariado habría percibido si hubiera seguido trabajando.

operación  $15\ 000/91,4 = 164$  días. Estos 164 días se añadirían a los 7 días de plazo de espera, y el pago de la indemnización del ARE se iniciaría al cabo de 171 días.

De todas formas, el pago no puede diferirse más allá de 150 días (5 meses) o, en caso de despido por motivos económicos, de 75 días.

**El importe mensual del subsidio** es igual al importe diario del ARE multiplicado por el número de días del mes correspondiente. Los complementos se pagarán mensualmente a plazo vencido en función de la actualización de la situación del beneficiario.<sup>19</sup> Por ejemplo, el pago se realizaría a principios del mes de noviembre para la asignación del mes de octubre.

El subsidio es abonado por el Centro de empleo, en el caso de los trabajadores del sector privado, o por la Administración, en el caso de haber trabajado en el sector público (salvo que mediase un acuerdo con el Centro de empleo). El pago depende de lo que el trabajador declare cada mes: vuelta a la actividad, incorporación a la formación, enfermedad, etc. En determinadas condiciones, cabe solicitar anticipos y pagos a cuenta.

**Acumulación o compatibilidad con las rentas de actividad.** Quien ejerza una actividad profesional y declare que sigue buscando un empleo, puede acumular su

#### [La ayuda a la creación o la recuperación de una empresa](#)

La ayuda a consiste en una exención de las cargas sociales, denominada exención de inicio de actividad, y un acompañamiento durante los primeros años de actividad. La exención es total para los ingresos de actividad inferiores a 39 393 euros anuales. No incluye las cotizaciones a la CSG, la CRDS o al FNAL. Tiene una duración de doce meses o, en el caso de los micro-empresarios de hasta tres años.

Es posible la acumulación del NACRE con otros dispositivos de ayuda a la creación de empresas. La concesión de la ACRE permite beneficiarse de una ayuda al montaje, la estructuración financiera y al inicio de la actividad en el marco del nuevo acompañamiento para la creación o la recuperación de una empresa (NACRE).

Un desempleado que perciba el ARE puede solicitar la ARCE. La ayuda para la recuperación o creación de una empresa está diseñada para los desempleados que perciben el ARE. Requiere la previa obtención por el desempleado de la ACCRE. Debe declarar su proyecto al Centro de empleo. El importe de la ARCE es del 45 % de los derechos del ARE que queden por pagar. En caso de

<sup>19</sup> <https://www.pole-emploi.fr/candidat/calendrier-des-paiements-@/article.jspz?id=60665>.

subsidio de ayuda de vuelta al empleo (ARE) con las rentas de actividad profesional. Las condiciones de esta compatibilidad varían según que ejerza una actividad por cuenta ajena o no.

El complemento del ARE no es compatible con la ayuda a la recuperación o la creación de empresas (ACRE), y la suma del salario resultante de la actividad reanudada y del subsidio ARE no puede ser superior al último salario bruto.

El pago del complemento se realiza automáticamente en cuanto el desempleado presenta la declaración de situación mensual en el Centro de empleo. No hace falta cumplimentar impreso alguno.

Antes de hacer una referencia detallada a los tres casos más habituales, que se tratan a continuación, podemos hacer una referencia a dos situaciones especiales<sup>20</sup>:

- La imposibilidad de evaluar las rentas (por ejemplo: el gerente de una pyme que todavía no ha sido pagado por las prestaciones que realizó). En este caso, se tiene en cuenta una cantidad a tanto alzado para establecer el complemento. La regularización se producirá en cuanto el trabajador esté en condiciones de comunicar las rentas efectivas.
- La actividad laboral como microempresario o auto-empresario. En este caso, basta con declarar la cifra de negocios. Entonces se aplica una disminución global, según sea la naturaleza de la actividad profesional.

### **Caso 1. Trabajador por cuenta ajena que retoma una actividad laboral**

Después de la reanudación de actividad, si declara seguir en busca de un empleo, el ARE se paga parcialmente. El importe pagado corresponde al importe del ARE diario multiplicado por el número de días indemnizables al mes.

El número de días indemnizables se calcula según la siguiente fórmula:

---

<sup>20</sup> <https://www.pole-emploi.fr/candidat/le-complement-d-are-en-cas-d-activite-professionnelle-@/article.jspz?id=579642>.

Importe del ARE mensual - 70 % del salario de la nueva actividad

---

Importe del ARE diario

La suma obtenida se redondea al número entero más cercano. El suma entre el ARE pagado y la renta de actividad no puede superar el salario diario de referencia (SJR).

Además, los días no compensados hacen que el final del período indemnizado se retrase

El trabajador debe declarar la reanudación de cualquier actividad con motivo de la actualización mensual de su situación. Si no está en condiciones de proporcionar el justificante de sus rentas, el Centro de empleo le pagará un anticipo calculado temporalmente y regularizará la situación el mes siguiente al suministro del justificante.

Cuando se pierde uno empleo entre varios, el ARE calculada se acumula íntegramente con las rentas de los empleos conservados.

El salario diario de referencia (SJR), que sirve para el cálculo del ARE, se determina sobre la base de las remuneraciones correspondientes al empleo perdido.

## **Caso 2. Trabajador por cuenta ajena que mantiene una actividad laboral**

Cuando se pierde uno de los empleos, el ARE calculada se acumula íntegramente con las rentas de los empleos conservados.

El salario diario de referencia (SJR), que se utiliza para el cálculo del ARE, se determina sobre la base de las remuneraciones correspondientes al empleo perdido.

El trabajador debe declarar la reanudación de actividad con motivo de la actualización mensual de su situación. Si no está en condiciones de proporcionar el justificante de sus rentas, el Centro de empleo le pagará un anticipo calculado temporalmente y regularizará la situación el mes siguiente al suministro del justificante.

### Caso 3. Trabajador por cuenta propia

Si declara rentas no salariales (por ejemplo, como microempresario) y se reconoce en búsqueda de empleo, el ARE se paga parcialmente. El importe abonado corresponde al importe del ARE diario multiplicado al número de días indemnizables al mes.

El número de días indemnizables se calcula según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe del ARE mensual} - 70\% \text{ de las remuneraciones declaradas}}{\text{Importe del ARE diario}}$$

La suma obtenida se redondea al número entero más cercano. El suma entre el ARE pagado y la renta de actividad no puede superar el salario diario de referencia (SJR).

Cuando no se conocen las rentas o cuando la actividad comienza, el cálculo del número de días indemnizables se hace sobre la base de un importe global. Posteriormente, se efectúa una regularización anual a partir de las remuneraciones reales sujetas a las cotizaciones de la Seguridad social.

El trabajador debe declarar la reanudación de actividad con motivo de la actualización mensual de su situación.

#### [La asignación diaria de presencia parental \(AJPP\)](#)

Esta ayuda puede abonarse al progenitor que se ocupa de un hijo gravemente accidentado, enfermo o discapacitado. Consiste en una asignación diaria por cada día junto al hijo (dentro del límite de 22 días al mes). La AJPP puede abonarse por un período de 3 años.

La especial gravedad de la enfermedad, discapacidad o del accidente, así como el carácter indispensable de una presencia mantenida y de atención vinculantes deben figurar en un certificado médico.

Un solo progenitor tiene derecho a 51,77 euros por día (43.57 euros en el caso de convivan los dos progenitores). Cabe una ayuda complementaria para hacer frente a gastos mensuales superiores a los 112 euros.

#### [Compromiso de servicio cívico](#)

Salvo las acciones de carácter religioso o político, varios sectores permiten acceder al servicio cívico. El dispositivo está diseñado para las personas con entre 16 y 25 años de edad. Debe realizarse, obligatoriamente, en un organismo (público o privado) autorizado por el Estado. La misión, que puede realizarse tanto en Francia como en el extranjero, tendrá una duración continuada de entre seis meses y un año. A cambio no se percibe un salario, sino una indemnización mensual de, al menos, 522,87 euros brutos, a la que se añade otra de 107,59 euros, al menos, para compensar los gastos de alimentación o de transporte. Quien viva en una situación especialmente difícil puede obtener un suplemento de 119,02 euros mensuales.

## Finalización del derecho

El pago del ARE cesa con una de las siguientes situaciones:

- Reanudación una actividad profesional, por cuenta ajena o no, en Francia o en el extranjero, salvo que se autorice su compatibilidad del ARE con la renta de actividad.
- Obtención de la ayuda a la recuperación o a la creación de una empresa.
- Obtención de las indemnizaciones diarias de la Seguridad social.
- Obtención de la prestación compartida de educación de un hijo o la asignación diaria de presencia parental.
- Firma de un contrato de servicio cívico.
- Cumplimiento de las condiciones para beneficiarse de una jubilación al tipo completo o alcanzado la edad límite de actividad.
- Cese de la residencia en Francia.
- Haber realizado una declaración inexacta o falsa que hubiera implicado el pago injustificado de prestaciones.
- Ser excluido del beneficio del ARE por el prefecto.

Tras finalizar el período de cobertura del derecho, en determinadas condiciones, cabe acceder a la asignación de solidaridad específica (ASS).

Quien no tenga derecho a la ASS, por un motivo distinto de la condición de recursos, puede solicitar una ayuda a tanto alzado, equivalente a 27 veces el importe de la parte fija del ARE, es decir, 321,84 euros.

### 2.- Los desempleados con 53 años, o más, de edad

Hay que tener en consideración dos aspectos: el carácter involuntario de la pérdida del

#### Prestación compartida de enseñanza de un hijo (PreParE)

Esta prestación permite a uno o los dos padres interrumpir o reducir su actividad profesional para ocuparse de sus hijos, menores de tres años de edad. Forma parte de la prestación de acogida de la primera infancia (PAJE). La duración del pago depende del número de hijos a cargo y de la situación familiar.

Cada uno de los progenitores de un menor de tres años recibiría entre 147,67 euros (trabajo con una «parcialidad» de entre el 50 % y el 80 %) y 396,01 euros al mes (actividad totalmente interrumpida). La suma de ambas prestaciones no podría superar los 396,01 euros mensuales.

Existe una prestación incrementada para los hogares con, al menos, tres hijos menores de dicha edad. En este caso, con un cese absoluto de la actividad, la prestación sería de 647,31 euros mensuales,

empleo y la situación personal del solicitante del subsidio.

El carácter involuntario de la pérdida del empleo.

Las consideraciones son las mismas que se han desarrollado, más arriba (página 8), en el apartado de los trabajadores [menores de 53 años de edad](#).

### La situación personal del solicitante del subsidio

La única diferencia respecto de los trabajadores menores de 53 años de edad consiste en que, para beneficiarse del ARE, es necesario justificar, a la fecha de finalización del contrato de trabajo, un período mínimo de actividad o «duración de afiliación» de **88 días o 610 horas de trabajo, durante los últimos 36 meses**, en vez de los 28 meses que se tienen en cuenta a los menores de 53 años de edad.

Tampoco varía la información relativa a la [cuantía del ARE](#), su cálculo y sus deducciones, que son las mismas arriba detalladas (página 13).

**Cambia el período de la duración del pago del ARE**, que depende de la «vida laboral» de los últimos 36 meses.

Duración del pago para los trabajadores con entre 53 y 55 años de edad	
Duración del empleo durante los 36 meses anteriores a su contrato	Duración máxima de la indemnización
Menos de cuatro meses	No hay indemnización
Entre cuatro meses y tres años	La duración de la indemnización es igual a la duración del empleo
Más de tres años	913 días

El desempleado que siga, durante el período de su indemnización, una formación validada por el Centro de empleo, en el marco de su proyecto personalizado de acceso al empleo, puede recibir hasta 6 meses de subsidio de desempleo suplementarios

Duración del pago para los trabajadores con más de 55 años de edad	
Duración del empleo durante los	Duración máxima de la indemnización

36 meses anteriores a su contrato	
Menos de cuatro meses	No hay indemnización
Entre cuatro meses y tres años	La duración de la indemnización es igual a la duración del empleo
Más de tres años	1 095 días (36 meses)

Si, además, el desempleado tiene más de 62 años, y era beneficiario del ARE desde al menos un año (habiendo percibido, al menos, 365 días de indemnización desde la apertura del derecho) tanto de manera continuada como discontinua, la duración del pago podrá ser prorrogada hasta que reúna las condiciones para obtener una jubilación a tipo completo o hasta la edad límite de actividad, si cumpliera los siguientes requisitos:

- Haber cotizado 12 años al seguro de desempleo (de ellos un año continuo o dos años discontinuos durante los 5 años anteriores a la terminación del contrato de trabajo que permitió el acceso al derecho).
- Y justificar 100 trimestres de cotización para la jubilación.

La duración del pago del ARE se mantiene desde los 61 años y 7 meses, en el caso de los nacidos en el año 1954, y 61 años y 2 meses para los nacidos en el 1953.

Quien participe en una formación remunerada por el Estado o por una región, verá reducida la duración del pago del ARE en la mitad de la duración de la formación. Sin embargo, si los derechos a la subsidio son superiores a un mes a la fecha de entrada en formación, no pueden reducirse a menos de 30 días.

Las [condiciones del pago diferido y de la compatibilidad](#) de subsidio y de rentas de actividad no varían

*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 235*

#### [La asignación de solidaridad específica \(ASS\)](#)

Esta ayuda puede concederse tras haber agotado el subsidio por desempleo, siempre que los recursos mensuales del solicitante no excedan el límite de 1 153,60 euros (si vive solo) o de 1 812,80 euros (viviendo en pareja). Además, hay que haber cotizado al menos cinco años (a tiempo completo o a tiempo parcial) dentro de los diez anteriores a la finalización del último contrato. No se exige una edad mínima.

La ASS se reconoce por períodos de seis meses, que son renovables. Su cuantía depende de los ingresos de la unidad familiar:

Para percibir la ASS, una persona que viva sola no podrá tener unos ingresos superiores a 1 153,60 euros al mes. Si estos están entre 659,20 y 1 153,60 euros, cobrará el equivalente a la diferencia entre 1 153,60 euros y el montante de sus ingresos. En el caso de que estos sean inferiores a 659,20 euros, percibirá 494,40 euros al mes (cuando éste tiene treinta días, a partir de una cuantía diaria de 16,48 euros).

En el caso de vivir en pareja, las condiciones y cálculos son similares: el límite superior es de 1 812,80 euros, la cifra que permite la obtención plena de la ayuda es 1 318,40 euros (en vez de los 659,20 euros del supuesto anterior).

El pago se realiza a mes vencido y, bajo determinadas condiciones, la asignación puede mantenerse en el caso de vuelta a la actividad laboral.

La ASS es íntegramente acumulable con las retribuciones de una actividad profesional (por cuenta ajena o no) durante 3 meses consecutivos (o no) dentro del límite de los derechos restantes.

respecto a las reseñadas para los desempleados menores de 53 años; así como las correspondientes a la **finalización del derecho** (página 17 y siguientes de este documento).

### **Normativa básica de referencia**

- Código de trabajo: artículos L. 5421-1 a L. 5421-4, en relación con el ARE.
- Código de trabajo: artículos L. 5422-1 a L. 5422-2-1, en relación con los derechos recargables.
- Código de trabajo: artículos L. 5425-1 a L. 5425-2, respecto a la compatibilidad de la renta de sustitución con otros ingresos.
- Orden del 8 de julio de 2013, relativa a la autorización de la cláusula adicional nº 5, del 29 de mayo de 2013, sobre la creación de un artículo 6 bis y la modificación del artículo 3 del reglamento general anexo al convenio de desempleo.
- Orden del 25 de junio de 2014, relativa a la autorización de la convención del 14 de mayo de 2014, relativa a las prestaciones por desempleo y los textos que le fueron asociados.
- Circular de las DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Dirección de presupuestos, de 21 de febrero de 2011, relativa al subsidio de desempleo de los agentes del sector público.
- Circular de la Unédic nº 2013-18, del 2 de septiembre de 2013, relativa a las condiciones de indemnización por desempleo en caso de terminación del contrato de trabajo durante un período de movilidad voluntaria asegurada.
- Circular de la Unédic nº 2014-19, del 2 de julio de 2014, relativa a las indemnizaciones por desempleo y sus textos asociados.
- Circular nº 2014-26, del 30 de septiembre de 2014, relativa a las indemnizaciones por desempleo.
- Circular nº 2016-16, del 30 de marzo de 2016, relativa a las bases globales para 2016 en caso de acumulación del ARE con una remuneración profesional no asalariada.
- Circular nº 2017-20, del 24 de julio de 2017, relativa a la convención del 14 de abril de 2017, relativa al seguro de desempleo.
- Protocolo del acuerdo del 28 de marzo de 2017 relativo al seguro de desempleo.

## DESEMPLEO DE LOS EJECUTIVOS: LIMITAR TAMBIÉN LAS COTIZACIONES

En un interesante artículo publicado en [www.ifrap.org](http://www.ifrap.org)<sup>21</sup>, Corentin Droz-Georget aboga por acompañar la medida de limitar la cuantía máxima que pueden cobrar, en tanto que indemnización por desempleo, los ejecutivos con una reducción generosa de sus cotizaciones sociales.

El Gobierno trató de que los agentes sociales alcanzasen un nuevo acuerdo que permitiera llegar a entre 1 000 y 1 300 millones de euros de ahorro, para el sistema de seguro de desempleo. Una de la principales fuentes de ahorro sería la reducción del límite máximo de indemnización de los altos salarios y de los ejecutivos, en particular, pero manteniendo el mismo nivel de cotizaciones, del lado empresario. Cotizar igual para cobrar menos en suma... y ahorrar poco del lado del Estado, entre 137 y 285 millones de euros.

Si el Gobierno quiere reducir el tope de la indemnización, no debe olvidarse de reducir el tope de las retribuciones sujetas a cuotas, fijado en la actualidad en 13 508 euros. Este límite debería reducirse a 10 111 euros en el caso de limitación de la indemnización máxima a 5 775 euros por mes, y a 8 404 euros, en el caso de un tope de dicha indemnización máxima en 4 800 euros mensuales.

### Las cifras del convenio de Unédic del año 2017

- Contribuciones recaudadas: 35 700 millones de euros.
- Subsidios pagados: 34 300 millones de euros.
- Ayudas a la vuelta al empleo: 500 millones de euros.
- Pago a los fondos de pensiones: 3 500 millones de euros.
- Dotación a Pôle emploi: 3 300 millones de euros.
- Déficit del año: 3 400 millones de euros.
- Deuda acumulada a finales de 2017: 33 500 millones de euros.

### La participación de los ejecutivos

Hay pocos datos disponibles sobre el tema, pero en el año 2013, la fundación iFRAP consideraba que las cotizaciones de los ejecutivos aportaban alrededor de 9 000 millones de euros, mientras que no percibían sino alrededor de 5 000 millones de euros. Las cotizaciones de los ejecutivos financian, por tanto, las prestaciones del resto de los desempleados al nivel de 4 000 millones de euros aproximadamente.

<sup>21</sup> IFRAP es un «think tank», un laboratorio de ideas innovadoras, dedicado al análisis de las políticas públicas.

## Las cotizaciones máximas

El seguro de desempleo francés es financiado por las contribuciones a cargo de los empleadores y, desde el 1 de enero de 2019, por la CSG<sup>22</sup>, es decir, mediante impuestos. La parte salarial de las cuotas del seguro de desempleo, otrora fijada en el 2,40 % del salario bruto, [se suprimió el 1 de enero de 2019](#).

De esta manera, la tasa de las contribuciones generales en el seguro de desempleo se fija en el 4,05 %, a cargo exclusivo de los empleadores, a excepción de los trabajadores intermitentes del espectáculo, de los empleados de Mónaco y de algunos empleados expatriados, para los que la tasa se mantiene en el 6,45 %. Un incremento de un 0,5 % viene a sumarse a cargo de los empleadores para los CDD de duración inferior a los tres meses.

El articulista considera interesante realizar una comparación de los diferentes sistemas que existen en Europa de contribución al seguro de desempleo. Aquí reproduciremos los datos de Alemania, España, Finlandia, Francia e Italia. [Unédic incluye en su estudio](#)<sup>23</sup> a Luxemburgo, Países Bajos, Suecia y Suiza. Los datos corresponden al año 2017.

Contribución específica al seguro de desempleo		Alemania	España	Finlandia	Francia	Italia
Tasa de contribución	Empleador	1,5 %	5,5 %	0,8 % de la masa salarial hasta 2 025 500 euros y, después, 3,25 %	4 %	1,61 %
	Asalariado	1,5 %	1,55 %	0,65 % (cabe superarla voluntariamente)	2,4 %	-

<sup>22</sup> La contribución social generalizada (CSG) es un impuesto obligatorio –que pretende ser proporcional- creado en el año 1991, que participará en la financiación de la Seguridad social, y, desde el año 2018, del seguro de desempleo, en lugar de las cotizaciones basadas en los salarios de los trabajadores. Su tipo y su base han aumentado constantemente desde su creación.

<sup>23</sup> La Unión nacional interprofesional para el empleo en la industria y el comercio (marca registrada desde el año 2001 como Unédic) es una asociación encargada, por delegación estatal, del servicio público de la gestión del seguro por desempleo en Francia, en cooperación con el Pôle emploi.

	Total	3 %	7,05 %	)	-	6,4 %	1,61 %
<b>Modulación de la tasa de contribución</b>	-	Sobretasa de los CDD (+ 1,2 los empleadores y + 0,05 los asalariados)	En función de la masa salarial de la empresa	A cargo del empleador, entre 0,5 y 3 puntos porcentuales, en función de la duración de los CDD	+ 1,4 para los CDD		
<b>Financiación complementaria</b>	Contribuciones públicas (CP)				-	CP	

Para dar una visión más sencilla y que abarque a todos los países del estudio de Unédic, Corentin Droz-Georget construye la tabla siguiente:

<b>País</b>	<b>Contribución del empleador</b>	<b>Contribución del asalariado</b>
<b>Alemania</b>	1,50 %	1,50 %
<b>Bélgica</b>	1,46 %	0,87 %
<b>España</b>	5,50 %	1,55 %
<b>Finlandia</b>	0,80 %	1,60 %
<b>Francia</b>	4,05 %	
<b>Italia</b>	1,61 %	
<b>Países Bajos</b>	2,64 %	
<b>Suecia</b>	2,64 %	
<b>Suiza</b>	1,10 %	1,10 %

Incluso después de la supresión de la parte salarial de las cotizaciones, la tasa de cotización francesa para el seguro de desempleo sigue siendo la segunda más alta de Europa, después de la de España. Se observa que Italia, Países Bajos y Suecia tampoco cobran cotizaciones a cargo de los trabajadores, sin embargo las tasas que se han fijado para las cotizaciones de los empleadores son muy inferiores a las de Francia.

Otros países, como la Gran Bretaña y Noruega, tienen un sistema diferente, reteniendo una cotización global para la Seguridad social. Este sistema no nos permite hacer una comparación con el sistema francés, en la cual existe una cotización específica para el seguro de desempleo. En

Francia, las remuneraciones sujetas a cuotas están no pueden superar en cuatro veces el límite superior mensual de la Seguridad social (3 377 euros), es decir, 13 508 euros mensuales en el año 2019.

En Francia, los derechos de indemnización son proporcionales a las cotizaciones pagadas, así un salario elevado da lugar a cotizaciones salariales elevadas y, en su caso, una indemnización elevada. Este sistema justifica que un alto salario tenga una alta asignación debido a las cotizaciones elevadas abonadas.

Sin embargo, las contribuciones salariales para el seguro de desempleo han sido suprimidas en 2019 y la financiación del

mismo se basa actualmente en un impuesto (CSG) y en las contribuciones empresariales. El paso a la CSG implica que se parte de la financiación se logre a partir de un determinado tipo impositivo sobre el salario. [Ahora](#), el seguro de desempleo dispone principalmente de dos tipos de recursos financieros para cubrir los gastos del régimen (subsidios de ayuda a la vuelta al empleo, puntos de jubilación complementaria, ayudas a la recuperación de la actividad, etc.), como son:

- Las cotizaciones empresariales recaudadas al tipo de 4,0 5% de los ingresos brutos, como está definido por el convenio del seguro de desempleo del 14 de abril de 2017.
- Una parte de la contribución social generalizada (CSG), recaudada sobre todos los ingresos de actividad, de 1,47 puntos, destinada al seguro de desempleo en aplicación de la ley de financiación de la Seguridad social para el año 2019. Esta parte de CSG garantiza para 2019 la compensación total por la pérdida de ingresos provocada por la supresión de las contribuciones salariales de los trabajadores.

### Las remuneraciones sometidas a contribución

Países	Límites superiores mensuales
<b>Alemania</b>	Entre 5 700 y 6 350 euros
<b>Bélgica</b>	Entre 2 218 y 2 547 euros
<b>España</b>	3 751 euros
<b>Francia</b>	13 508 euros
<b>Noruega</b>	5 140 euros
<b>Países Bajos</b>	4 475 euros
<b>Suecia</b>	2 575 euros
<b>Suiza</b>	11 238 euros

El paso a la CSG implica que se extraigan una tasa impositiva sobre el salario. La retención a cuenta se realiza sobre el 98,25 % del salario, para los salarios de hasta cuatro veces el límite máximo de la Seguridad Social y, por encima de este umbral, la tasa se aplica sobre la totalidad del salario, lo que constituye una [desventaja para los salarios altos](#). Además, la supresión de las cotizaciones salariales cuestiona las altas prestaciones por desempleo percibidas por razón del sistema proporcional a las cotizaciones. Por lo tanto, una disminución del límite de la indemnización sin una disminución del límite del salario de referencia no tiene ninguna lógica de justicia fiscal.

### **Límites superiores de las prestaciones por desempleo**

<b>Países</b>	<b>Límites superiores mensuales</b>
<b>Alemania</b>	<sup>24</sup> 3 819 euros
<b>Bélgica</b>	1 702 euros
<b>España</b>	<sup>25</sup> Entre 1 098 y 1 412 euros
<b>Francia</b>	7 715 euros
<b>Noruega</b>	(semanal) 700 euros
<b>Suecia</b>	1 885 euros
<b>Suiza</b>	No tiene
<b>Portugal</b>	1 072 euros
<b>Italia</b>	1 314 euros
<b>Luxemburgo</b>	4 996 euros
<b>Dinamarca</b>	2 500 euros

### **El límite superior más alto de Europa**

Con 7 715 euros, la prestación máxima francesa es dos veces mayor que la alemana y la más alta de Europa. Lo mismo puede decirse en cuanto al tope del salario de referencia, fijado en 13 508 euros para el año 2019, mientras que ascendía a 5 800 euros en Alemania o a 2 660 euros en Suecia en el año 2018. A esto se añade, el carácter no-decreciente de dicha asignación, que hace que el sistema francés sea aún más generoso. En efecto, la duración de la indemnización en Francia va de 4 a 36 meses. Si los Países Bajos y Bélgica tienen períodos de indemnización de hasta 38 y 48 meses, respectivamente, algunos países aplican un sistema decreciente que disminuye la tasa de sustitución con el tiempo.

<sup>24</sup> En los nuevos Länder son 3 819 euros, y en los antiguos 4 355 euros.

<sup>25</sup> En función de las «cargas familiares».

## La posible estrategia del Gobierno

Para poder ahorrar en prestaciones, el Gobierno puede plantearse dos soluciones. La primera estrategia, sobre la que trabaja en la actualidad el Gobierno, sería reducir la indemnización por desempleo de los altos salarios. La indemnización por desempleo tiene actualmente un límite de 7 715 euros mensuales brutos, para un límite máximo de las retribuciones sujetas a cuotas de 13 508 euros mensuales. El Gobierno quiere actuar sobre el cursor del techo de la indemnización, pero sin tocar el cursor de la limitación de las retribuciones sujetas al pago de cuotas, cuando ambos están vinculados. Las dos opciones previstas son:

### Duración del pago de la indemnización y carácter decreciente, o no, de la misma

Países	Duración en meses	Decreciente, o no
<b>Alemania</b>	de 6 a 24	No decreciente
<b>Bélgica</b>	<sup>26</sup> 48	decreciente
<b>España</b>	de 3 a 24	Decreciente
<b>Francia</b>	de 4 a 37	No decreciente
<b>Noruega</b>	de 12 a 24	No decreciente
<b>Suecia</b>	14	Decreciente
<b>Portugal</b>	de 5 a 18	Decreciente
<b>Italia</b>	10, 12 o 16	Decreciente
<b>Luxemburgo</b>	de 56 a 12	No decreciente
<b>Dinamarca</b>	24	No decreciente
<b>Finlandia</b>	23	No decreciente
<b>Países Bajos</b>	de 3 a 38	Decreciente

- Pasar el límite máximo de la indemnización a tres veces el límite superior de la Seguridad social, es decir, 5 775 euros por mes. Así ahorraría 137 millones por año. La justa contrapartida de ese descenso sería bajar el tope de las retribuciones sujetas a cuotas a 10 111 euros o limitar la cuota empresarial a 409 euros al mes.
- Reducir ese límite pasó a 2,5 veces el límite superior de la Seguridad social, es decir, 4 800 euros para ahorrar 285 millones de euros al año. La justa contrapartida de ese descenso sería bajar el tope de

<sup>26</sup> Superado este período se abre derecho al cobro de una indemnización fija sin límite temporal.

las retribuciones sujetas a cuotas a 8 404 euros o limitar la cuota empresarial a 340 euros al mes.

Otro argumento del Gobierno en favor de la reducción del límite máximo de indemnización es hacer que la indemnización por desempleo sea más estimulante para la vuelta al mercado de trabajo. Sin embargo, con una tasa de desempleo del 3,3 %, a los ejecutivos les afecta muy poco este aspecto. La única solución para hacer más estimulante la indemnización por desempleo sería actuar sobre todos los solicitantes de empleo al inyectar una dosis de disminución de la cuantía de la indemnización con el paso del tiempo.

Es la segunda estrategia, más eficaz en términos de economía, donde el Ejecutivo podría establecer una indemnización decreciente. Para ello, se puede inspirar en los vecinos europeos.

- En España: se cobra el 70 % del salario durante seis meses, luego el 50 % hasta un año y medio, según la apertura de los derechos.
- En Bélgica: el 60 % del salario durante tres meses, luego el 40 o el 60 %, según la situación familiar.
- En Suecia el límite de la indemnización se fija en 1 885 euros y la tasa de reemplazo es del 80 % en la apertura de los derechos, y luego del 70 % después de 200 días con una duración máxima de 14 meses.

Este enfoque sería el que alcanzaría mejores resultados económicos para el Estado, ya que las indemnizaciones disminuirían con el tiempo. En 2016, el Tribunal de cuentas proponía bajar las indemnizaciones en Francia un 10 % al cabo de doce meses, para alcanzar 700 millones de ahorro, o del 20 % para lograr 1 000 millones de euros. Justamente esta es la suma que pretende ahorrar el Gobierno anualmente.

Una alternativa consistiría en reformar el seguro de desempleo mediante la combinación de ambas estrategias: una reducción del límite máximo de indemnización (y una reducción equivalente del tope de las retribuciones sujetas a cuotas) y la puesta en marcha de una indemnización decreciente, idealmente antes del primer año. La fundación iFRAP propone por su parte, una serie de medidas complementarias para ir más lejos y lograr cuatro mil millones de ahorro por año y esto gracias a:

- Una disminución de la tasa de reemplazo a partir del primer año: para ello, bastaría con cambiar la base de cálculo, y aplicarla sobre el salario neto y no sobre el bruto. Por ejemplo, para un salario de referencia de 1 948 euros netos al mes, la tasa de reemplazo pasaría del 67 % al 55 %.
- Una refundación de las condiciones para el acceso a los derechos, doblando el período mínimo de cotización, de cuatro a ocho meses.
- Una disminución de la duración de la indemnización para los menores de 50 años de edad, haciéndola converger con el modelo alemán (hasta alcanzar los 12 meses de indemnización).
- Una alineación de las cotizaciones salariales por desempleo para los agentes del sector público (2,4 %).

## **LOS CONTRATOS CORTOS Y LOS VIAJES DE IDA Y VUELTA ENTRE EMPLEO, DESEMPLEO E INACTIVIDAD**

---

El INSEE<sup>27</sup> ha realizado un excelente trabajo en relación con las «evoluciones» a que se ven sometidos los asalariados encadenados a contratos cortos de trabajo. Esta condición afectaba en Francia a 1,2 millones de trabajadores, durante el año 2017. Se trata de personas que están en situación de interinidad (43 % de los casos) o que han firmado un contrato (CDD) con una duración inferior a tres meses (57 % de los casos). Representaban el 4,5 % de las personas que ocupaban un puesto de trabajo en cualquier momento dado del año. Esta parte es muy inferior al peso de los contratos cortos en el conjunto de contrataciones realizadas en un año.

Tras haber aumentado desde el inicio de los años 1980 y mediados del decenio del 2000, la proporción de personas con un contrato corto se ha estabilizado, pese al fuerte crecimiento de las contrataciones en estas modalidades. Estas tendencias divergentes reflejan una fuerte subida de la rotación de la mano de obra durante el período.

Los contratos cortos son más frecuentes entre los jóvenes, aunque se han extendido a los mayores. Los obreros tienen también contratos cortos con más frecuencia, sobre todo en períodos de interinidad en la industria.

Una cuarta parte de las personas con contratos cortos están desempleados o en inactividad tres meses más tarde. Quienes aún siguen

---

<sup>27</sup> Yves Jauneau y Joëlle Vidalenc en INSEE Première, nº 1736, de febrero de 2019 (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3712196>).

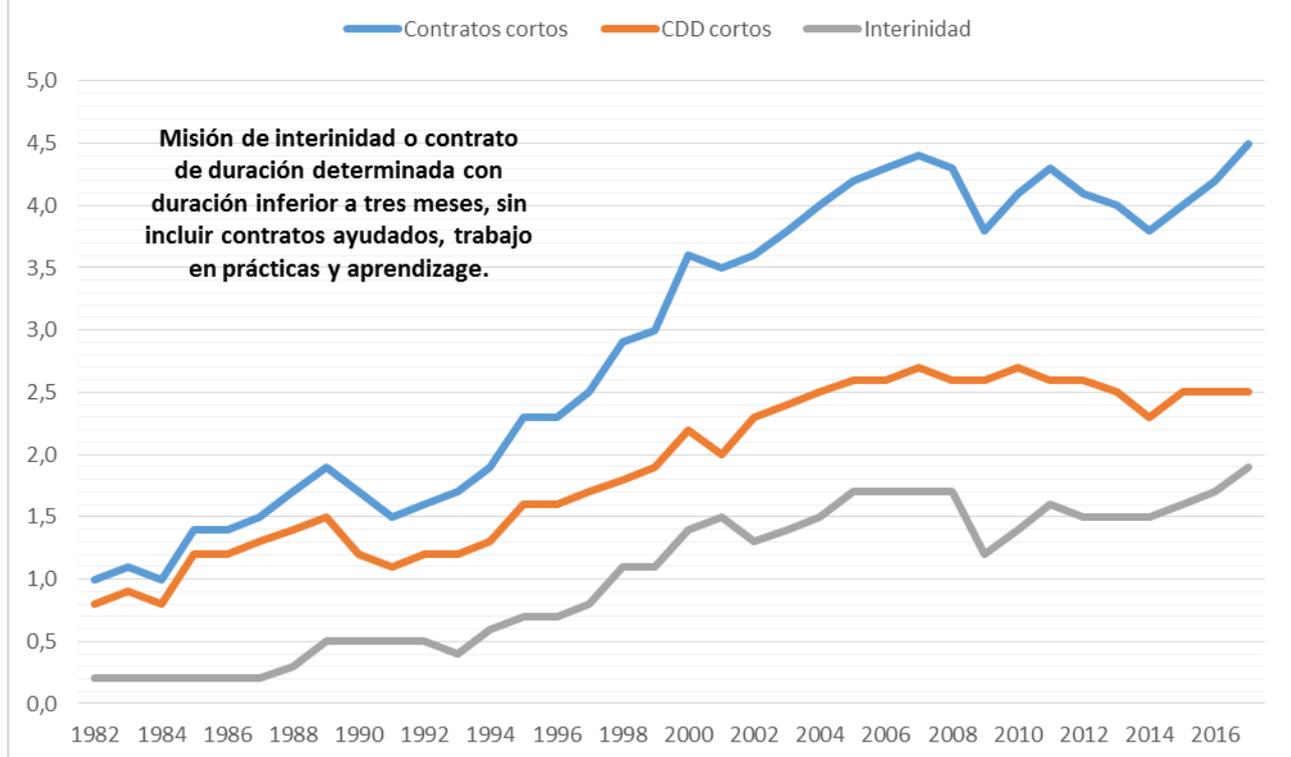
empleadas tres meses más tarde está frecuentemente con el mismo empleador. Aproximadamente el 17 % de los asalariados con un contrato corto a finales del 2016 vivían en un hogar en situación de pobreza monetaria, frente al 8 % del conjunto de las personas empleadas y el 38 % en el caso de los desempleados.

### **Un 4,5 % de las personas con empleo en un momento dado del año tiene un contrato corto**

En promedio, en el año 2017, el 4,5 % de las personas empleadas tenía un contrato corto; esta proporción era del 5,1 % entre los asalariados (figura 1). Si, en un momento dado, los contratos cortos son muy minoritarias en el empleo, casi el 75 % de las contrataciones (dejando fuera la interinidad) realizadas en un año se hacen con un contrato corto (enmarcado 1). En efecto, un mismo trabajador puede ser contratado varias veces al año, tanto más cuando el contrato es de corta duración.

Tras una subida desde el inicio de los años 1980 y mediados del decenio del 2000 (pasando del 1,0 % en 1982 al 4,4 % en 2007), la proporción de personas con un contrato corto en el empleo total oscila alrededor del 4 %. Más en concreto, la parte de los CDD cortos en el empleo total se mantiene estable desde mediados del decenio del 2000, mientras que la parte de la interinidad corta sigue las fluctuaciones cíclicas (contracción en el 2009 durante la recesión económica, aumento desde el 2015). Al mismo tiempo, la proporción de contratos cortos en el conjunto de las contrataciones realizadas en un año no ha cesado de aumentar continuamente (enmarcado 1). Estos contratos son cada vez más cortos. Estas tendencias divergentes reflejan una fuerte subida de la rotación de la mano de obra durante el período.

Figura 1: Porcentaje de personas con contratos cortos de 1982 a 2017



## Más contratos cortos entre los obreros

En el año 2017, la proporción de contratos cortos fue mayor para los obreros (10,6 %) y, en menor medida, para los empleados (5,5 %), mientras que fue mucho más baja para los ejecutivos (1,5 %), como puede comprobarse en la figura 2. Los contratos cortos fueron especialmente frecuentes entre los obreros no calificados de tipo industrial (22,4 %), al ser la interinidad más frecuente en la industria, y entre los trabajadores agrícolas (15,6 %), siendo entre estos más frecuentes los contratos de temporada (estacionales). Los contratos cortos también son predominantes entre las personas que trabajan en los sectores que pueden contratar mediante CDD de uso (espectáculos, hostelería, restauración, por ejemplo): el 16,8 % de las personas que ejercen una profesión relacionada con la información, las artes y el espectáculo tenían contratos cortos.

**FIGURA 2: PORCENTAJE DE PERSONAS CON CONTRATOS CORTOS POR CATEGORÍA SOCIO-PROFESIONAL (2017)**

<b>CATEGORÍAS SOCIO-PROFESIONALES</b>	<b>%</b>
<b>EJECUTIVOS</b>	<b>1,5</b>
<b>PROFESIONES DE LA INFORMACIÓN, LAS ARTES Y LOS ESPECTÁCULOS</b>	<b>16,8</b>
<b>PROFESIONES INTERMEDIAS</b>	<b>2,1</b>
<b>EMPLEADOS</b>	<b>5,5</b>
<b>EMPLEADOS DE COMERCIO</b>	<b>7,3</b>
<b>PERSONAL DE SERVICIOS DIRECTOS A LOS PARTICULARES</b>	<b>6,1</b>
<b>EMPLEADOS CIVILES Y AGENTES DE SERVICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</b>	<b>5,6</b>
<b>OBREROS</b>	<b>10,6</b>
<b>OBREROS NO CUALIFICADOS DE TIPO INDUSTRIAL</b>	<b>22,4</b>
<b>OBREROS AGRÍCOLAS</b>	<b>15,6</b>
<b>OBREROS CUALIFICADOS DE MANTENIMIENTO, ALMACENAJE Y TRANSPORTE</b>	<b>11,6</b>
<b>OBREROS NO CUALIFICADOS DE TIPO ARTESANAL</b>	<b>9,3</b>
<b>OBREROS CUALIFICADOS DE TIPO INDUSTRIAL</b>	<b>7,2</b>
<b>OBREROS CUALIFICADOS DE TIPO ARTESANAL</b>	<b>6,6</b>
<b>CONDUCTORES</b>	<b>5,3</b>
<b>CONJUNTO DE LAS PERSONAS EMPLEADAS</b>	<b>4,5</b>

## Los contratos cortos se han extendido a todas las edades

Mientras que los contratos cortos se referían específicamente a los jóvenes en el inicio de la década de 1980, se han ido extendiendo a todas

las edades: en el año 1982, el 61 % de los asalariados con un contrato corto tenía menos de 25 años; en el 2000, esta parte sólo era del 39 %; en el 2017, llegaba al 27 % (figura 3). Con todo, los jóvenes siguen siendo firmando con más frecuencia que sus mayores contratos de corta duración.

Las mujeres están algo menos afectadas que los hombres por los contratos cortos. Ellas representaban el 46 % de los asalariados con un contrato corto, frente al 48 % del empleo total. La situación cambiaba, sin embargo, al considerar el tipo de contrato, en relación con las diferencias sectoriales. Así, representaban el 58 % de las personas con un CDD corto, pero sólo el 30 % de las personas con un contrato corto de interinidad, al ser la interinidad más frecuente en la industria, sector donde los hombres están sobrerrepresentados.

<b>Figura 3: Sexo, edad y cualificación de las personas con contratos cortos (año 2017, en porcentaje)</b>			
	Contrato corto *	CDD interinidad e	Personas empleadas
Mujeres	45,7	51,7	48,1
15-24 años	27,1	23,6	8,0
25-49 años	56,6	60,4	61,6
≥50 años	16,3	16,0	30,4
Empleados y obreros no cualificados	46,5	37,6	20,7
* No incluye los contratos apoyados, las prácticas y el aprendizaje.			

### **Los asalariados están en subempleo con más frecuencia**

Los asalariados con contratos cortos trabajaban con más frecuencia a tiempo parcial (en el año 2017, 29,3 %, frente al 18,8 % del conjunto de las personas que desempeñaban un empleo; figura 4). El tiempo parcial con una tasa muy baja (por debajo de la media jornada) era más frecuente: afectaba entonces al 12 % de los asalariados con contratos cortos, frente al 4 % del conjunto de las personas empleadas.

El subempleo, que incluye principalmente a las personas que trabajan a tiempo parcial, que desean trabajar más y que están disponibles para hacerlo, era más frecuente entre las personas con contratos cortos: el 18% en el año 2017, frente al 6 % del total de la población empleada. El subempleo era más frecuente en los CDD cortos (24 %), en particular los que tenían una duración inferior a un mes (32 %), que para la interinidad de corta duración (11 %).

**Figura 4: Características de los contratos cortos en el año 2017 (en porcentaje)**

	Contrato corto *	CDD e interinidad	Personas empleadas
Tiempo parcial	29,3	30,3	18,8
Subempleo	18,4	16,6	6,1
Queriendo encontrar otro empleo	29,1	23,7	11,1

\* No incluye los contratos apoyados, las prácticas y el aprendizaje.

### Un deseo más frecuente de tener otro empleo

En el año 2017, el 29 % de los asalariados con un contrato corto (el 32 % en el caso de la interinidad de corta duración y el 27 % de los titulares de CDD cortos) querían encontrar otro empleo, en sustitución o como complemento de su empleo actual. Esta cuota era menor para los empleados con CDD o en situación de interinidad (no incluyendo los contratos apoyados, las prácticas y el aprendizaje) y más baja para el conjunto de personas empleadas (11 %). En efecto, las personas con contratos cortos anticipaban frecuentemente la próxima finalización de su contrato: un 52 % de las personas con un contrato corto y que querían otro empleo refería en primer lugar la búsqueda de un empleo más estable o el riesgo de perder su empleo actual, frente al 16 % que reportaba esas circunstancias dentro del conjunto de las personas empleadas y deseando encontrar otro trabajo. A continuación aparecía el deseo de aumentar los ingresos (18 %), aunque este razonamiento era menos importante que en el conjunto de las personas empleadas y deseando encontrar otro trabajo.

En el año 2017, el 29 % de los asalariados con un contrato corto (el 32 % en el caso de la interinidad de corta duración y el 27 % de los titulares de CDD cortos) querían encontrar otro empleo, en sustitución o como complemento de su empleo actual. Esta cuota era menor para los empleados con CDD o en situación de interinidad (no incluyendo los contratos apoyados, las prácticas y el aprendizaje) y más baja para el conjunto de personas empleadas (11 %). En efecto, las personas con contratos cortos anticipaban frecuentemente la próxima finalización de su contrato: un 52 % de las personas con un contrato corto y que querían otro empleo refería en primer lugar la búsqueda de un empleo más estable o el riesgo de perder su empleo actual, frente al 16 % que reportaba esas circunstancias dentro del conjunto de las personas empleadas y deseando encontrar otro trabajo. A continuación aparecía el deseo de aumentar los ingresos (18 %), aunque este razonamiento era menos importante que en el conjunto de las personas empleadas y deseando encontrar otro trabajo (30 %).

A pesar de las condiciones de empleo globalmente menos favorables, los asalariados con contratos cortos eran más numerosos que el conjunto de los que tenían CDD o que cumplían misiones de trabajo temporal a la hora de declarar haber elegido este tipo de contrato (34 % frente a 28 %). En particular, la proporción de contratos cortos «elegidos» superaba el 60 % en las profesiones de la información, las artes y los espectáculos. El carácter «elegido» del contrato puede ser relativo: en algunos sectores de actividad, la oferta de empleo está fuertemente concentrada en contratos cortos.

### **Una cuarta parte de los trabajadores con contratos cortos ya no tenía empleo tres meses más tarde**

En una semana determinada del año 2017, entre los empleados con contratos cortos, el 25 % ya no estaba empleado tres meses más tarde: el 15 % se encontraba en situación de desempleo y el 10 % permanecía inactivo (figura 5). En comparación, entre todas las personas empleadas en una fecha determinada, el 4 % estaba en desempleo tres meses más tarde. Los jóvenes con un contrato corto pasaban más a menudo a la inactividad, entre otras cosas porque una parte de ellos retomaba o continuaba sus estudios.

#### Enmarcado 1

La mayoría de las contrataciones mediante contratos cortos se concentran en una parte de los trabajadores asalariados

Según las declaraciones previas a la contratación recopiladas por la ACOSS (DPAE), las contrataciones en la modalidad CDD con menos de tres meses de duración han aumentado considerablemente durante la última década y son ahora mayoritarias en el conjunto de contrataciones: en el año 2016, representaban el 75 % de las contrataciones (sin tener en cuenta el régimen de interinidad), frente al 55 % en el 2004.

Estas contrataciones mediante CDD de corta duración se concentran, sin embargo, y cada vez más, en una parte de los asalariados. El 29 % de las personas contratadas en el año 2016 lo han sido con CDD cortos, frente al 25 % en el año 2004. El acceso a un CDI sigue siendo más frecuente que la contratación exclusiva mediante un CDD corto. Si bien ha retrocedido un poco en la última década: el 37 % de las personas contratadas en el año 2016 tuvieron acceso a al menos un CDI, frente el 41 % del año 2004.

**Figura 5: Situación de las personas con contratos cortos tres meses después de una semana determinada (año 2017, en porcentaje)**

	Personas con contratos cortos				Conjunto de empleados
	Menos de 25 años	25-49 años	50 años o más	Conjunto	
<b>Con empleo</b>	65	79	79	75	96
Mismo empleador	47	64	69	60	81
Otro empleador o no-asalariado	18	15	11	15	15
<b>En desempleo</b>	16	14	13	15	2
<b>Inactividad</b>	19	7	8	10	2
<b>Conjunto</b>	100	100	100	100	100

Estas transiciones frecuentes entre empleo (contrato corto), desempleo e inactividad se traducían en una tasa de inscripción en el Centro de empleo más elevada: el 55 % de las personas con un contrato corto estaban inscritas, frente al 40 % de las personas con un CDD o en situación de interinidad y el 7 % de todas las personas empleadas (enmarcado 2).

Entre las personas con contratos cortos, eran frecuentes los reingresos y las renovaciones de contratos con el mismo empleador: en el año 2017, el 60 % de estas personas seguía trabajando en la misma empresa tres meses más tarde. Esta situación era más habitual para los trabajadores de más edad, en particular para las mujeres con 50 años o más, y para los profesionales de la información, las artes y los espectáculos.

### **El 17 % de los asalariados con contratos cortos vive bajo el umbral de la pobreza**

En el cuarto trimestre de 2016, aproximadamente el 17 % de los asalariados con un contrato corto vivía en un hogar en situación de pobreza relativa, frente al 15 % del total de asalariados con CDD o en régimen de interinidad y el 8 % de las personas empleadas. A título comparativo, la tasa de pobreza relativa de los desempleados era del 38 %.

En el caso de los asalariados con contratos cortos, el riesgo de pobreza era mayor cuando ellos eran los únicos que trabajaban en su hogar. En este caso, que afecta al 40 % de los asalariados con un contrato corto, la tasa de pobreza alcanzaba el 31 %, frente al 25 % del conjunto de los asalariados con CDD o en régimen de interinidad que se encontraban en la misma situación familiar. Viviendo en un hogar donde al menos trabajaba otra persona, la tasa de pobreza era cuatro veces menor (7 %),

resultando parecida a la del conjunto de las personas con CDD o en régimen de interinidad viviendo la misma situación (6 %).

**Figura 6: Tipología de las personas en contrato corto en el año 2017 (en porcentaje)**

	Empleo continuado	Paro predominante	Alternancia empleo/paro	Actividad de apoyo	Pequeños trabajos de estudiantes	Conjunto de contratos cortos
Cuota de relevancia	49	19	17	3	11	100
Características (en porcentaje)						
Mujeres	45	43	40	70	56	46
15-24 años	18	25	22	11	82	27
≥50 años	20	14	15	37	0	16
Empleados y obreros no cualificados	41	53	50	54	50	46
Tiempo parcial	28	30	23	59	36	29
Subempleo	18	23	17	24	14	18
Empleo de apoyo o temporal	17	38	34	47	57	30
Contrato de elección	34	21	26	52	61	34
Deseando otro empleo	25	41	33	23	20	29
Parado registrado	54	73	68	26	18	55
Durante los últimos 12 meses, número de meses con el estatuto declarado						
Empleo	11,2	2,0	6,6	2,2	1,5	7,3
Desempleo	0,5	9,0	4,5	0,8	0,6	2,8
Estudios	0,0	0,3	0,2	0,0	9,6	1,2
Otra forma de inactividad	0,0	0,2	0,2	8,8	0,1	0,4
No declarada	0,1	0,6	0,5	0,1	0,2	0,3
Conjunto	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0

## Enmarcado 2

### Los asalariados con contratos cortos: situaciones variadas

Casi la mitad de las personas con contratos cortos estaban «empleadas de forma casi continua» durante el año pasado (figura 6). De ellas, el 70 % trabajaba para el mismo empleador tres meses más tarde. Más calificadas y mayores que las demás, estas personas consideran raramente el contrato corto como una actividad complementaria o temporal. Los profesionales de las artes y del espectáculo, que representan el 5 % de los contratos cortos, están excesivamente representadas en este grupo (8 %).

Las personas en situación de «desempleo predominante» (19 % de las personas con contratos cortos) tenían un contrato corto en un momento determinado, pero decían estar en paro la mayoría del tiempo durante el año pasado (9 meses sobre 12). Muy frecuentemente inscritas en el Centro de empleo (73 %), eran titulares con menor frecuencia de un contrato corto por propia elección (21 %) y deseaban más a menudo tener otro empleo (41 %).

Las personas en «alternancia empleo / desempleo» (17 % de las que tenían contratos cortos) han pasado durante los últimos doce meses, la mitad del tiempo empleadas y la otra mitad del tiempo en desempleo.

Por último, algunas personas afirman mayoritariamente ejercer su empleo con un contrato corto como una actividad temporal o de apoyo y haber elegido este tipo de contrato. Estas personas son, por una parte, jóvenes, en su mayoría sin haber terminado sus estudios (63 %), aquéllas que todavía viven con sus padres (11 % de los contratos cortos) y, de otra, las personas con una «actividad de apoyo» (3 % de los contratos cortos), mayoritariamente mujeres, las personas mayores, menos cualificadas, alternan cortos periodos de empleo y largos períodos de inactividad.

## ¿OPTIMIZAN LOS CONTRATOS CORTOS EL DESEMPLEO?

---

La pregunta la realiza Bertrand Nouel<sup>28</sup>, en la fundación iFRAP. Tras constatar cómo el Gobierno ha decidido tomar el control en materia de la reforma del seguro de desempleo, tras el fracaso de los interlocutores sociales en llegar a un acuerdo. Apunta que el Tribunal de cuentas ha traído más agua al molino, y que parece abogar por una disminución de los derechos de los desempleados, y no tanto por la imposición sobre los empleadores de un sistema de «bonificación-penalización». La respuesta... en el próximo número, pero la lógica apunta hacia liberar al sistema de indemnización de las disposiciones que favorecen de manera indebida a algunos los desempleados, y no hacia penalizar a los empleadores.

### El marco general del Gobierno

En septiembre pasado el Gobierno pidió a los interlocutores sociales que llegasen a un acuerdo para "responsabilizar" a las empresas cuya rotación de la mano de obra resulta anormalmente elevada, atacando el recurso a los contratos cortos (CDD, interinidad o contrato de uso) y, en concreto, los contratos con una duración inferior a un mes. Los sindicatos son favorables al sistema de «bonificación-penalización», pero la patronal resueltamente opuesta. El resultado ha sido el esperable, a comienzos del año, los socios no se pusieron de acuerdo, y el Gobierno retomó el dossier. La ministra de Trabajo argumenta que el uso de los contratos cortos no viene obligado por la naturaleza de las actividades, como pretende la patronal, y llega a presentar una estadística que demuestra que un trabajador de cada cinco en desempleo cobra más que cuando trabajaba, debido al sistema distorsionado para el cálculo de la cuantía de las prestaciones. La ministra parece no tener ningún interés terminar con esa aberración, porque, para ello, bastaría con ajustar el sistema de cálculo de las indemnizaciones. Y no puede hacerlo porque en su campaña electoral del año 2017, Emmanuel Macron ya había previsto la introducción de un sistema de «bonificación-penalización» que castigase a las empresas que recurriesen demasiado a los contratos con duración inferior al mes, compensando simétricamente a las empresas que firmasen contratos de mayor duración.

### El Tribunal de cuentas entra en acción

Tribunal de cuentas hace público un refirió, emite un dictamen «por propia iniciativa» apoyando las tesis del Gobierno, en materia de reforma del seguro de desempleo, atacando, respectivamente, los «derechos recargables» y la acumulación o compatibilidad de la prestación de desempleo con los ingresos procedentes del trabajo, en actividad

---

<sup>28</sup> <http://www.ifrap.org/emploi-et-politiques-sociales/les-contrats-courts-optimisent-ils-le-chomage>.

reducida, evidentemente. Se trata de temas muy técnicos. El dictamen tiene ocho páginas y el artículo de Bertrand Nouel presta atención a la recomendación de modificar las reglas para calcular el salario de referencia sobre todo en el caso de los contratos cortos: «El mantenimiento de una base de cálculo diaria conduce, para determinar el salario de referencia, a considerar que los días comprendidos entre dos contratos de trabajo han sido pagados al mismo nivel que durante los períodos trabajados. En un contexto de creciente fragmentación de los itinerarios de empleo, este principio no permite dar cuenta del nivel de actividad real ni del salario habitual de cada beneficiario. Las normas de indemnización siguen siendo demasiado favorables a los contratos de menos de un mes».

Llegados a este punto, ya no sabemos dónde estamos. Habíamos partido de la constatación de una explosión en el recurso a los contratos cortos, a la que era imprescindible poner fin, en el interés de los desafortunados trabajadores víctimas de las exigencias injustificadas de los empleadores que, cabe recordar, ya están obligados al pago a los empleados con un CDD de una prima de precariedad. Es importante, a pesar de todo, castigar la conducta abusiva de los empleadores, papel asignado al sistema de «bonificación-penalización».

Pero el Tribunal de cuentas introduce una nueva melodía: las reglas para calcular la indemnización serían, en muchos casos, demasiado favorables para los empleados, y deberían ser modificadas, especialmente en el caso de los contratos con una duración inferior al mes. El mencionado tribunal no hace ninguna mención a un posible sistema de «bonificación-penalización», ni a penalización alguna para el empleador. Concluye, al parecer, que habría que disminuir la indemnización de los desempleados.

Y ahora son los sindicatos que saltan a la palestra y el Gobierno no parece estar en las mejores condiciones políticas para bajar la indemnización de los desempleados, salvo en el caso de los ejecutivos, que es considerada excesiva (con un límite superior de cuatro veces el límite de la Seguridad Social).

El Tribunal de cuentas, por su parte, se niega a culpabilizar a los trabajadores: «Los que trabajan tienen un conocimiento limitado de las normas de indemnización, acumulen o no su prestación con un salario. Entre los beneficiarios que trabajan, uno de cada tres ignora que ejercer una actividad le permite posponer el final de su derecho a indemnización. Por consiguiente, es poco probable que las estrategias de optimización se pongan en práctica, a gran escala, por esos colectivos con bajos ingresos». Los asalariados no son las víctimas: ¿bendita precariedad? Estos son, en efecto los resultados parciales de un sondeo encargado por la Asociación SNC (Nuevas solidaridades frente al desempleo). Vamos a verlo.

## La elección de los contratos de duración inferior a un mes

Al lado de los CDI, que han pasado del 82 % al 84 % (21,3 millones) de los activos empleados entre los años 2017 y 2018, los CDD, la interinidad o los contratos de uso de menos de un mes de duración sólo representan el 2 % de los que tienen los trabajadores activos, es decir, afectan a 400 000 trabajadores. También es la misma cifra (2 %) de los activos la que se aplica a estos tipos de contratos cuya duración oscila entre 1 y 9 meses.

A la pregunta hecha a los empleados con un CDD, en interinidad o con contratos de uso de menos de un mes, solicitando qué frase se adapta a su situación, las respuestas fueron las siguientes:

- He escogido este tipo de contrato para mi organización personal: 50 %.
- Este tipo de contrato me ha sido impuesto porque no he encontrado un empleo estable: 33 %.
- Este tipo de contrato me ha sido impuesto en razón del tipo o de la naturaleza de mi actividad: 15 %.

(Fuente: Barómetro SNC-septiembre de 2017 - Comisis / Opinión- Way).

Extrapolando estas cifras, tendríamos que el 65 % de los 400 000 empleados con contratos cortos de menos de un mes de duración se encuentran en esta situación por razones no impuestas por el empleador: la mitad por elección personal, y el 15 %, debido a la naturaleza de la actividad del trabajador. Esto representa 260 000 personas. Sólo 140 000 personas están afectadas por un tipo de contrato que viene determinado por el empleador, es decir, 0,05 % de los 25,3 millones de trabajadores activos empleados en Francia.

## Una primera conclusión se impone

Es legítimo mostrarse escéptico sobre el fundamento de la reflexión del Tribunal de cuentas cuando dice que no hay que ver una «estrategia de optimización» de los trabajadores que piden firmar contratos cortos. Como se acaba de ver, esto se refiere a la mitad de los casos, incluso el 65 % si se incluye a los empleados que consideran que esta elección viene dada por la naturaleza de su actividad.

Pero esta selección de precariedad es, en buena parte, por supuesto dictada por las ventajas indebidas procedentes del sistema de indemnización denunciado por el Tribunal de cuentas. ¿No ordena la lógica, por lo tanto, modificar las reglas para poner fin a este sistema de manera abusiva y no penalizar a los empleadores por el uso de contratos cortos, especialmente porque esta penalización ya existe debido a la

prima de precariedad? La pérdida de estos beneficios reducirá las demandas de los empleados y, en consecuencia, obligará a los empleadores también a restringir el uso de los contratos cortos en los casos en que la naturaleza de las actividades lo haga inevitable, lo que la ley reconoce bajo el título de contrato de uso. Aunque el sistema de compensación es ciertamente difícil para el Gobierno, esa es la solución.

### **Se impone una segunda conclusión**

Una vez más nos enfrentamos al efecto perverso de la dualidad de los contratos de trabajo, CDI frente a CDD e interinidad. Dualidad que es la base de los problemas planteados a los asalariados por la precariedad. ¿A qué se debe esta dualidad, si no a la rigidez del CDI y la conocida dificultad de ponerle fin, que se refiere a la definición muy exigente de la causa real y seria? El Gobierno prefirió el mal menor de establecer un baremo legal para las indemnizaciones sin una causa real y seria, en lugar de modificar la definición por ley para evitar que los empleadores sean condenados. Pero aquí estamos acercándonos a la veintena de casos en los que los tribunales se han negado a aplicar la escala legal. Y esperamos con cierta angustia las futuras, y lejanas, decisiones del Tribunal de casación que debería poner orden sobre el tema.

## GRECIA

### LOS DATOS PROVISIONALES DE MARZO.-

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

El número de empleados ascendió a 3.848.269 personas, mientras que el número de desempleados fue de 849.811 y el de inactivos 3.246.729. El número de empleados aumentó en 77.947 personas (+2,1%) en comparación con marzo de 2018 y en 8.961 personas (+0,2%) en comparación con febrero. Los desempleados disminuyeron en 103.615 personas en comparación con marzo de 2018 (es decir -10,9%) y en 14.766 personas en comparación con febrero (-1,7%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 16.246 personas en comparación con marzo de 2018 (-0,5%) y aumentó en 1.825 personas (+0,1%) a nivel mensual.

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

	MARZO					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Empleados	3.506.734	3.499.688	3.654.900	3.714.149	3.770.322	3.848.269
Desempleados	1.301.450	1.228.258	1.144.057	1.056.737	953.426	849.811
Inactivos	3.342.021	3.371.321	3.259.280	3.251.225	3.262.975	3.246.729
<b>Tasa de paro</b>	<b>27,1</b>	<b>26,0</b>	<b>23,8</b>	<b>22,1</b>	<b>20,2</b>	<b>18,1</b>

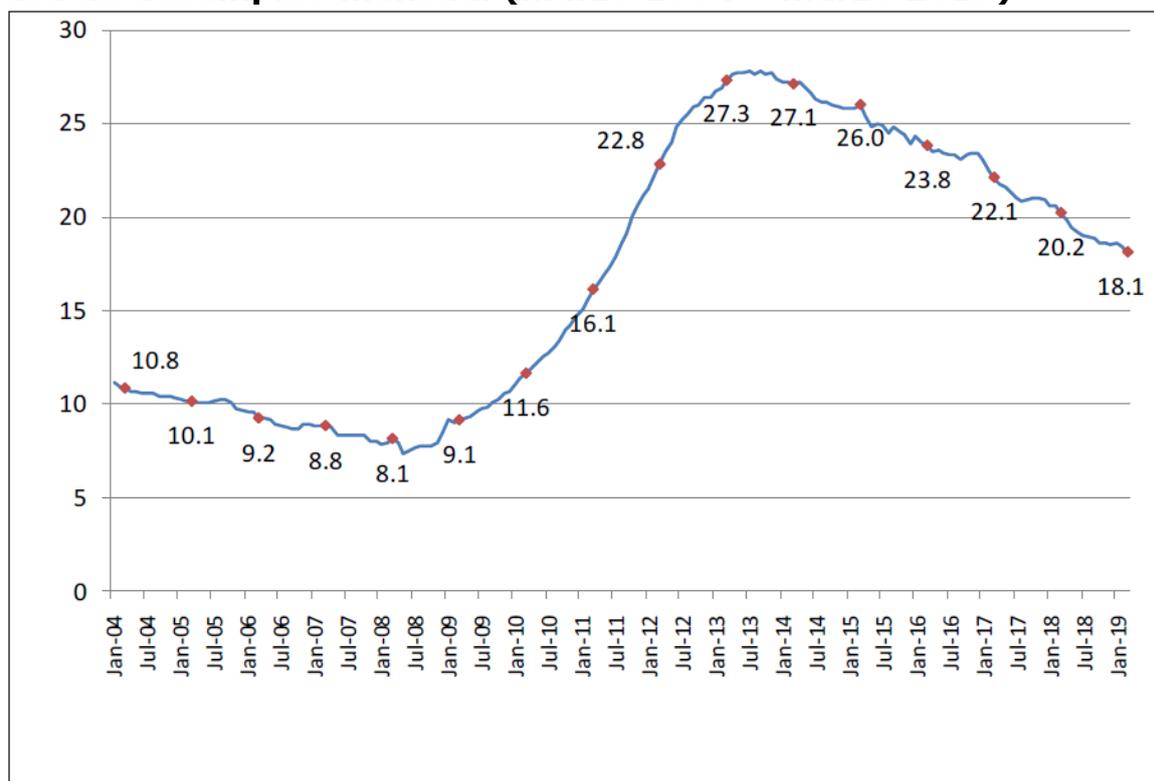
**Tabla 2. Tasa de desempleo por género: marzo 2014-2019**

Género	MARZO					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hombres	24,3	23,0	20,0	18,5	16,4	14,4
Mujeres	30,6	29,7	28,6	26,8	25,0	22,8
<b>Total</b>	<b>27,1</b>	<b>26,0</b>	<b>23,8</b>	<b>22,1</b>	<b>20,2</b>	<b>18,1</b>

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

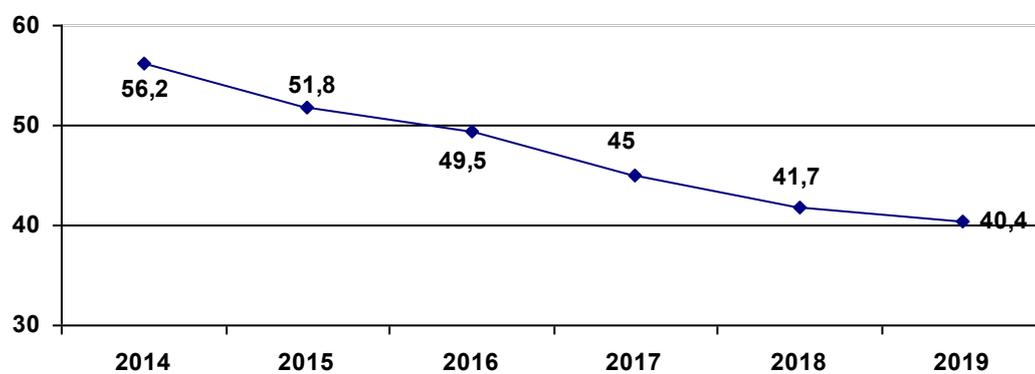
Tramos de edad	MARZO					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-24 años	56,2	51,8	49,5	45,0	41,7	40,4
25-34 "	35,0	33,6	30,1	28,8	24,6	24,3
35-44 "	23,8	23,1	20,2	19,1	18,5	16,1
45-54 "	20,1	20,2	19,5	17,3	16,6	14,2
55-64 "	17,7	18,7	19,4	19,3	16,0	14,1
65-74 "	14,6	9,1	8,9	9,8	12,3	8,6
<b>Total</b>	<b>27,1</b>	<b>26,0</b>	<b>23,8</b>	<b>22,1</b>	<b>20,2</b>	<b>18,1</b>

*Fuente: Elnstat*

**Tasa de desempleo mensual (marzo 2004 – marzo 2019)**

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

### EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (meses de marzo 2014-2019)

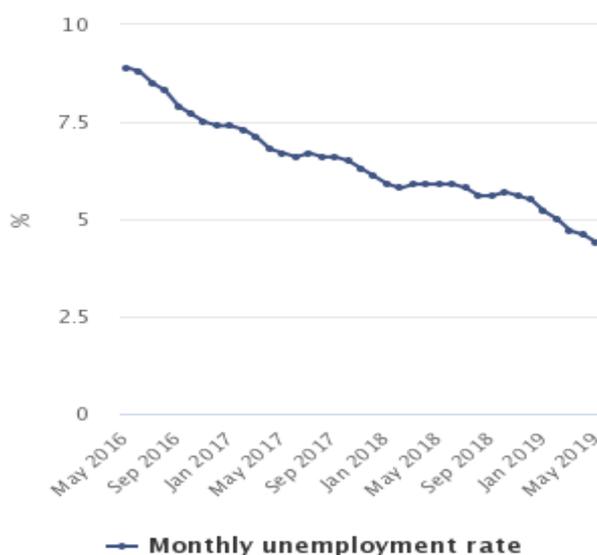


## IRLANDA

### ESTADÍSTICAS MENSUALES

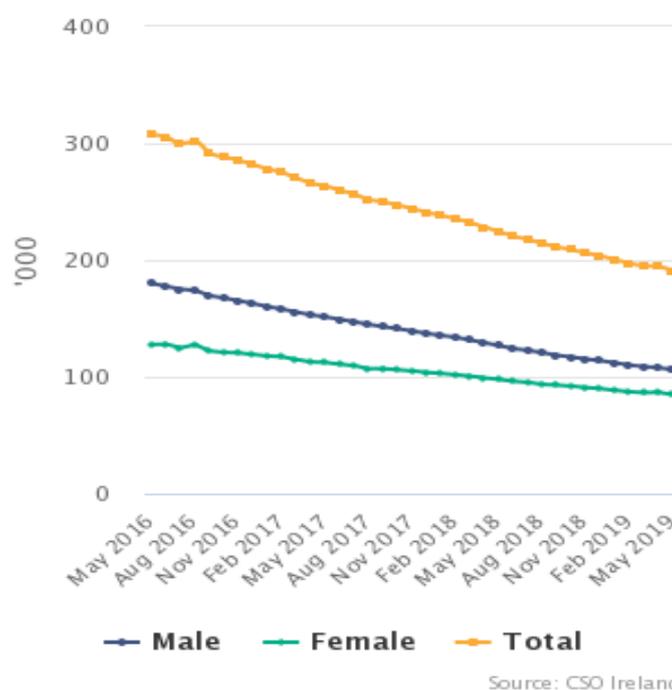
Los últimos datos de la Oficina Central de Estadística (CSO) muestran que en mayo la tasa de desempleo ha caído hasta el 4,4%, un punto menos que en el mes anterior, siendo nuevamente la cifra más baja desde el inicio de la crisis. El número de desempleados ha descendido en 3.100 personas con respecto a marzo, alcanzando los 108.200. En términos anuales la tasa de desempleo ha caído un punto y medio y el número de desempleados ha descendido en 33.200. El desempleo juvenil ha descendido al 10%, tres décimas menos que el mes anterior, con un total de 28.800 jóvenes parados.

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



Source: CSO Ireland

Según la Oficina Central de Estadísticas, en mayo se registraron 190.900 beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*), 3.500 menos que en el mes anterior (-1,8%). Esta cifra marca un nuevo record, siendo la más baja registrada desde febrero de 2008. En términos anuales la cifra ha descendido un 15%, con 33.635 perceptores menos. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 76.238, una caída del 20,4% respecto al año anterior (11.546 menos). El porcentaje de jóvenes perceptores menores de 25 años se sitúa en el 10,7%, con un total de 20.347.

**Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted**

## **PRIMER INFORME SOBRE LA INICIATIVA *BALANCE FOR BETTER BUSINESS***

El pasado 29 de mayo el ministro de Economía, Paschal Donohoe, y el secretario de Estado para la Igualdad, Inmigración e Integración, David Stanton, anunciaron la publicación del primer informe del Grupo de Análisis *Balance for Better Business*.

Este grupo de trabajo, establecido por el Gobierno con el fin de realizar recomendaciones sobre como implicar a un mayor número de mujeres en los órganos de decisión de las empresas, ha publicado un informe con objetivos ambiciosos para el sector empresarial irlandés.

Al principio, *Balance for Better Business*<sup>29</sup> se dirigió a los Consejos de administración de empresas que cotizaban en Bolsa. Desde ahora ampliará su análisis a otras compañías.

El informe establece como objetivo que, para finales de 2023, al menos un 33% de los directivos de las 20 primeras empresas que cotizan en

<sup>29</sup> Programa introducido en julio de 2018 con el fin de analizar los niveles de participación por género en los órganos de decisión, dirección y alta gestión en las empresas en Irlanda. También se cuenta con otros programas para promover la participación de las mujeres en los cargos de decisión como son el *Programme for a Partnership Government* o *Strategy for Women and Girls 2017-20*.

*Euronext Dublin* (ISEQ 20) sean mujeres. Para el resto de las empresas de dicha lista este objetivo se ha fijado en el 25%.

Asimismo, el grupo ha establecido objetivos anuales para que las empresas puedan medir su progreso año a año. También se ha marcado como objetivo que, para finales de 2019, ninguna de las 50 empresas que cotizan en los mercados de *Euronext Dublin* cuente con un consejo exclusivamente masculino.

En la actualidad, el 20,9% de los directivos de empresas del ISEQ 20 y el 12,1% del resto de las compañías que cotizan en Bolsa, son mujeres. Esto equivale a una media del 16,4% de mujeres en los consejos de administración de todas las empresas irlandesas que cotizan en *Euronext Dublin*. De estas, 15 empresas continúan con Consejos de administración exclusivamente masculinos.

A continuación se muestra una tabla con los objetivos porcentuales de mujeres en puestos directivos fijados anualmente tanto para las empresas del ISEQ como para el resto de las empresas que cotizan en Bolsa.

	<b>Marzo 2019</b>	<b>Finales de 2020</b>	<b>Finales de 2021</b>	<b>Finales de 2022</b>	<b>2023</b>
<b>ISEQ 20</b>	20,9%	25%	27%	30%	33%
<b>Resto de empresas</b>	12,1%	18%	20%	22%	25%

Durante la presentación, David Stanton señaló que aunque ya se están produciendo cambios, es necesario que estos se aceleren. Por ello, y de cara a la nueva década, el Gobierno ha urgido a las empresas irlandesas a comprometerse con la modernidad asegurándose de que todas ellas cuentan con mujeres en sus órganos directivos para finales del presente año. Asimismo añadió que tanto las empresas como la sociedad se benefician de la igualdad de género en los Consejos de administración.

Por su parte, la ministra Humphreys puntualizó que en Irlanda las mujeres suponen el 50% del talento y que hay que aspirar a utilizar ese talento para lograr un fuerte liderazgo. Asimismo, señaló que el Gobierno ha alcanzado su objetivo de contar con un 40% de mujeres en los organismos estatales, invitando a los empresarios a seguir su ejemplo y conseguir resultados similares.

Finalmente, uno de los presidentes de *Balance for Better Business*, Brid Horan, se mostró complacido con el progreso alcanzado desde la puesta en marcha de la iniciativa. En este sentido, indicó que el porcentaje de mujeres en los Consejos de las empresas que cotizan en Bolsa ha aumentado en el último año del 14% al 16,4%. Además, señaló que dos

compañías del ISEQ 20 han designado mujeres en sus Consejos por primera vez. No obstante, ha pedido que más mujeres accedan a los órganos directivos de las empresas, recordando que Irlanda se ha quedado rezagada en esta materia respecto a otros Estados Miembros de la UE en los últimos años.

---

## ITALIA

### LOS DATOS (PROVISIONALES) DE ABRIL

En el mes de abril, los principales indicadores sobre la participación en el mercado de trabajo definen un marco de sustancial estabilidad respecto al mes anterior. El aumento del empleo que se registra en el trimestre es consecuencia del aumento de los meses de febrero y marzo, que ha compensado parcialmente la evolución negativa que se había registrado entre junio de 2018 y enero de 2019, pero sin impedir, de todas formas, una fuerte reducción del crecimiento a nivel interanual. El desempleo, por su parte, resulta en fuerte disminución en los doce meses.

Así, según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de abril de 2019, el número de desempleados (2.652.000) registra un aumento del 0,2% (equivalente a +5.000 desempleados) a nivel mensual y una disminución del 7,1% (-203.000) respecto a abril de 2018. La tasa de desempleo, del 10,2%, no presenta variaciones respecto a marzo y registra una disminución de siete décimas respecto a abril del año pasado. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha subido en 8 décimas a nivel mensual pero ha bajado en 1,6 puntos respecto a abril de 2018, cifrándose en un 31,4%. Los desempleados de este tramo de edad son 492.000, es decir 11.000 más que en el mes de marzo (+2,3%) y 17.000 menos que en abril del año pasado (esto es -3,4%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.288.000, es decir 2.000 menos que en el mes anterior (prácticamente sin variación apreciable) y 56.000 más (+0,2%) que en abril de 2018. La tasa de empleo se sitúa en el 58,8%, sin variaciones respecto a marzo y 3 décimas más que en abril del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en abril, en comparación con el mes anterior, es sustancialmente estable, como síntesis de un aumento entre los menores de 34 años (+38.000) y una disminución entre los de 35 y más (-32.000). La tasa de inactividad permanece estable en un 34,3%, por tercer mes consecutivo.

**Tasas de empleo, desempleo e inactividad (abril 2019)**

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

Fuente: ISTAT

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

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre diciembre 2018)		Variación interanual (sobre abril 2018)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
<b>TOTAL OCUPADOS</b>	23.288	-2	0,0	+56	+0,2
<b>Por cuenta ajena</b>	17.969	+22	+0,1	+93	+0,5
• <b>Fijos</b>	14.918	+11	+0,1	+42	+0,3
• <b>Temporales</b>	3.051	+11	+0,4	+50	+1,7
<b>Autónomos</b>	5.319	-24	-0,4	-36	-0,7

Fuente: ISTAT

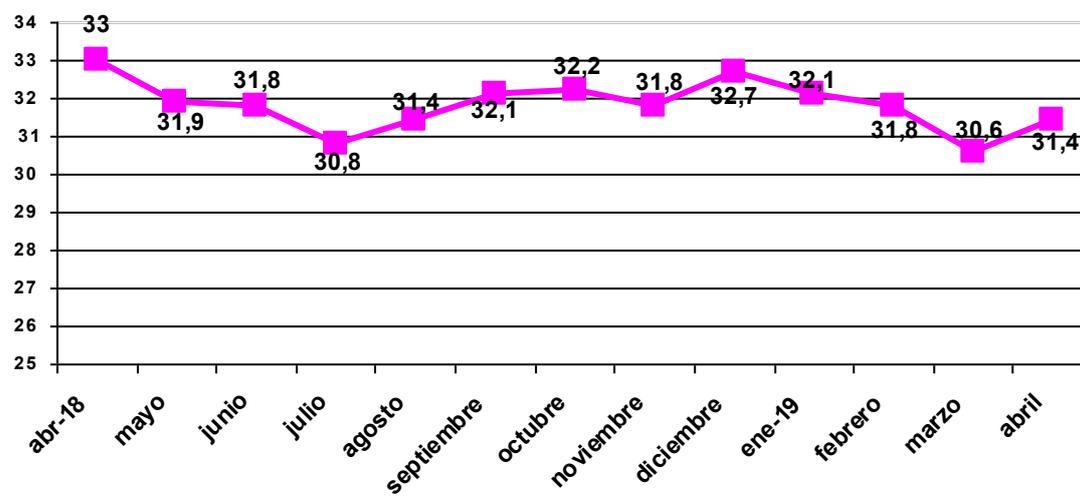
**TASA DE PARO  
Abril 2014 – Abril 2019, datos en porcentaje, desestacionalizados**



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

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	492.000	+11.000	+2,3	-17.000	-3,4
Empleados	1.072.000	-17.000	-1,6	+39.000	+3,8
Inactivos	4.303.000	+6.000	+0,1	-12.000	-0,3

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	31,4	+0,8	-1,6
Tasa de empleo	18,3	-0,3	+0,6
Tasa de inactividad	73,3	+0,1	-0,3

**TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)**

## PAÍSES BAJOS

### LA LEY DE MERCADO LABORAL EN EQUILIBRIO APROBADA POR AMBAS CÁMARAS

---

El Senado acaba de aprobar la Ley Equilibrio del Mercado Laboral (WAB). Esta ley pretende reducir los costes y riesgos entre el trabajo permanente y el trabajo flexible. La Ley ofrece una mejor perspectiva a las personas en una posición vulnerable y al mismo tiempo sigue permitiendo el trabajo flexible. "Con la adopción de la WAB en la Cámaras Alta y Baja, se ha dado un paso importante hacia un mercado laboral fuerte y dinámico", dijo el Ministro Koolmees de Asuntos Sociales y Empleo.

Los contratos fijos ofrecen a los empleados un alto nivel de protección con las normas actuales, mientras que los contratos flexibles apenas ofrecen protección. Esta diferencia en costes y riesgos conlleva a menudo que los empleadores se muestren reacios a contratar empleados permanentes. De esta forma hay grupos de trabajadores que terminan innecesariamente en trabajos flexibles que apenas cuentan con perspectiva de seguridad.

La Ley de Equilibrio del Mercado Laboral reduce las diferencias entre el empleo flexible y permanente; lo que hace que sea más atractivo para los empleadores ofrecer a los empleados un contrato con mayor seguridad más rápidamente. Al mismo tiempo el trabajo flexible sigue siendo posible cuando sea necesario. La WAB recoge un paquete coherente de medidas. La mayoría de estas medidas entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2020.

El Ministro Koolmees también continúa avanzando en la elaboración de otro reglamento relacionado con la WAB. El Ministro ha cerrado acuerdos con empleadores y empleados respecto a planes de enfermedad y discapacidad. La acumulación de riesgos a menudo disuade a los empleadores de ofrecer más seguridad a sus empleados. Los nuevos acuerdos ayudan a reducir costes y riesgos sin afectar la protección de los empleados. Los primeros acuerdos entrarán en vigor en 2020.

Además, se publicará un informe antes del verano que recogerá medidas adicionales relativas al desarrollo de la nueva legislación para trabajadores por cuenta propia. Esta legislación debe aportar más claridad sobre la posición de los autónomos y sobre los falsos trabajadores independientes. Finalmente, Koolmees ha designado un comité que investiga la estructura deseada del mercado laboral del futuro. "Porque simplemente tomar medidas para abordar los problemas urgentes de hoy no es suficiente. Debemos actuar y al mismo tiempo pensar de forma crítica sobre el futuro de nuestro mercado laboral".

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

## LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES PROTEGIDOS EN CASO DE QUIEBRA

Si una empresa reinicia su actividad después de la bancarrota, los empleados que ya estaban trabajando deben ser contratados con las mismas condiciones de trabajo. El Ministro de Protección Legal Dekker ha presentado para ello a consulta un proyecto de ley.

Si ya no se puede evitar la quiebra de una empresa, el empresario puede usar el *escenario pre-pack* para solicitar al tribunal que designe a un síndico, que deberá examinar las opciones para un reinicio después de la bancarrota. La propuesta que establece este método por ley, la Ley de Continuidad de Negocios I (WCO I), está ya en el Senado. Sin embargo, su tramitación se ha detenido porque la propuesta no ofrece garantías para los empleados. Un traspaso también puede ser una forma barata de deshacerse de los empleados y esto sucede en la práctica, seguido de varias demandas judiciales, con la consecuente incertidumbre acerca de cuándo deben tenerse en cuenta los derechos de los empleados y cuándo no.

### Derecho laboral

Dekker quiere eliminar esta incertidumbre con la Ley de Transición de un Negocio en Quiebra. Los trabajadores que ya estaban empleados antes de la quiebra de la empresa deben en principio, al reiniciarse la actividad, ser contratados por la persona que asume la compañía con las mismas condiciones de trabajo que tenían. El traspaso en sí mismo puede no ser una razón para desviarse de este principio. El nuevo propietario solo puede contratar menos empleados por motivos económicos de la empresa. "En ese caso, se determina de manera objetiva y transparente qué empleados se quedarán o no, escribe Dekker en la explicación. Los empleados que no son contratados no tendrán restricciones por cláusula de no competencia para trabajar en otras empresas.

*Fuente: SC KENT DE WET*

## REINO UNIDO

### ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 14 de mayo de 2019, referentes al trimestre enero-marzo 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*<sup>30</sup>, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,70 millones de personas trabajando**, un aumento de 354.000 con respecto al año anterior. La **tasa de empleo**<sup>31</sup> **ha ascendido al 76,1%**, la más alta desde que comenzaran los registros. En términos anuales, la subida ha sido de cinco décimas.

Por su parte, hubo **1,30 millones de personas desempleadas**, un descenso 119.000 en términos anuales. La **tasa de desempleo**<sup>32</sup> **ha descendido al 3,8%**, la más baja desde el trimestre diciembre 1974-febrero 1975.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**<sup>33</sup> **fue de 8,61 millones**, 69.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 20,8%**, una caída de tres en términos anuales.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio**<sup>34</sup> **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **augmentó un 3,3%** excluyendo las bonificaciones y un 3,2% incluyéndolas. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se incrementó un 1,5%** excluyendo las bonificaciones salariales y un 1,3% incluyéndolas.

<sup>30</sup>

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

<sup>31</sup> Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

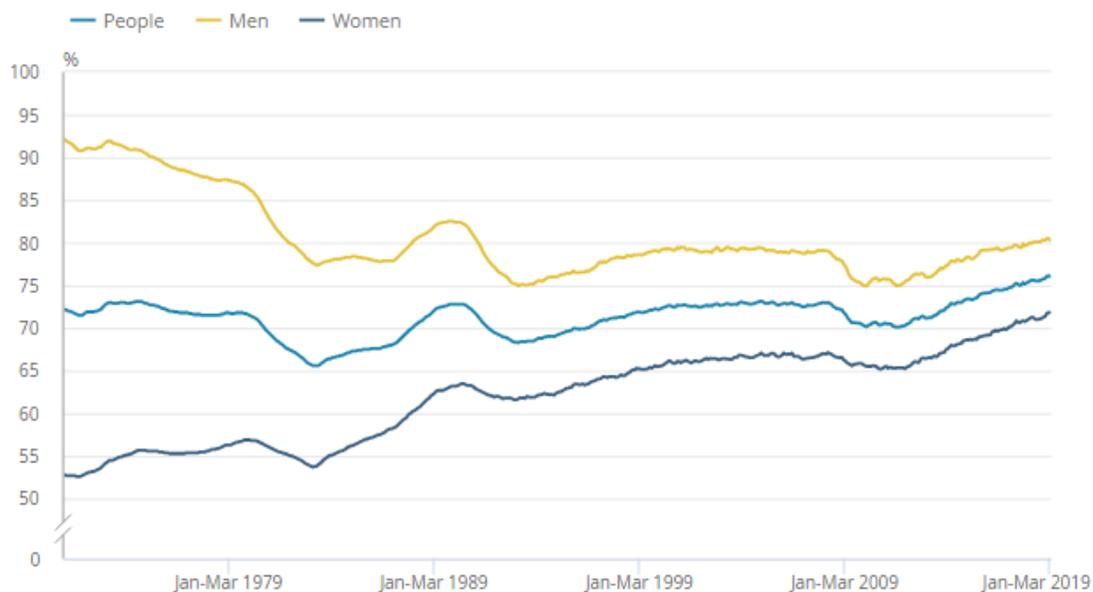
<sup>32</sup> Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

<sup>33</sup> En RU se denomina "*Economically Inactive*" a las personas entre 16 y 64 años que no trabajan ni buscan trabajo, ni están disponibles para trabajar.

<sup>34</sup> Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

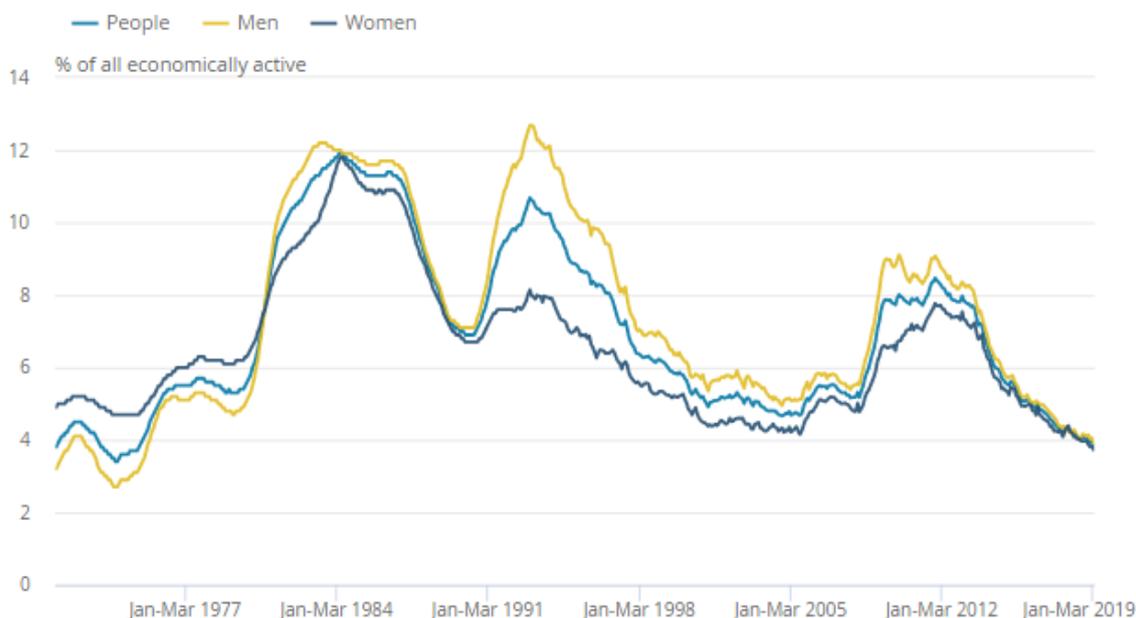
A continuación se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo, con ajuste estacional, desde el trimestre enero a marzo 1971 al periodo enero-marzo 2019 desglosado en mujeres, hombres y total (mujeres en azul oscuro, hombres en amarillo y total en azul claro).

## 1. TASA DE EMPLEO



Source: Office for National Statistics - Labour Force Survey

## 2. TASA DE DESEMPLEO

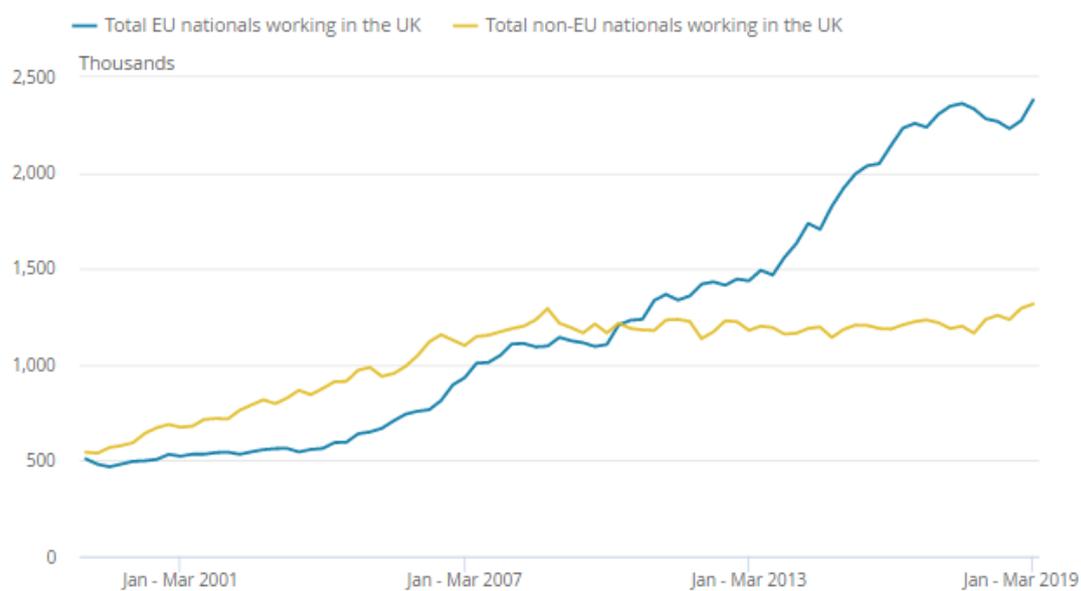


Source: Office for National Statistics - Labour Force Survey

El salario semanal medio de Gran Bretaña en el trimestre enero-marzo 2019 en términos nominales fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) creció respecto al año anterior un 3,3% sin tener en cuenta la inflación y un 1,5% ajustado por la misma.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) creció respecto al año anterior un 3,2% sin tener en cuenta la inflación y un 1,3% 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, en el trimestre enero-marzo 2019 había **2,28 millones de ciudadanos de UE trabajando en Reino Unido**, un aumento de 98.000 en términos anuales. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE aumentó en 80.000, alcanzando los 1,32 millones.



**Source: Office for National Statistics - Labour Force Survey**



## RUMANÍA

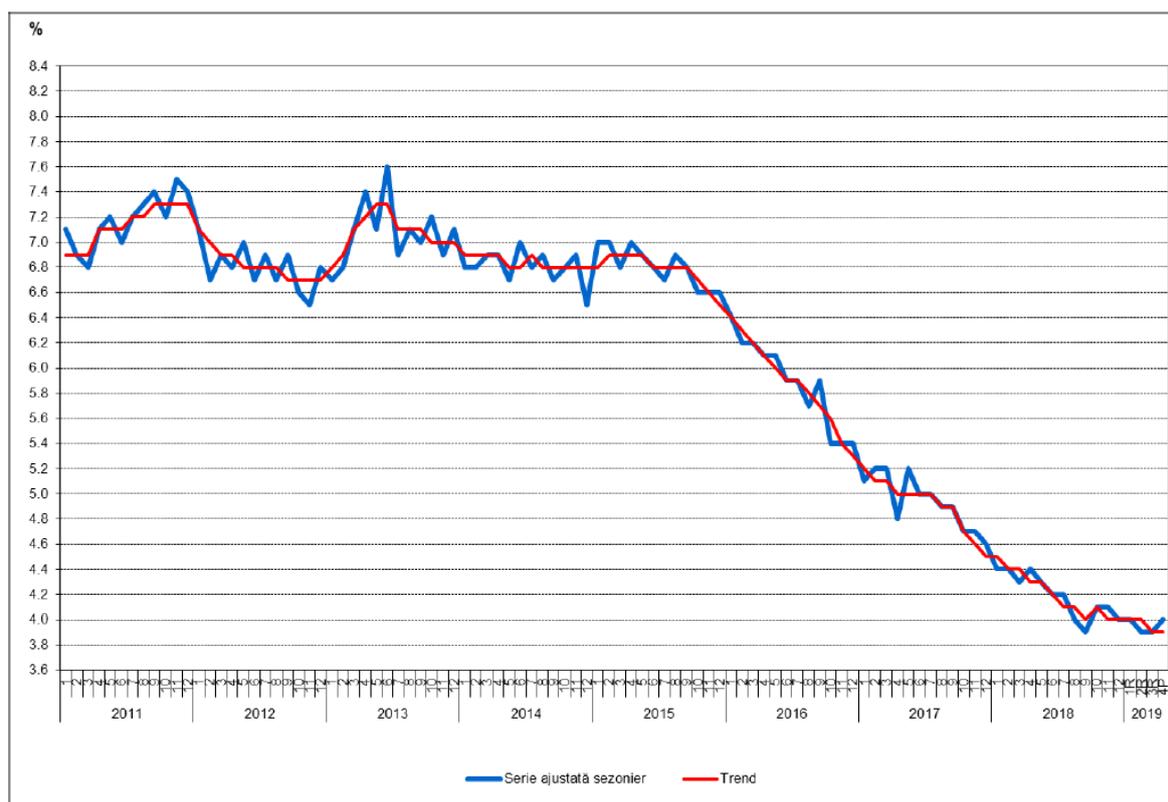
### DESEMPLEO EN ABRIL

En abril de 2019, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 4,0 %, una décima más que en marzo.

El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de abril de 2019 fue de 354.000 personas, registrando un aumento frente al mes anterior (347.000) y una disminución respecto al mismo mes del año anterior (395.000). Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 0,8 puntos a la de las mujeres (respectivamente 4,3% y 3,5%).

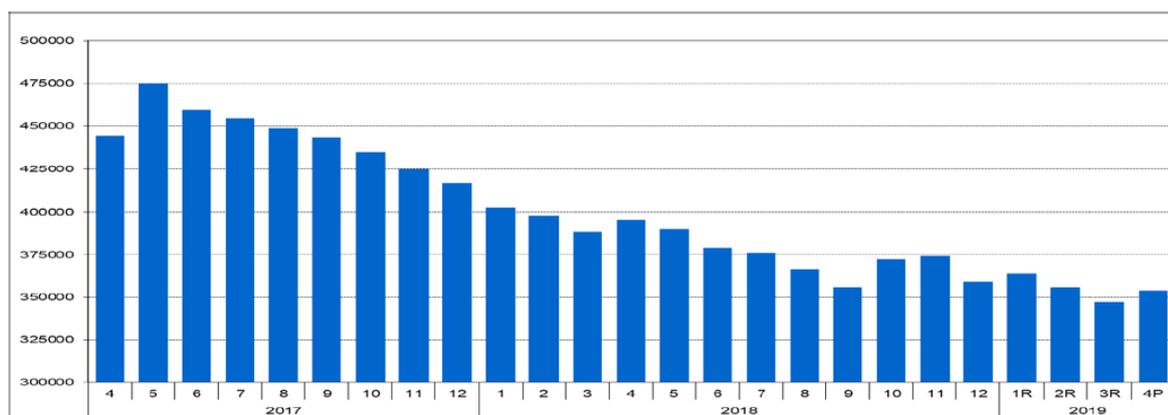
La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) en marzo (último dato disponible), registraba un 15,4%, siendo del 14,7% para los hombres y del 116,4% para las mujeres.

#### Evolución de la tasa de desempleo



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

### Número de desempleados de abril de 2017 a abril de 2019



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

### Tasa de desempleo por género (%)

	2018										2019			
	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	
<b>Total</b>														
15-74 años	4,4	4,3	4,2	4,2	4,0	3,9	4,1	4,1	4,0	4,0	3,9	3,9	4,0	
15-24 años	17,1	17,1	17,1	16,1	16,1	16,1	15,4	15,4	15,4	15,4	15,4	15,4	N.D.	
25-74 años	3,4	3,4	3,3	3,2	3,2	3,1	3,3	3,2	3,1	3,2	3,1	3,1	3,1	
<b>Hombres</b>														
15-74 años	4,9	4,9	4,6	4,7	4,6	4,4	4,7	4,7	4,6	4,4	4,3	4,2	4,3	
15-24 años	17,5	17,5	17,5	15,4	15,4	15,4	15,6	15,6	15,6	14,7	14,7	14,7	N.D.	
25-74 años	3,9	3,9	3,7	3,8	3,9	3,6	3,8	3,8	3,7	3,5	3,5	3,4	3,5	
<b>Mujeres</b>														
15-74 años	3,6	3,6	3,5	3,4	3,3	3,2	3,4	3,3	3,2	3,6	3,5	3,4	3,5	
15-24 años	16,6	16,6	16,6	17,1	17,1	17,1	15,2	15,2	15,2	16,4	16,4	16,4	N.D.	
25-74 años	2,7	2,6	2,7	2,5	2,3	2,3	2,6	2,5	2,4	2,7	2,6	2,6	2,7	

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

## SUECIA

### **MINISTRA DE EMPLEO: "ASÍ SE REFORMARÁ DESDE LA BASE LA AGENCIA DE EMPLEO"**

---

El foco de la acción de la Agencia de Empleo<sup>35</sup> se centrará en juzgar las necesidades del individuo, decidir si hay que instruir a otros actores para eventuales actuaciones, negociar y colaborar con dichos actores y crear las condiciones para el cotejo entre el solicitante de empleo y el empresario que desea reclutar, escribe la Ministra de Empleo, Ylva Johansson (PSD).

El mercado laboral sueco es fuerte. Tenemos el mayor grado de empleo de la UE. El desempleo sigue decreciendo, a pesar de que muchas personas han venido a nuestro país los últimos años huyendo de la guerra y la persecución. La política laboral cumple una función importante para que aquel que tiene un débil anclaje en el mercado de trabajo encuentre un empleo con mayor facilidad. Las actuaciones para equipar y cotejar pueden compensar un nivel educativo bajo o la falta de experiencia laboral, así como la falta de redes de contacto personales. Cada vez más recién llegados encuentran empleo más rápidamente.

Estos últimos años la Agencia de Empleo ha recibido un cometido más complejo. El porcentaje de inscritos con una difícil posición en el mercado de trabajo ha aumentado. Se trata sobre todo de personas que carecen del bachillerato o que han nacido fuera de Europa. En general, tienen más dificultades para encontrar empleo que otros, y corren un mayor riesgo de caer en el desempleo de larga duración. Al mismo tiempo, existe falta de mano de obra, y en los puestos vacantes se exigen aptitudes elevadas.

Durante bastante tiempo se ha criticado a la Agencia de Empleo y cómo ésta cumple su misión. Se ha exigido que esta autoridad sea desmantelada. Mediante el Acuerdo de Enero –el acuerdo político entre PSD (S), Centro (C), Liberales (L) y Verdes- existe ahora la posibilidad de una política laboral de largo alcance y estable.

La Agencia de Empleo seguirá existiendo, pero será reformada desde su base. Vamos a iniciar ahora esta labor. Se crea un grupo de trabajo que tendrá como misión centrarse en el futuro de la autoridad. Hoy el gobierno aprueba también el nuevo cometido de la Agencia para que la misma se prepare y contribuya a la reforma.

---

<sup>35</sup> Los Servicios Públicos de empleo de Suecia. *Arbetsförmedlingen* (AF). [www.arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska](http://www.arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska)

El cometido de la Agencia de Empleo se hará más inteligible. El foco será juzgar las necesidades del individuo, decidir sobre las instrucciones en relación a los actores que llevarán a cabo las eventuales actuaciones, negociar y colaborar con dichos actores, y crear las condiciones para el cotejo entre el solicitante de empleo y el empleador que desea reclutar. La labor de equipar y cotejar a los solicitantes de empleo la llevarán a cabo otros actores.

La Agencia funcionará en el futuro más como una autoridad del mercado de trabajo. Con este cometido más claro, la Agencia podrá centrarse en sus labores fundamentales y aglutinar conocimientos y experiencia en torno a las mismas.

En la orientación para la labor de reforma, los cometidos fundamentales de la Agencia serán:

#### 1 Evaluación de la política del mercado laboral y ejercicio de la autoridad.

Las actividades de la política laboral deben ser precisas. La Agencia se convertirá en experta en la evaluación de la posición del individuo en el mercado laboral, y en cuánta ayuda eventualmente necesitará éste para encontrar un empleo. La Agencia será también quien ejerza la autoridad; entre otras cosas decidirá y controlará las compensaciones a los solicitantes de empleo.

#### 2 Licitación, seguimiento y control.

Las actuaciones para equipar al solicitante de empleo y cotejar sus aptitudes serán llevadas a cabo por actores independientes. Dichas actuaciones serán llevadas a cabo de la forma más adecuada y con el modelo de compensación más conveniente, entre otras cosas mediante el sistema de libertad de elección contenido en la Ley. La regla principal será que la compensación de los actores se basará en la consecución de empleos duraderos, dadas las condiciones del individuo.

#### 3 Coordinación.

La Agencia de Empleo llevará a cabo su labor en coordinación con otros actores que contribuyen a la mejora del funcionamiento del mercado laboral. Los municipios son socios especialmente importantes. La coordinación con los municipios es necesaria a nivel estratégico, entre otras cosas en torno a la misión de establecimiento, los empleos locales y la transición hacia la educación regular, así como en la labor operativa en torno a la evaluación de necesidades y planificación de actuaciones. La Agencia será también un socio cuando se produzcan cambios en el mercado laboral local, como un aumento de la acogida de recién llegados o grandes despidos.

#### 4 Infraestructura para el cotejo.

La Agencia creará las condiciones para que los solicitantes de empleo y los empresarios que desean contratar puedan encontrarse mutuamente. Ello no implica que sea la Agencia la

que lleve a cabo el cotejo. La Agencia creará las condiciones para que otros actores puedan reunir a los solicitantes de empleo con los empresarios que buscan mano de obra. Ello puede hacerse poniendo a su disposición una infraestructura digital, pero también mediante encuentros físicos, como reuniones regionales para el reclutamiento.

Para que este cambio sea posible, la Agencia debe asegurar toda una serie de condiciones en la continuación de su labor:

- **Debe aumentar el uso de canales digitales y de los servicios a distancia.** Ya hoy muchos solicitantes de empleo eligen usar canales digitales en sus contactos con la Agencia y recibir los servicios a distancia. Este porcentaje debe aumentar para que se puedan dar prioridad a los encuentros físicos con los individuos que más lo necesiten. Existe también un potencial significativo para efectivizar los sistemas telemáticos internos<sup>36</sup>.
- **Asegurar su presencia en todo el país.** Los solicitantes de empleo en todo el país deberán tener un buen acceso a los servicios. La presencia se asegurará también en los lugares donde la Agencia no tenga oficina propia, por ejemplo mediante la colaboración con los municipios. La participación de la Agencia en las oficinas de servicio estatales será también examinada, de forma que se pueda hacer un traslado de actividades. En principio, deberán poderse ofrecer encuentros físicos personales en todos los municipios. Se mantendrá la colaboración ya existente con los municipios. La Agencia necesita también asegurar que las actuaciones para los solicitantes de empleo puedan ofrecerse en todo el país durante una fase en la que aumentará gradualmente el uso de actores.

---

<sup>36</sup> *Dagens Nyheter*, 9 de mayo de 2019. Debate: Ylva Johansson, Ministra de Empleo.

**RELACIONES LABORALES Y  
CONDICIONES DE TRABAJO**

## RELACIONES LABORALES

### SUECIA

#### **POR EL BIEN DE LAS MUJERES, LA NORMA SALARIAL DE LA INDUSTRIA DEBE CORREGIRSE\***

---

La norma salarial de la industria ha servido bien a Suecia. Pero para poder atacar las diferencia salariales entre hombres y mujeres debe ser corregida.

Las chicas sacaron mejores notas que los chicos en la escuela. Más chicas que chicos estudiaron carreras universitarias. Pero, sin embargo, llegados a la vida adulta, los papeles se intercambian, al menos si se utiliza el sobre del sueldo como vara de medir: los hombres ganan más que las mujeres. Esta es la conclusión del informe del gobierno regional de Estocolmo "Nacidos en 1985 – la entrada de una generación en el mercado laboral".

Las diferencias salariales, además, persisten no solamente entre personas con el mismo nivel educativo. Los hombres sin estudios de bachillerato ganan de media más que las mujeres que sí los tienen.

En realidad, a nadie le ha sorprendido; estamos tan acostumbrados a los sueldos desiguales que casi nos parecen una ley natural. Pero deberíamos reaccionar. Las cifras son completamente contrarias a nuestro sentido de la justicia – el convencimiento de que la dedicación debe recompensarse.

El porqué de estas diferencias es explicado en el informe "Vías hacia sueldos equitativos en la clase obrera", encargado al economista Markus Kallifatides por el sindicato 6F.

Kallifatides se centra en la brecha de ingresos entre géneros dentro de trabajos que no requieren educación superior. Y constata que no es un resultado de diferencias entre los sectores. Depende, de hecho, de que los sueldos son más elevados en las profesiones en las que los hombres son mayoría.

Y ello es normalmente cierto, aunque se comparen profesiones dominadas por hombres que no requieran educación superior con profesiones dominadas por las mujeres donde sí se requiere educación superior. El salario medio para los soldadores es, por ejemplo, de 29.000 coronas al mes. Para las enfermeras la cifra es de 27.000.

La conclusión de Markus Kallifatides es que los sueldos equitativos requieren que corriamos la norma salarial industrial, que implica que la

industria de producción decide primero sus salarios, y éstos constituyen después el techo para todos los demás. En realidad, Kallifatides tiene razón. El ordenamiento actual pone limitaciones a cuánto pueden variar los sueldos relativos entre sectores.

Argumentar a favor del cambio de la norma industrial es, sin embargo, algo controvertido. Se ha convertido prácticamente en una verdad establecida el que le tenemos que estar agradecidos por nuestra buena economía. Hay buenas razones para ello. Los grandes aumentos salariales de los 70 y los 80 socavaron la competitividad de la industria sueca y contribuyeron a arañar las finanzas públicas. La norma industrial ayudó a poner remedio a ambos males.

Que algo haya sido bueno e importante, sin embargo, no significa que lo vaya a seguir siendo para siempre. No existen razones morales para que sea la industria la que determine el techo de la formación salarial sueca. Al contrario, los salarios desiguales indican que existen motivos de principio para que no lo sea. La razón de ser de la norma industrial, pues, se basa completamente en que siga cumpliendo una importante función socioeconómica.

Vale la pena discutir hasta qué punto lo hace. La automatización dentro de la industria de producción implica razonablemente que los salarios gobiernan en menor medida la competitividad. El hecho de que la norma industrial funcione como un freno tanto para los salarios como para el gasto público ha contribuido probablemente a que el Banco de Suecia se haya visto obligado a llevar a cabo su prolongado experimento con los intereses negativos. Además, el sector servicios en general –y los municipios y provincias en particular– tienen grandes necesidades de contratación de personal. Las vacantes serán difíciles de llenar si los sueldos siguen manteniéndose bajos.

Teniendo en cuenta la importancia que la norma industrial ha tenido para la economía sueca, no debería echarse por la borda irreflexivamente. Pero desde luego vale la pena el sopesar, tal y como sugiere Kallifatides, abandonarla por un tiempo.

Y es que el hecho de que el esmero de las mujeres siga reflejándose tan mal en el sueldo de cada mes es muy difícil de justificar.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> *Dagens Nyheter*, 3 de abril de 2019, Editorial.

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **ALEMANIA**

#### **DEBATE SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

---

##### **La iniciativa de la Cámara Alta para reforzar la negociación colectiva**

La Cámara Alta acaba de aprobar una propuesta presentada por tres regiones gobernadas por coaliciones lideradas por el SPD (Bremen, Brandeburgo y Turingia) a la que se han sumado Berlín y Hamburgo que lleva como título: "Las debilidades funcionales de la autonomía colectiva: identificar las debilidades funcionales, desarrollar estrategias y demostrar la voluntad de acción".

El objetivo de esta propuesta es reforzar el sistema de la negociación colectiva, mejorando el instrumento de la extensión de los convenios nacionales o regionales.

El documento constata que el sistema alemán de negociación colectiva en buena medida delega en los agentes sociales la regulación de las condiciones de trabajo. Sin embargo, este sistema deja de ser funcional si los agentes sociales no asumen su responsabilidad. Los autores señalan que el número de trabajadores cuyas condiciones laborales están regulados por un convenio ha caído sensiblemente en los últimos años y citan diversos estudios que hablan de una "erosión soterrada" de la negociación colectiva. Identifican la baja afiliación sindical (menos del 20% de los trabajadores pertenecen a una organización sindical) y la poca representatividad de las organizaciones de la patronal como principales motivos de la pérdida de importancia de la negociación colectiva.

El documento afirma que la última reforma impulsada por el Gobierno, la Ley para reforzar la autonomía tarifaria de 2014, no ha surtido el efecto deseado. Con esta Ley el Gobierno pretendía impulsar la negociación colectiva facilitando la extensión de convenios nacionales o regionales a los sectores respectivos. Sin embargo, en 2018 fueron presentadas solamente 26 solicitudes para extender un convenio, 12 menos que en 2015 y 179 menos que en 1992.

Por ello, la propuesta afirma que el legislador debe obviar el principio de la autonomía tarifaria y modificar el marco normativo para que la negociación colectiva sirva para lograr los objetivos para los que fue creado.

El documento insta al Gobierno Federal a elaborar en cooperación con los gobiernos regionales una estrategia para reforzar el régimen de negociación colectiva, dando prioridad las siguientes opciones:

- Reforzar el instrumento de la extensión de los convenios colectivos y facilitar la aplicación de este instrumento eliminando la posibilidad de veto de una de las partes y permitir además que sea suficiente que una de las partes presente dicha solicitud.
- Regular en la Ley de los Convenios Colectivos de una forma más determinista la función de la extensión tomando como modelo la regulación incluida en la Ley de los Trabajadores Desplazados.
- Mejorar la base estadística sobre el porcentaje implantación de los convenios colectivos sobre todo de cara a que las autoridades de lo laboral tengan certeza sobre la conveniencia de ampliar a todo un sector lo acordado en la negociación.
- Fomentar la afiliación de trabajadores y empresas a las organizaciones sindicales y a la patronal respectivamente.

El documento reconoce expresamente que una mayor determinación de las condiciones laborales a través de la extensión de los convenios podría debilitar la afiliación a una patronal o un sindicato por lo que proponen combinar el refuerzo de este instrumento con incentivos.

Este documento coincide con algunas de las propuestas sindicales para aumentar la importancia de la negociación colectiva. El presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), Reiner Hoffmann, reclamó a comienzos de año que los convenios incluyan una cláusula de bonificación para sus afiliados, que se mejoren los mecanismos para declarar un convenio vinculante para todo un sector y que se amplíe considerablemente la retroactividad de los convenios. La Federación de las Patronales Alemanas (BDA) apuesta por descentralizar la negociación colectiva dando prioridad a acuerdos empresariales y dar mayor importancia a las cláusulas de descuelgue.

## **La negociación colectiva en Alemania**

La Ley de negociación colectiva determina que son partes contratantes exclusivas de un convenio colectivo los sindicatos y los empresarios o asociaciones de empleadores. Dichas partes quedan ligadas al convenio durante el período de vigencia del mismo, lo que significa que una empresa no podrá abandonar un convenio, aunque cause baja en una asociación empresarial. El convenio colectivo prevalece frente a cualquier otro acuerdo empresarial o individual. Sin embargo, las partes pueden limitar esta primacía en algunos ámbitos acordando cláusulas de

excepción o descuelgue que permitan a las empresas suspender o aplazar la aplicación de parte de los convenios si se dan circunstancias específicas, como p.ej. una situación económica difícil.

El convenio colectivo por zonas o federaciones lo acuerda un sindicato con una federación de empresarios. Puede aplicarse a todo un sector o a una parte de este, ser válido en una región o en todo el país y es vinculante para los miembros de las federaciones empresariales. También existe en Alemania el contrato colectivo empresarial o de fábrica, acordado por los sindicatos con empresas individuales que no pertenecen a ninguna federación de empresarios.

Los convenios colectivos salariales determinan la remuneración básica en forma de tablas salariales y pueden referirse también a la remuneración de aprendices en formación profesional. La vigencia de estos convenios es por lo general de uno o dos años y también son vinculantes solamente para las empresas pertenecientes a una patronal. Los convenios marco salariales determinan los diferentes grupos salariales, sus características y normativa sobre remuneración por productividad. La cantidad de grupos difiere mucho en cada sector y sindicato.

Los convenios colectivos en principio solamente son vinculantes para aquellas empresas que pertenecen a la patronal que los ha firmado. Pero la validez de los convenios colectivos puede extenderse también a los empresarios no vinculados a los mismos mediante la obligatoriedad de la extensión de los convenios.

En muchos países europeos como Austria, Francia o los Países Bajos, el instrumento de la extensión de los convenios u otros procedimientos similares se utilizan con mayor frecuencia que en Alemania donde sólo el 1,5 por ciento de todos los convenios colectivos regionales o nacionales en vigor habían sido extendidos a todo un sector (Schulten 2018). La mayoría de las declaraciones de extensión se producen a nivel regional por los Ministerios de Trabajo correspondientes, son pocos los casos de extensiones de convenios nacionales.

Siguiendo la recomendación de la Comisión de Convenios Colectivos, de la que forman parte empresarios y sindicatos, el Ministerio de Trabajo regional o nacional puede acordar la extensión de un convenio a todo un sector cuando los empresarios que lo han firmado tengan contratados como mínimo al 50% de los trabajadores acogidos al mismo y se considere que la vinculación general responde a los intereses públicos.

La Ley sobre el fortalecimiento de la autonomía colectiva, aprobada por el Parlamento en julio de 2014 y cuya constitucionalidad fue ratificado por el Tribunal Federal Constitucional el 11 de julio de 2017, suprimió el necesario quorum mínimo del 50%.

Desde entonces es condición previa para extender un convenio colectivo a todo un sector:

- que la extensión de un convenio sea imprescindible para hacer frente a “mal desarrollo económico” y
- que el convenio colectivo a extender tenga “importancia fundamental” para el sector correspondiente.

Del total de los 73.000 convenios registrados a comienzos de 2017 en el registro de convenios colectivos, 443 han sido declarados vinculantes para todo el ámbito geográfico o sectorial para el que fue firmado. La vinculación obligatoria puede tener efecto retroactivo o afectar solo una parte de un convenio y se publica en el Boletín Oficial del Estado.

Tanto la patronal<sup>38</sup> como los sindicatos<sup>39</sup> critican la falta de definición de ambos criterios. Además, la parte sindical afirma, que en la práctica tanto el Ministerio de Trabajo como los representantes de la patrona mantienen el umbral del 50% para declarar que un convenio es de „importancia fundamental” para un sector.

La actual negociación en el sector de la dependencia ilustra las dificultades que encuentra la aplicación de este instrumento. 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, 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.

### **La situación de la negociación colectiva en Alemania**

Un informe publicado por el Instituto para la Investigación del Mercado Laboral y de las Profesiones (IAB)<sup>40</sup> de la Agencia Federal de Empleo

<sup>38</sup> <https://www.agv-bw.de/tarifpolitik/allgemeine-tarifthemen/allgemeinverbindlichkeitserklaerung>

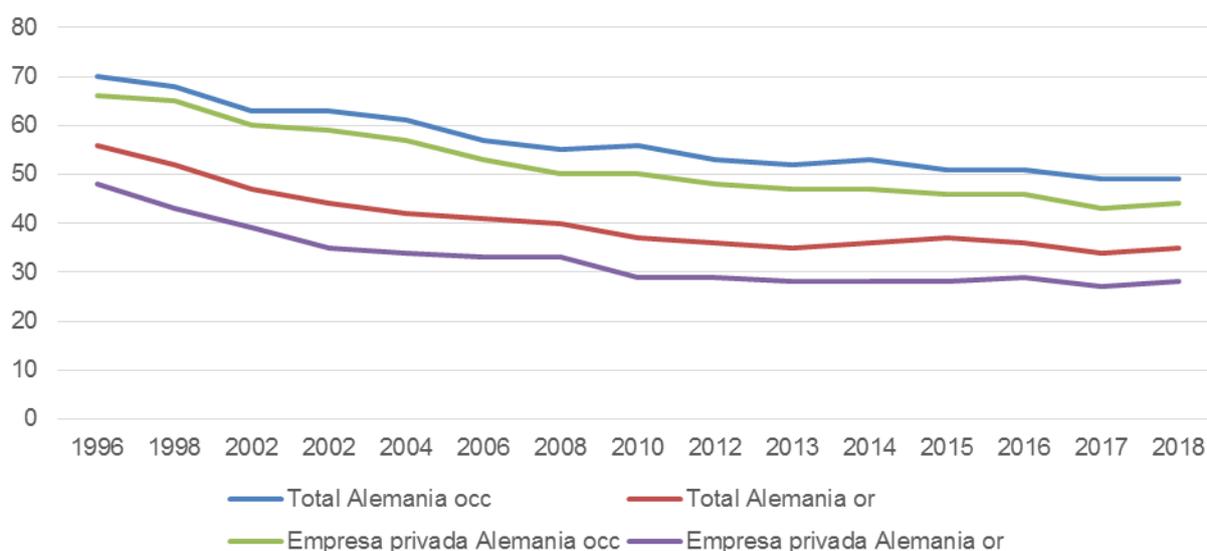
<sup>39</sup> ver por ejemplo: Wiedemuth, J. (2018): Plädoyer für eine Politik der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, en: WSI Mitteilungen, 71(2): 155-157.

<sup>40</sup> Kohaut, S. (2019): <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-weiterhin-deutliche-unterschiede-zwischen-ost-und-westdeutschland/> y [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Daten\\_zur\\_Tarifbindung.xlsx](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Daten_zur_Tarifbindung.xlsx)

analiza el declive de la negociación colectiva en base a la encuesta anual y representativa a 15.300 empresas que realiza desde 1996.

Desde 1996 al 2018 el número de trabajadores cuyas relaciones laborales están reguladas por un convenio regional o nacional ha pasado del 70% al 49% en Alemania Occidental y del 56% al 35% en Alemania Oriental. La caída se ha producido sobre todo en la empresa privada ya que en el sector público los valores se han mantenido prácticamente estables.

### Trabajadores acogidos a convenio, % sobre el total de trabajadores, 1996 a 2018



Las diferencias regionales son considerables. En Alemania Occidental el 49% de los trabajadores cuentan con un convenio regional o nacional y otro 8% con un convenio de empresa, mientras que en Alemania Oriental el 35% cuenta con un convenio regional o nacional y otro 11% con un convenio de empresa. Es decir, que en Alemania Occidental el 44% de los trabajadores no cuentan con convenio, en la parte oriental este porcentaje asciende al 55%. Sin embargo, aproximadamente en Alemania Occidental el 52% y en Alemania Oriental el 55% de estos trabajadores en principio no sujetos a convenio están en empresas que se orientan de forma voluntaria en lo regulado en la negociación.

La importancia de la negociación también varía en función del sector económico. Destacan las Administraciones públicas con el 88%, seguidas del sector banca y seguros (78%) y energía/agua/residuos/minería (63%).

**Trabajadores acogidos a convenio, % sobre el total de  
trabajadores del sector, 2018**

<b>Sector</b>	<b>Total Alemania</b>			De estas se orientan en el convenio
	Conveni o nacional o regional	Convenio de empresa	Sin convenio	
Agricultura	36	(2)	63	46
Energía/agua/residuos/minería	63	18	18	59
Industria manufacturera	45	11	44	61
Construcción	60	2	38	63
Comercio al por mayor, comercio vehículos, talleres	32	4	64	52
Comercio al por menor	30	6	64	58
Transportes y almacenes	35	16	49	42
Información y comunicación	11	(9)	80	20
Banca y seguros	78	(3)	20	42
Gastronomía, hostelería y otros servicios	37	2	60	39
Sanidad y educación	47	13	41	62
Servicios (empresas, científicos, profesiones libres)	45	5	49	36
Organizaciones sin ánimo de lucro	46	12	41	62
Administraciones públicas, Seguridad Social	88	10	3	(54)
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>8</b>	<b>46</b>	<b>51</b>

En lo relativo a las empresas, en Alemania Occidental solamente el 27% cuenta con un convenio nacional, regional o de empresa, en Alemania Oriental solamente el 20%. El 42% de las empresas no sujetas a convenio afirma orientarse en el (Alemania oriental 36%). Sin embargo, el IAB recuerda que datos correspondientes a 2011 demuestran que solo una parte mínima de estas empresas asumen todos los aspectos acordados por los agentes sociales en los convenios.

**Empresas acogidas a convenio, % sobre el total de empresas, 2018**

	Empresas			Trabajadores		
	Alemania occ.	Alemania or.	Total	Alemania occ.	Alemania or.	Total
Convenio nacional / regional	27	17	35	49	35	46
Convenio de empresa	2	3	2	8	11	8
Sin convenio	71	80	73	44	55	46
Orientación en el convenio	42	36	41	52	44	51

La importancia que la negociación colectiva tiene para las empresas también varía considerablemente en función del sector. También aquí destacan las Administraciones públicas y a Seguridad Social con el 85%, seguidas de la energía/agua/residuos/minería (48%) y la construcción (47%).

**Empresas acogidas a convenio, % sobre el total de empresas del sector, 2018**

Sector	Total Alemania			De estas se orientan en el convenio
	Convenio nacional o regional	Convenio de empresa	Sin convenio	
Agricultura	23	(0)	77	39
Energía/agua/residuos/minería	48	11	41	54
Industria manufacturera	22	3	75	53
Construcción	47	1	52	52
Comercio al por mayor, comercio vehículos, talleres	20	2	78	47
Comercio al por menor	20	2	78	41
Transportes y almacenes	20	4	76	34
Información y comunicación	5	(1)	94	26
Banca y seguros	26	(1)	74	37
Gastronomía, hostelería y otros servicios	23	1	77	34

Sanidad y educación	29	5	66	53
Servicios (empresas, científicos, profesiones libres)	17	1	83	30
Organizaciones sin ánimo de lucro	27	12	61	42
Administraciones públicas, Seguridad Social	85	6	9	(44)
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>73</b>	<b>41</b>

Otro aspecto a tener en cuenta es el tamaño de la empresa. En ambas partes de Alemania la PYME apenas está sujeta a lo acordado por los agentes sociales. Los acuerdos empresariales se dan con especial frecuencia en las grandes empresas en Alemania oriental.

**Empresas acogidas a convenio, por tamaño de la empresa, % sobre el total de cada grupo, 2018**

Tamaño de la empresa: número de trabajadores	Convenio nacional o regional		Convenio empresarial	
	Alemania occidental	Alemania oriental	Alemania occidental	Alemania oriental
1 a 9	21	13	1	2
10 a 49	37	23	3	5
50 a 199	46	41	8	11
200 a 499	59	42	13	20
500 y más	67	54	13	22
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

La situación está algo más equilibrada si se analiza el porcentaje de empresas que se orientan en la negociación colectiva. Salvo en la PYME, en especial en la de Alemania Oriental, este porcentaje se sitúa alrededor del 50% con independencia del tamaño de la empresa.

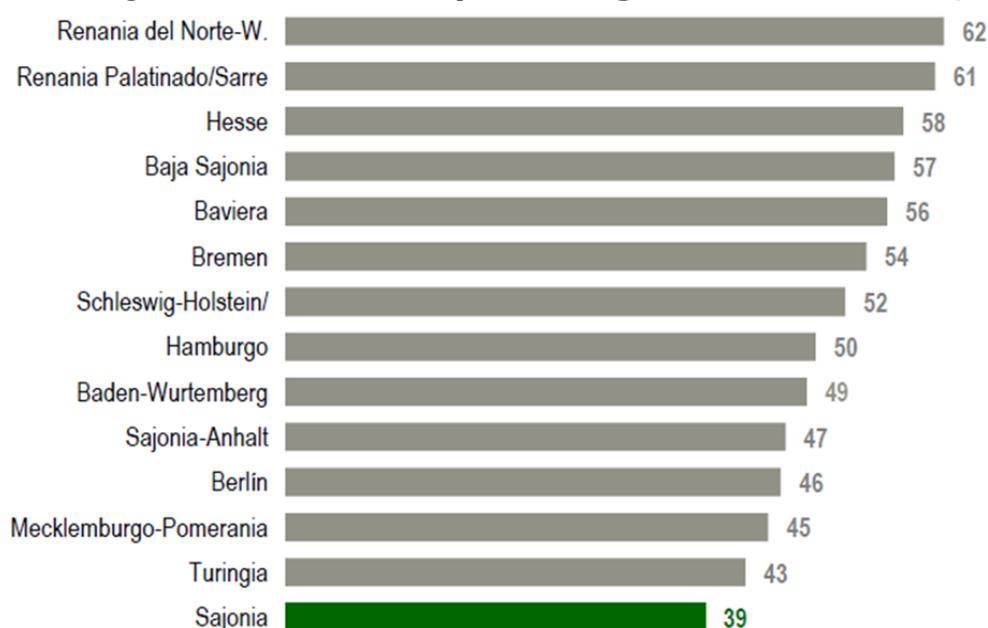
### Empresas acogidas a convenio, por tamaño de la empresa, % sobre el total de cada grupo, 2018

Tamaño de la empresa: número de trabajadores	Sin convenio			
	Alemania occ.	<i>De estas se orientan en el convenio</i>	Alemania or.	<i>De estas se orientan en el convenio</i>
1 a 9	78	39	86	33
10 a 49	60	51	72	40
50 a 199	46	59	48	51
200 a 499	28	54	38	55
500 y más	20	53	24	48
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>42</b>	<b>80</b>	<b>36</b>

### El declive de la negociación colectiva: el ejemplo de la Sajonia

Un reciente informe de la fundación sindical Hans-Böckler-Stiftung<sup>41</sup> ofrece un análisis detallado de la situación de la negociación colectiva en Sajonia, land que con una tasa de cobertura de trabajadores cubiertos por la negociación del 39% ocupa el último lugar de los länder.

#### % de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva,



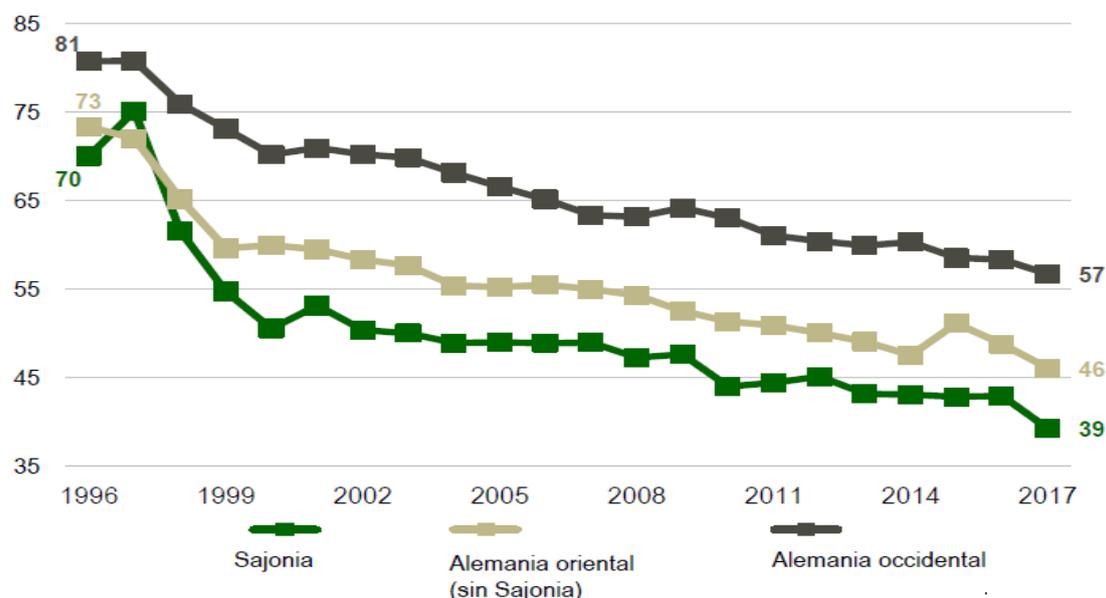
#### 2017

Al igual que en el conjunto de Alemania, también en Sajonia la tasa de cobertura de la negociación colectiva ha disminuido considerablemente

<sup>41</sup> Schulten, Th.; Lübker, M.; Bispinck, R. (2019): Tarifverträge und Tariffucht in Sachsen WSI-Study Nr. 19, Düsseldorf [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_studies\\_19\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_19_2019.pdf)

desde mediados de los años noventa, pero en esa región el declive ha sido particularmente fuerte.

### **% de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, 1996 a 2017, Sajonia, Alemania oriental y Alemania occidental**

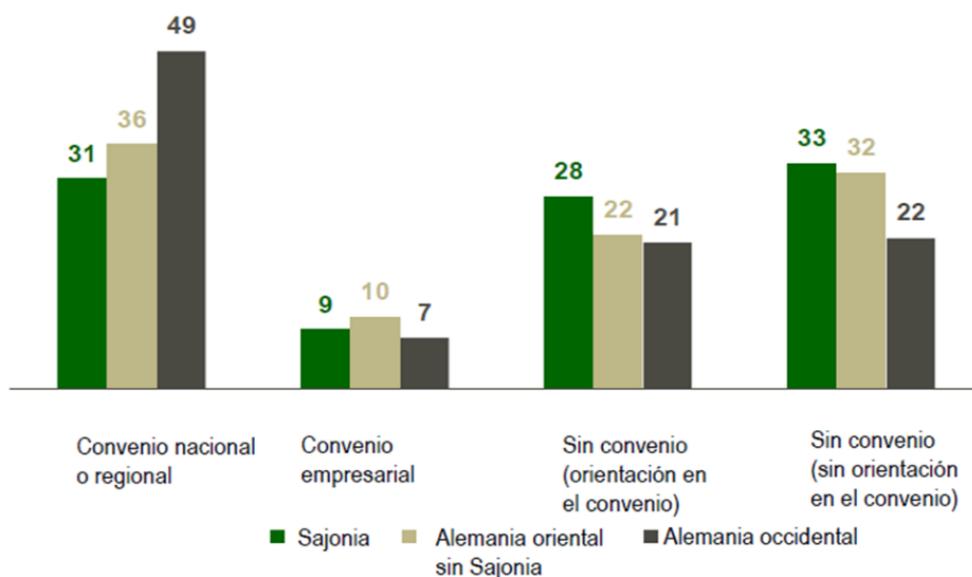


La importancia de la negociación colectiva varía, al igual que en el conjunto del país, en función del sector y del tamaño de la empresa. En el sector agrícola solamente el 4% de los trabajadores están sujetos a lo negociado por los agentes sociales, mientras que en la administración pública este porcentaje asciende al 96%.

No obstante, los autores señalan que en principio la estructura económica de Sajonia debería favorecer la negociación colectiva. Por ello la poca importancia de la negociación no se puede explicar por los factores estructurales, sino que está estrechamente vinculada a las condiciones marco políticas concretas y al comportamiento de las empresas.

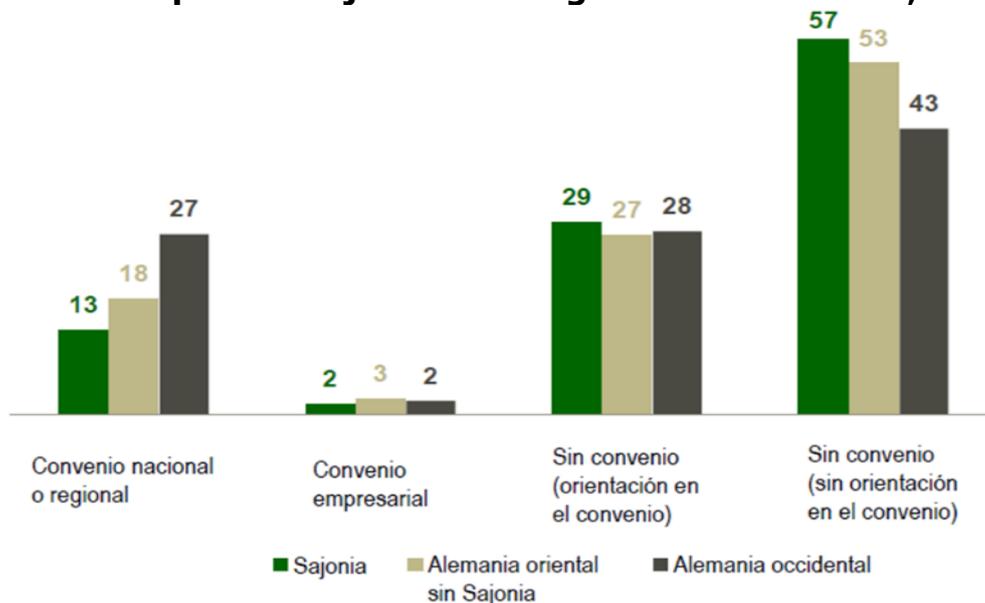
La negociación colectiva presenta un vínculo muy estrecho con la estructura de la representación de los trabajadores a nivel empresarial. En Sajonia sólo el 37% de todos los empleados trabajan en una empresa con un comité de empresa, en comparación con el 41% en los demás estados del este de Alemania y el 44% en el oeste de Alemania. Si sólo se tienen en cuenta las empresas privadas con al menos 5, en Sajonia sólo el 29% de los trabajadores están sujetos a convenio y cuentan con un comité de empresa.

## % de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, 2017



Solamente el 29 % de las empresas de Sajonia declaran que no están sujetas a convenio, pero se orientan en lo acordado en la negociación, mientras que el 57 % de las empresas ni están sujetas a lo negociado ni se orientan en ello de forma voluntario.

## % de empresas sujetas a la negociación colectiva, 2017



La falta de importancia de la negociación colectiva tiene un impacto negativo en los salarios. La diferencia de los salarios en función de si la empresa está sujeta a convenio o no supera el 30%, si se tienen en cuenta las diferencias estructurales entre las empresas y los sectores la brecha sigue siendo de aproximadamente el 15 %. A primera vista los salarios en Sajonia son similares a los del resto de Alemania del Este. Sin

embargo, una vez ajustados a las estructuras económicas y al tamaño de la empresa, hay una diferencia del 5 % en los salarios de Sajonia. Es decir que la estructura económica comparativamente favorable no se traduce en salarios más elevados, lo que, según los autores probablemente se deba a la debilidad de los convenios colectivos.

Los trabajadores que no cuentan con un convenio trabajan más horas que aquellos que si están sujetos a la negociación. La diferencia es de 23 minutos semanales en aquellas empresas que se orientan en los convenios y de 33 minutos para aquellos que ni siquiera toman como referencia lo acordado.

Los autores afirman que la situación actual se debe sobre todo a que los diferentes gobiernos regionales han querido imponer un modelo económico basado en la moderación salarial. Para cambiar este panorama, es esencial fortalecer la negociación colectiva. Los autores proponen las siguientes medidas:

- Facilitar la extensión de los convenios colectivos a nivel regional
- Ligar la contratación pública a la existencia de un convenio.
- Promover la afiliación a los sindicatos y poner fin a la posibilidad de que las empresas se afilien a la patronal en la modalidad no-tarifaria.

A modo de conclusión, los autores afirman que "la evolución de la negociación colectiva determina en última instancia la evolución del futuro del modelo económico de Sajonia. Es obvio que el viejo concepto de una región de bajos salarios no tiene futuro alguno, sino que simplemente produce desigualdades sociales, que en definitiva forman el caldo de cultivo de las corrientes populistas de derecha y de extrema derecha. La alternativa es que Sajonia emprenda una senda de crecimiento inclusivo, basada en estructuras industriales y de servicios modernas y en trabajadores, que tengan garantizadas unas condiciones de trabajo y una remuneración adecuada a través de los convenios colectivos de aplicación obligatoria." (p. 75)

**ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS  
SOCIALES**

## BÉLGICA

### **CRECE EL NÚMERO DE DESAPARICIONES DE MENORES NO ACOMPAÑADOS (MENAS) DE LOS CENTROS DE ACOGIDA**

Cada tres días desaparece un menor de los centros de acogida. En 2018 la Fundación Child Focus ha hecho el seguimiento de 275 expedientes relativos a la desaparición de MENAS.

El número de MENAS que se encuentran en Bélgica sin padres o familiares cercanos se ha disparado en los últimos 5 años, según el informe de la Fundación Child Focus en defensa de los niños desaparecidos y explotados sexualmente.

Menas en Bélgica a 31 de diciembre de cada año según Eurostat:

2017	3.066
2016	2.798
2015	2.552
2014	2.020
2013	2.024

El pasado año 2018 la Fundación Child Focus ha recibido 128 denuncias de nuevos casos de desapariciones de MENAS, lo que equivale a la desaparición de un menor cada tres días. El número de estas desapariciones crece cada año, los expedientes se han sextuplicado en los últimos cinco años pasando de 43 casos en 2014; a 2.075 casos en 2018.

La Fundación Child Focus llama la atención sobre este fenómeno inquietante, denunciando que a menudo la policía y los servicios sociales, debido a la falta de medios terminan bajando la guardia frente a estas desapariciones.

Lo demuestra el hecho de que en 2018, menos del 30 por ciento de los casos ha podido resolverse, o por decirlo de otra manera más clara, no hay ninguna respuesta al 70 por ciento restante de los casos de desapariciones, es decir más de dos tercios.

Aparte de las cifras, lo más importante es que estos jóvenes son particularmente vulnerables. La Fundación Child Focus afirma que estos menores corren el riesgo de ser víctimas de explotación sexual, por lo que hay que adoptar medidas para reforzar la prevención al máximo de su desaparición.

El informe de 2018 denuncia igualmente que ha habido un incremento espectacular de las imágenes difundidas por las redes sociales de abuso sexual, dando lugar a 1.728 casos denunciados en 2018, frente a 746

casos de 2017. Este importante crecimiento en las denuncias de la difusión de estas imágenes se explica en gran medida por la campaña de sensibilización denominada "Stopchildporno.be" lanzada por la Child Focus en noviembre 2017 y que ha continuado el pasado año 2018. Esta campaña ha sido muy seguida en las redes sociales, con más de 500.000 seguidores.

¿Cómo se controla y cómo se formaliza la denuncia de la difusión de estas imágenes de abusos sexuales a menores?

Desde 2017, cuatro colaboradores de la Fundación Child Focus, tienen autorización para visionar las denuncias realizadas sobre presuntos acciones delictivas de menores denunciadas en la plataforma Stopchildporno.be.

Las imágenes de abusos sexuales, o de pornografía infantil colgadas en las redes sociales son inmediatamente transferidas a la policía federal, en el caso de que estas imágenes se hayan grabado en otro país, se envían a la organización homogénea en el país competente a través de la "Red Inhope" que aglutina puntos de contacto de 52 países.

Las desapariciones de MENAS se clasifican en cinco categorías, aplicándose un protocolo inmediato en función del tipo de desaparición, hay acuerdo de colaboración con los servicios de policía, de las autoridades judiciales y de los Servicios Públicos de Asuntos Exteriores y Justicia, así como de los servicios de ayuda municipal y regional.

- Fugas del domicilio familiar.
- Secuestro parental internacional: Cuando un padre o tutor del menor se lleva al menor o menores a otro país distinto del que habitan sin consentimiento del otro ascendiente, suele darse en casos de separaciones y/o divorcios.
- Desaparición de los MENAS: menores originarios de un país no miembro del Espacio Económico Europeo (EEE, Unión Europea, Noruega, Islandia y Liechtenstein), estos menores llegan a Bélgica sin tener familiares próximos o tutores que ejerzan la patria potestad.
- Secuestro de menores por terceros. Suelen provocarse por familiares a los que se les ha privado la patria potestad o de otros miembros de la familia que no ejerzan la patria potestad sobre los menores o los padres biológicos, pero no reconocidos legalmente.
- Otras desapariciones no definidas, en aquellos casos en los que no se conozcan exactamente los motivos de apertura del expediente de desaparición de los menores. Son especialmente preocupantes, ya que se desconoce exactamente lo que le ha podido pasar al menor desaparecido, si ha sido víctima de un acto violento, de un accidente, o si se ha fugado del entorno familiar de manera voluntaria, incluso se ha sido víctima de asesinato o incluso se ha podido suicidar.

Se ha habilitado una línea de teléfono para la denuncia inmediata de estos casos en el teléfono 116000 que funcionara 7/7 días y 24/24 horas, se puede denunciar en este teléfono o bien a través de las redes sociales como Facebook, Twitter, LinkedIn YouTube o a través de las entidades colaboradoras.

Hay un servicio de seguridad en línea, donde hacen un tratamiento diferenciado con los tipos de desaparición de menores, cuentan con equipos multidisciplinarios de profesionales, adolescentes y padres.

En el apartado de explotación sexual, ajustándose a las nuevas figuras delictivas de extorsión infantil, abuso sexual, pedofilia, etc., tienen varias unidades especializadas para el tratamiento y reconocimiento de casos de Pornografía infantil, Prostitución infantil, Turismo sexual en el que están implicados los menores, Acoso, Grooming, Sexting y Sextorsión.

Figuras menos conocidas son el Grooming-encuentro en línea: trampas en las que caen los menores, amantes de las nuevas experiencias en el manejo de Internet y no conocen los límites, convirtiéndose así sin darse cuenta en víctimas del Grooming o extorsiones de adultos de denunciar o publicar determinadas imágenes de pornografía o prostitución infantil. Recomiendan a los padres estar siempre supervisando y controlando el acceso de los menores a las redes sociales, y recomendarles que no contacten con ningún desconocido.

La figura de Sexting es un vocablo mixto de Sexo y Texto de SMS, envío de mensajes de SMS en el que se intercambian textos, fotos, imágenes que el adulto puede igualmente utilizar como medio de extorsión.

La figura de Sextorsión es similar al anterior, vocablo mixto de Sexo y Extorsión, a los menores en los contactos con desconocidos, se les pide que se graben con su cámara web o teléfono y cuelguen las imágenes en internet, luego se les suele amenazar en enviar esas imágenes a sus novios, amigos, amigas y familiares, entrando en un bucle de extorsión.

La Prevención Child Focus lucha contra la desaparición de la explotación sexual infantil, haciendo campañas de sensibilización del control de acceso en línea, se recomienda hablar con los menores (familia, tutores y profesores), conseguir una máxima seguridad en línea. La Fundación hace un continuo análisis de estos fenómenos para comprenderlos mejor, haciendo de intermediarios entre la familia y las autoridades competentes, así como elaborando campañas de sensibilización en el entorno de la Comuna o en los propios Colegios, proponiendo materiales pedagógicos y de formación. En las diferentes campañas de formación en colegios, a los mismos se les hace Embajadores de Formación de la campaña de lucha contra la explotación sexual.

El Voluntariado: Child Focus cuenta actualmente con más de 800 voluntarios repartidos en 26 grupos diferentes a lo largo del país. Se hacen campañas de sensibilización y de apoyo o por un apoyo administrativo y logístico en el seno de la organización.

La Fundación cuenta con una Formación continua, sensibilizando y movilizándolo sus grupos de manera proactiva y eficaz para propiciar la Infancia, su interés, su bienestar, su protección, su educación, su emancipación y sus derechos están en el centro de la política de prevención y de formación de la Fundación.

Desde su creación, concibe, dispensa y organiza formación relacionada con el fin de su organización, dirigida tanto a menores, como a adolescentes, padres, enseñantes, policía, magistrados, así como a todos los técnicos y profesionales de la infancia y la juventud.

La Formación reposa fundamentalmente sobre 4 valores clave:

- Pretende ofrecer a la infancia, la juventud, a las personas y a las **organizaciones independientes** ayuda frente a las situaciones ligadas a los fines de la fundación. Lo hará reforzando sus conocimientos, sus competencias, su resiliencia y la confianza en uno mismo a través de formaciones adaptadas.
- La **calidad** es la piedra angular de la política de formación. Quiere ofrecer un valor real a las personas vulnerables a través de una formación a la medida.
- Velará siempre por **completar** las acciones de formación, de un lado en colaboración con los actores competentes en la elaboración de contenidos de métodos de formación y por otro lado la creación de talleres de Formación de Formadores.
- El acento se pone en la **práctica**. Child Focus está plenamente convencido que el aprendizaje y sobre todo los cambios de actitud pasan por una interacción, la experimentación y la puesta en situación.

Fte.: *Diario La Libre Belgique* y <http://www.childfocus.be/nl>

## PAÍSES BAJOS

### 1.600 NIÑOS REFUGIADOS DESAPARECIERON DE LOS CENTROS DE ACOGIDA

Según los datos del COA (centros de acogida de refugiados) y de la organización de tutela de menores (Nidos), que tienen la custodia de todos los menores no acompañados en los Países Bajos, no está claro dónde se encuentran los niños que escaparon de los centros de asilo. Los niños marroquíes y eritreos en particular parecen ser los más vulnerables.

En los últimos 4,5 años más de 1.600 niños se han escapado de los centros de recepción. Los niños se han ido 'con destino desconocido' y no está claro dónde se alojan ahora. Las cifras son más altas que las anteriores, porque los datos de Nidos no se habían incluido. Una parte de los niños termina en una situación de explotación. La mayoría de los niños fugitivos proceden de Marruecos (325), Argelia (190), Afganistán (167), Siria (114) y Eritrea (114). Los niños de estos tres primeros países apenas tienen la oportunidad de obtener un permiso de residencia, mientras que los jóvenes eritreos y sirios sí lo tienen.

A los solicitantes de asilo de menores de edad que vienen a los Países Bajos sin padres o adultos se les asigna un tutor. Dependiendo de la posibilidad de un permiso de residencia, se colocan con COA (pocas posibilidades de un permiso de asilo) o Nidos (niños que pueden quedarse aquí o terminar en formas de vivienda de menor escala). Una fracción de los jóvenes solicitantes de asilo terminan en un refugio protegido, un lugar para (potenciales) víctimas de explotación, donde los niños reciben orientación intensiva adicional. Otra parte de los niños deja, según las organizaciones, a familiares y amigos en Alemania, Bélgica o Francia. Pero también hay señales de que terminan en una situación de explotación.

El grupo de niños que desaparece es probablemente aún más grande. La Policía de Extranjeros de Rotterdam encuentra regularmente extranjeros menores. Estos niños se envían en un taxi al centro de recepción en Ter Apel, donde comienzan el procedimiento de asilo. Pero no todos los niños se reportan en el lugar de acogida. Están bien entregados a la puerta, dice la policía, pero no entran en el centro y desaparecen después de media noche del refugio antes de que haya habido contacto con el tutor.

#### De centro en centro de acogida de menores

En 2013 la Policía, el Servicio de Inmigración y Naturalización, Nidos y COA ya señalaron problemas con los niños marroquíes que iban pasando de un centro de acogida a otro a través de Europa, según los intercambios internos de correo electrónico a los que ha tenido acceso NRC.

También los niños vietnamitas son vulnerables y desaparecen de los centros de protección. Son difíciles de controlar y descontrolados en los centros, pero a veces también son adictos al tranquilizante Clonazepam. Según los trabajadores sociales de Nidos, los criminales recogen a algunos jóvenes marroquíes del centro de solicitantes de asilo para robarlos por encargo. Por ejemplo, a varios jóvenes se les encontraron listas de compras con ropa y perfumes que tenían que robar. Actualmente se está llevando a cabo un programa piloto en Nidos para evitar que los niños marroquíes huyan para lo que están trabajando en una perspectiva de futuro.

61 menores de edad eritreos se convirtieron en víctimas de la trata de personas entre 2013 y 2017, según el Victim Monitor de finales de 2018. Y la investigación de Conny Rijken, profesora de trata de personas y globalización en la Universidad de Tilburg, mostró que las trabajadoras sociales ven a chicas con poca ropa abandonando el centro de acogida y volviendo cansadas. Además esas chicas se encontraron repentinamente en posesión de un nuevo Iphone, que no podían pagar con su subsidio y siempre querían ser accesibles, la sospecha: sexo forzado.

*Fuente: Diario NRC Handelsblad*

**MIGRACIONES**

## ALEMANIA

### ACTIVIDAD LEGISLATIVA DEL GOBIERNO EN MATERIA DE INMIGRACIÓN Y ASILO

Antes de iniciarse la pausa de verano el Parlamento Federal aprobó el 7/6/2019 seis proyectos de reforma legislativa en materia de inmigración y refugiados presentados por el Gobierno Federal.

La gran coalición ha presentado varios proyectos de ley que incluyen cambios en la ley de migración y asilo. Entre ellas se encuentra la controvertida "Ley de Retorno Ordenado", que prevé un endurecimiento considerable de la normativa que regula las deportaciones. Al mismo tiempo y tras varios años de debate, el Parlamento aprobó una ley de inmigración para facilitar la entrada al país de trabajadores cualificados.

Las leyes se aprobaron el 7/6/2019, el 3/6 tuvieron lugar varias audiencias públicas en la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comisión de Interior. Parte de la oposición y diversas organizaciones de la sociedad civil han criticado repetidamente que el margen de tiempo para legislar es muy estrecho.

#### **1. Segunda Ley para mejorar el cumplimiento de la obligación de salida (Zweites Gesetzes zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht (19/10047))**

La "Segunda Ley para mejorar el cumplimiento de la obligación de salida" prevé un endurecimiento de gran alcance de las leyes de asilo y residencia.

- Exclusión de las prestaciones para solicitantes de protección internacional. Las personas que ya han sido reconocidas como refugiados en otro Estado miembro de la UE no recibirán prestaciones en virtud de la Ley de prestaciones para solicitantes de asilo. La ley prevé una prestación temporal de una duración máxima de dos semanas, pero solo una vez cada dos años.
- Estatus limitado de tolerancia. Las personas toleradas cuya identidad no se ha aclarado o a las que se acusa de no cooperar suficientemente en la obtención de sus documentos de viaje recibirán en el futuro una tolerancia limitada. Esto significa que no se les permitirá elegir libremente su lugar de residencia, recibirán menos prestaciones sociales y no podrán acceder al mercado de trabajo.
- Deportaciones. Las personas obligadas a abandonar el país que no acudan a una cita previa en una embajada que tenga como finalidad determinar su identidad podrán ser detenidas durante 14 días ("detención para forzar la cooperación"). Las personas con una

orden de abandono del país podrán permanecer en "custodia de salida" durante un máximo de diez días, independientemente de que exista o no riesgo de fuga. Hasta el año 2022 las personas obligadas a abandonar el país podrán ser retenidas en prisiones normales, pero en módulos diferentes a los de los presos comunes. El Gobierno pretende crear 500 plazas en centros penitenciarios regulares, que complementarán las 500 que ya existen en centros especiales. Las personas que pueden suponer un riesgo podrán ser detenidas preventivamente, incluso si su deportación no es inminente. Los empleados públicos podrán ser procesados por filtrar información referente a una deportación inminente

- Extensión del período de revocación. En la actualidad, hasta tres años después de haber recaído una resolución positiva en materia de asilo, la Oficina Federal de Migración y Refugiados puede examinar si se revoca el asilo o el estatuto de refugiado. Debido al gran número de decisiones de asilo emitidas por el BAMF durante los últimos tres años, la ley amplía este período a cinco años.

La Comisión de Interior aprobó las siguientes enmiendas, asumidas por el Gobierno:

- Las autoridades competentes tendrán acceso a los domicilios de las personas pendientes de deportación.
- Una persona con una orden de abandono del país podrá ser retenida si supera en treinta días la fecha fijada en la orden.
- El período máximo de residencia obligatoria en un centro de acogida inicial de los solicitantes de protección sin hijos pasa de seis a dieciocho meses.

La Cámara Alta no tiene que aprobar la ley.

## Críticas

En lo relativo a la exclusión de las prestaciones diversas organizaciones de derechos humanos consideran que esta reforma es constitucionalmente problemática, remitiendo a una sentencia del Tribunal Constitucional Federal de 2012 según la que los recortes de las prestaciones no podían utilizarse como medio de presión. Además, las prestaciones no deben ser inferiores al llamado mínimo de subsistencia.

En lo relativo a la creación de un nuevo estatus de tolerado (tolerancia limitada), estas organizaciones señalan que las autoridades de extranjería ya disponen de instrumentos sancionadores que permiten reducir las prestaciones o prohibir el inicio de un trabajo a los refugiados con estancia tolerada que no cumplan con su obligación de cooperar con las autoridades. Afirman asimismo que los períodos en los que se les concede

una tolerancia limitada no cuentan a efectos de solicitar otro tipo de estatus.

En lo relativo a la posibilidad de proceder a la detención de personas para su deportación, diversos juristas subrayan que estas normas podrían ser problemáticas desde el punto de vista del derecho constitucional y europeo. Tanto la Ley Básica como la Directiva de Retorno de la UE restringen considerablemente la posibilidad de la detención para la deportación. Once de los 16 estados federales ya han anunciado que no aplicarán este artículo de la ley.

En la sesión pública de la Comisión de Interior del 03/06/2019 la mayoría de los expertos valoró de forma positiva la proposición de ley. Solamente los representantes del Tercer Sector y la Asociación Alemana de Abogados plantearon críticas fundamentales al texto propuesto, instando al gobierno a fomentar en mayor medida el retorno voluntario y recordando que muy a menudo los afectados sencillamente no pueden conseguir la documentación y que en sus embajadas se les depara un trato denigrante. Por otra parte, los representantes de las organizaciones de los entes municipales, así como de los organismos regionales insistieron en la necesidad de contar con una normativa rigurosa de deportaciones como un componente central de la política migratoria. Recordaron que en 2018 residían en Alemania un total de 225.000 personas obligadas a abandonar el país, de ellas 57.000 debían abandonarlo de forma inmediata. A su vez, en 2018 por primera vez el número de deportaciones iniciadas pero fracasadas debido p.ej. a la falta de documentación o a la imposibilidad de dar con el afectado fue superior a la de las realmente ejecutadas.

### Debate en la sesión plenaria

El debate en la sesión plenaria el 7/6/2019 evidenció el disenso existente. El ministro del Interior, Horst Seehofer (CSU), defendió el proyecto de ley afirmando que una política de deportaciones consecuente es imprescindible para lograr el apoyo de la población a la Ley de Asilo. La AfD criticó el proyecto, afirmando que se trata de un "catálogo de anuncios vacíos". Los liberales creen que contiene algunas mejoras, pero no soluciona la dispersión competencial en materia de deportaciones y aboga por trasladar la competencia exclusiva al Gobierno federal. Los Verdes y La Izquierda califican el proyecto de ataque frontal a los derechos de los solicitantes de protección internacional y creen que es contrario a la normativa europea (La Izquierda) y a la Ley Fundamental alemana (Los Verdes). El SPD remite al incremento de la cifra de personas obligadas a abandonar el país y coincide con CDU y CSU en considerar que las deportaciones son necesarias para mantener el apoyo de la población a los refugiados.

### Votación

La Ley fue aprobada con 371 votos a favor, 159 votos en contra y 111 abstenciones.

## 2. Ley de inmigración de trabajadores cualificados (Fachkräfteeinwanderungsgesetz 19/8285)

Alemania se caracteriza por contar con una serie de normas que facilitan la entrada al país de ciudadanos de terceros estados con una titulación académica. El proyecto de ley presentado por el Gobierno pretende facilitar la inmigración de personas con cualificaciones profesionales no académicas.

- En el futuro, las personas con cualificaciones profesionales podrán trabajar en Alemania si tienen un contrato de trabajo y una cualificación reconocida. Esto se aplicará a todas las ocupaciones, eliminándose la limitación a las profesiones de difícil ocupación.
- Las personas con formación profesional pueden venir a Alemania a buscar trabajo durante seis meses. Esta norma estará en vigor durante cinco años y en función de la evaluación se estudiará la posibilidad de prorrogarla.
- El objetivo es que los trabajadores cualificados que trabajen en Alemania obtengan con mayor rapidez un permiso de residencia ilimitado.
- El llamado control de prioridad en principio se suprimirá, la ley deja abierta la posibilidad de volver a activarla a corto plazo si la situación del mercado laboral empeora.

La Comisión de Interior aprobó las siguientes enmiendas, incorporadas al proyecto:

- Según el proyecto inicial, las personas que solicitan trasladarse a Alemania para iniciar una FP deben contar con un título de una escuela alemana en el extranjero o un título que dé acceso a la universidad en Alemania. La enmienda presentada rebaja este requisito, solamente será necesario presentar un título escolar que dé acceso a la universidad en el país de origen.
- Las personas mayores de 45 años que soliciten un permiso de residencia para trabajar deberán demostrar que cuentan con un salario suficiente para cubrir los gastos en Alemania o con "una previsión para la vejez" adecuada.

De momento, existe una división de opiniones acerca de si la ley debe contar con la aprobación de la Cámara Alta. El Gobierno es de la opinión de que la Cámara Alta no tiene que aprobar la ley, mientras que esta última ha declarado que dicha aprobación es necesaria.

### Críticas

Los expertos critican el hecho de que la ley no aborde de forma eficaz los obstáculos prácticos a la inmigración de trabajadores cualificados. Exigen

más medidas para el reconocimiento de las cualificaciones profesionales extranjeras, por ejemplo.

En la sesión pública de la Comisión de Interior celebrada el 03/06/2019 diversos expertos en materia de migraciones se mostraron escépticos de que la ley pueda impulsar un aumento de la inmigración de trabajadores cualificados. Afirman que el reconocimiento de las cualificaciones profesionales sigue siendo el obstáculo más importante para la inmigración ya que otros países de destino no prevén procedimientos de reconocimiento de titulación comparables.

La Asociación de Cámaras de Industria y Comercio Alemanas (DIHK), valoró de forma positiva el hecho de que el Gobierno federal esté considerando la inmigración procedente de terceros países, ya que la inmigración de países europeos está descendiendo. Advierte de la necesidad de acelerar considerablemente el proceso de expedición de visados en las representaciones diplomáticas, opinión compartida por diversas organizaciones de municipios y ciudades.

Si bien la Federación Alemana de Sindicatos (DGB) reconoce una falta de trabajadores cualificados por debajo del nivel académico, afirma que hay que asegurar que realmente se trate de trabajadores cualificados y apuesta por movilizar el potencial endógeno.

Diversas organizaciones defienden que se mejore el reconocimiento de habilidades y cualificaciones no formalizadas y critican los amplios conocimientos de idioma que los solicitantes deben demostrar antes de entrar al país. Los municipios se muestran críticos con la posibilidad de entrar al país para buscar empleo y advierten del riesgo de que esta pueda ser una vía para acceder a prestaciones sociales.

### [Debate en la sesión plenaria](#)

En el debate celebrado el 7/6/2019, el ministro del Interior destacó que el proyecto de ley pone fin a una discusión que ha durado varios decenios. Se trata de crear vías legales de entrada al país para frenar la inmigración ilegal y atraer a "las personas que pueden ser útiles para nuestro país y que necesitamos." La AfD critica el proyecto por considerar que la inmigración laboral llevará al dumping salarial y que facilitará el acceso de los extranjeros a las prestaciones sociales. Los liberales consideran que esta ley no servirá para cubrir la demanda de trabajadores, para lo que sería necesaria la entrada al país de 260.000 trabajadores extranjeros al año, mientras que el proyecto de ley cree que solamente llevará a 25.000 nuevas contrataciones. La Izquierda afirma que la ley solo pretende dar respuesta a la demanda de las empresas y la patronal y que el Gobierno opta por una política migratoria centrada en criterios de utilidad económica. Los Verdes elogia el hecho de que por primera vez la democracia cristiana reconozca que Alemania es un país de inmigración, pero califica la ley de poco útil para el objetivo que se persigue. El SPD se congratula de haber logrado esta ley y cree que permitirá gestionar la inmigración laboral. CDU y CSU calificaron la ley de compromiso

equilibrado y positivo entre la necesidad de impulsar la inmigración laboral y gestionar esa migración con criterios centrados en las necesidades.

### Votación

La Ley fue aprobada con 369 votos a favor y 257 votos en contra.

### **3. Ley de promoción del empleo de los extranjeros (Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern – Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz (19/10053))**

La ley tiene por objeto apoyar la formación y el aprendizaje de idiomas de refugiados y otros inmigrantes.

- Los solicitantes de protección internacional registrados como demandantes de empleo podrán participar en cursos de idioma (cursos de integración) después de nueve meses en Alemania con independencia de sus perspectivas de permanecer en el país.
- Las personas con estancia tolerada e inscritas como demandantes de empleo tendrán acceso a cursos de alemán relacionados con la ocupación después de permanecer seis meses en ese estatus.
- Los participantes en cursos de idiomas podrán recibir durante ese período el subsidio de desempleo, hasta la fecha estaba descartada esa posibilidad en prácticamente todos los casos.
- Los ciudadanos de la UE y los refugiados recibirán más apoyo durante la formación y preparación profesional. Este punto es de especial interés ya que hasta la fecha los ciudadanos de la UE están excluidos del círculo de beneficiarios de la prestación complementaria para la FP (BAB) y de las medidas de acompañamiento de carácter sociopedagógico o de orientación profesional (abh) hasta completar los cinco años de residencia en Alemania. El BAB apoya a jóvenes que residen en Alemania y realizan una formación profesional en una ciudad distinta a la del domicilio de los padres, siempre y cuando los padres no tengan ingresos superiores a ciertos límites. Los importes varían en función del alojamiento y del tipo de la formación. El importe ronda los 600 euros para gastos de alojamiento y manutención además del importe de un desplazamiento mensual al domicilio de los padres. Las abh permiten financiar clases de refuerzo tanto en grupo como individuales y suelen utilizarse para facilitar el acceso a clases de idioma.

La ley entrará en vigor el 1 de agosto de 2019. La Cámara Alta no tiene que aprobarla.

## Críticas

Las asociaciones critican los tiempos de espera y exigen que las personas toleradas tengan acceso a los cursos de integración a. Además, critican el hecho de que las medidas para "promover la formación" sigan estando vinculadas a la perspectiva de la estancia.

Los expertos invitados a la sesión pública de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del 03/06/2019 coincidieron en valorar de forma positiva que el proyecto de ley pretenda facilitar el acceso de los solicitantes de protección internacional a los cursos de idioma. La Confederación Alemana de los Oficios (ZDH) cree que otro valor añadido del proyecto de ley es que sistematiza la normativa. Sin embargo, Caritas critica que el espíritu de este proyecto de ley es anulado por otras leyes presentadas por el Gobierno, que restringen considerablemente la libertad de movimiento de los refugiados.

## Votación

La Ley fue aprobada con los votos a favor de CDU/CSU, SPD y FDP, con los votos en contra de AfD y la abstención de Verdes y La Izquierda.

### **4. Ley de para la tolerancia para la formación y el empleo (Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung 19/8286)**

La ley regula las condiciones en las que las personas con estancia tolerada que trabajen o reciban formación podrán obtener un título que les de mayor seguridad.

- La normativa actual ya prevé que las personas que tengan el estatus de tolerada y participen en una formación profesional pueden obtener la denominada "tolerancia para la formación" ("regla 3+2"). El proyecto de ley presentado por el Gobierno crea normas homogéneas para toda Alemania. Según el documento, las personas que deben abandonar Alemania podrán obtener el estatus de "tolerancia para la formación" seis meses después de haber obtenido el estatus de tolerados.
- El proyecto de ley crea un estatus nuevo: la "tolerancia para el empleo". Se podrá conceder a aquellas personas obligadas a abandonar el país que han sido toleradas durante doce meses, que durante 18 meses han trabajado al menos 35 horas semanales sujetas a cotizaciones a la seguridad social, que puedan ganarse la vida de forma independiente y que tengan conocimientos "suficientes" de alemán "
- Las personas a las que se les prohíba trabajar por falta de cooperación para establecer su identidad no tendrán acceso a estas medidas.

La ley entrará en vigor a principios de 2020. La Cámara Alta no tiene que aprobar la ley.

### Críticas

Los expertos celebran el hecho de que el nuevo reglamento cree más claridad para las personas toleradas y para los empleadores. Sin embargo, critican que los obstáculos para obtener el estatus de "tolerancia para el empleo" sean demasiado altos. Además, el acceso sigue dependiendo en gran medida de la discreción de las autoridades de extranjería. En conjunto, las innovaciones no aportarían ninguna seguridad jurídica para los afectados.

La sesión pública de la Comisión de Interior celebrada el 03/06/2019 reflejó la disparidad de opiniones. Un representante del instituto de investigación de la Agencia Federal de Empleo (IAB) señaló que de las 141.000 personas con un estatus de tolerado y en edad laboral, aproximadamente un tercio cuenta con un empleo sujeto a cotizaciones a la seguridad social y el 25% está en condiciones de asegurar su subsistencia a través de una actividad laboral. Saluda la seguridad jurídica que el proyecto de ley concede a este colectivo.

La Asociación de Cámaras de Industria y Comercio alemanas se mostró mucho más crítica con el proyecto de ley, señalando que los criterios para otorgar el estatus de "tolerancia para la formación" varían en función de la región. El proyecto amplía incluso el margen de discrecionalidad con el que cuentan las oficinas locales de extranjería.

El Tercer Sector criticó la celeridad de la tramitación parlamentaria y la falta de evaluación de leyes anteriores. Afirma que, en muchos casos, a los afectados les es materialmente imposible probar su identidad, el proyecto concede demasiada discrecionalidad al ámbito municipal y, a su vez, exige un nivel de cooperación excesivo por parte de los interesados.

Los municipios saludan el proyecto ya que abre una perspectiva a personas que, si bien tienen que abandonar el país, probablemente residan por un período muy largo en Alemania. Son contrarios a homogeneizar en exceso los criterios para conceder el estatus de tolerado.

Las organizaciones de apoyo a los refugiados recuerdan que buena parte de las resoluciones denegatorias de las solicitudes de protección internacional son revocadas por los Tribunales.

### Votación

La Ley fue aprobada con los votos a favor de CDU/CSU, SPD, con los votos en contra de AfD, Los Verdes, La Izquierda y FDP.

## **5. Tercera Ley para reformar la Ley de prestaciones para solicitantes de asilo (Drittes Gesetz zur Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes 19/10052)**

- Las prestaciones para los solicitantes de asilo se incrementaron por última vez en 2015. La ley tiene por objeto ajustar las tasas de subsistencia al aumento del costo de la vida. También se han previsto mejoras para los solicitantes de asilo y las personas toleradas que están empezando un aprendizaje o un curso de estudios.
- La ley también prevé recortes, por ejemplo, para los adultos solteros que viven en alojamientos compartidos.
- Además, algunas prestaciones deben proporcionarse "obligatoriamente" en especie.
- La Ley permite mantener las prestaciones para aquellas personas que han agotado el período máximo de percepción, están cursando estudios universitarios o una FP pero no tienen acceso a las ayudas específicas para estudiantes.

La Cámara Alta debe aprobar la ley.

### Críticas

Las organizaciones de refugiados denominan la ley un "juego de suma cero", que combina subidas y recortes de las prestaciones. Sobre todo, los recortes de las personas que residen en alojamientos compartidos supondrá una merma excesiva de las prestaciones de las personas afectadas.

En la sesión pública de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del 03/06/2019 la Asociación Alemana de Abogados calificó de inaceptables los recortes previstos, mencionando expresamente la reducción de las prestaciones para los refugiados en los alojamientos compartidos. Coincidieron con esta crítica la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) y las organizaciones del Tercer Sector, mientras que algunos expertos individuales apoyaron la propuesta.

### Votación

La Ley fue aprobada con 358 votos a favor, 172 votos en contra y 50 abstenciones.

### **6. Segunda Ley para mejorar el registro y el Intercambio de datos con fines relacionados con el derecho de residencia y asilo (Zweiten Gesetzes zur Verbesserung der Registrierung und des Datenaustausches zu aufenthalts- und asylrechtlichen Zwecken 19/8752)**

- El proyecto de ley prevé considerables reformas en el almacenamiento de datos y su utilización en el Registro Central de Extranjeros (Ausländerzentralregister (AZR)).
- En Registro Central se grabarán más datos, p.ej. relacionados con procedimientos de asilo, la deportación o la participación en programas de retorno "voluntario".

- Se autorizará el acceso a dichos datos a departamentos en su conjunto y no solamente a individuos, como se venía haciendo hasta la fecha.
- Los MENA serán registrados en el AZR con mayor celeridad. La toma de huellas dactilares será posible a partir de los seis años, en lugar de los 14 actuales.

La Cámara Alta debe aprobar la ley.

### Críticas

Los expertos consideran que el derecho a la autodeterminación informativa está en peligro. La ley supone un riesgo para la protección de datos para las personas con ciudadanía extranjera.

La sesión pública de la Comisión de Interior reflejó un rechazo casi unánime de los expertos invitados al proyecto de ley del Gobierno. Representantes municipales echaron en falta una normativa clara que regule aspectos relacionados con la protección de datos y se mostraron escépticos ante el trabajo adicional que supondrá registrar los datos complementarios previstos por el proyecto de ley. El encargado del Gobierno para la Protección de Datos también insistió en este aspecto, mostrando su preocupación por lo que considera una protección insuficiente de los datos de los solicitantes de protección internacional. Coincidió con varios representantes del Tercer Sector y con expertos en materia de protección de Datos en criticar la creación de perfiles individuales, recordando que el Tribunal Constitucional ya rechazó esta opción en el pasado. El Tercer Sector mostró su preocupación por el registro de los MENA previsto por el proyecto de ley. Únicamente el representante de la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) dio su apoyo al proyecto del Gobierno, señalando que los perfiles individuales serán útiles para la administración y que el proyecto prevé un acceso muy restringido a los mismos.

### Votación

La Ley fue aprobada con los votos a favor de CDU/CSU, SPD y AfD, con los votos en contra de Verdes y La Izquierda y la abstención del FDP.

### **7. Ley para la eliminación de la duración temporal de la Ley de integración (Gesetz zur Entfristung des Integrationsgesetzes 19/8692)**

Desde 2016, los refugiados reconocidos están sujetos permanecer en el lugar de residencia que les ha sido asignado. Por consiguiente, durante tres años los refugiados reconocidos no pueden elegir libremente su lugar de residencia. Esta norma debería expirar el 06/08/2019, pero el proyecto de ley tiene la intención de introducir la regulación de manera permanente. Dependiendo del estado federal, el requisito de residencia se aplica a todo el estado federal o a un municipio específico.

El Cámara Alta no tiene que aprobar la ley.

### Críticas

Algunas organizaciones del Tercer Sector y de apoyo a los refugiados afirman que la restricción de la libre circulación de los refugiados contraviene el derecho internacional. Además, la obligatoriedad de permanecer en el lugar de residencia dificulta la inserción laboral.

La sesión de la Comisión de Interior del 03/06/2019 evidenció la diversidad de opiniones con respecto a este proyecto de ley. Mientras que los representantes de los municipios saludan el proyecto, las organizaciones sociales lo rechazan.

Las organizaciones de ciudades y municipios temen que, en caso de expirar la norma, se produzca una concentración de refugiados en las grandes ciudades lo que generaría problemas de integración y agravaría aún más la ya tensa situación del mercado inmobiliario en las zonas urbanas. Destaca la capacidad de integración de las zonas rurales.

Diversas organizaciones del Tercer Sector abogan por eliminar esta norma ya que consideran que limita considerablemente el derecho a la libre movilidad. Además, afirman que se desconoce el efecto de esta medida y señalan que su experiencia práctica más bien indica que dificulta la integración. En este mismo sentido argumenta el instituto de investigación de la Agencia Federal de Empleo que reclama una evaluación científica del efecto de la restricción de la movilidad sobre la integración aprobada en 2016 y propone limitar la prórroga a un año.

### Votación

La Ley fue aprobada con los votos a favor de CDU/CSU, SPD y AfD, con los votos en contra de Verdes y La Izquierda y la abstención del FDP.

### **8. Tercera Ley para reformar la Ley de nacionalidad (Drittes Gesetz zur Änderung des Staatsangehörigkeitsgesetzes 19/9736)**

El mismo día 7/6/2019 el Gobierno anunció que retiraba del orden del día de la sesión plenaria el proyecto de ley de la Tercera Ley para reformar la Ley de nacionalidad

Las personas con doble pasaporte deberían podrán perder su ciudadanía alemana si participan en hostilidades en el extranjero por parte de una milicia terrorista como el "Estado islámico". Pero esto no debe hacerlos apátridas.

### Críticas

Los expertos critican que en la práctica estos casos apenas se dan. Por lo tanto, se trataría sólo de un acto simbólico. Además, advierten que podría suponer situar a las personas con doble ciudadanía en una peor posición.

## FRANCIA

**EL EMPLEO DE LOS EXTRANJEROS: ADOPTADAS LAS MEDIDAS DE APLICACIÓN DE LA LEY DE «ASILO E INMIGRACIÓN»**

«Liaisons sociales»<sup>42</sup> comenta los decretos nº 2019-141<sup>43</sup>, del 27 de febrero de 2019 (publicado en el diario oficial el día 28), nº 2019-151<sup>44</sup>, del 28 de febrero de 2019 (publicado el día 1 de marzo), la orden<sup>45</sup> del 4 de marzo de 2019 (en el diario oficial del día 5) y la instrucción<sup>46</sup> del 28 de febrero de 2019, en relación con el acceso de los extranjeros, en determinadas condiciones, al trabajo. La publicación destaca seis aspectos principales.

**La tarjeta de residencia «búsqueda de empleo o creación de empresa»**

El decreto del 27 de febrero de 2019 indica cuáles son los documentos específicos que debe presentar un extranjero que solicite la expedición de la nueva tarjeta de residencia temporal (CST) con la indicación «búsqueda de empleo o creación de empresa» (RECE), que reemplaza la antigua autorización de residencia provisional (APS) «master». Estos documentos varían según el extranjero haya sido anteriormente titular de la tarjeta de residencia plurianual (CSP) «estudiante», de la CSP «investigador», o que haya salido de Francia después de finalizar sus estudios. No es necesario presentar un certificado médico.

El prefecto dispone de 90 días, a partir de la fecha de presentación de la solicitud completa, para comunicar por escrito su decisión al extranjero. La falta de respuesta del prefecto al término de dicho plazo equivale a una resolución denegatoria implícita de la demanda.

El recibo (la copia) de la solicitud de la primera expedición de una CST «RECE» permite trabajar a su titular, en espera de la expedición de la tarjeta. La CST «RECE» es, en sí misma, una autorización de trabajo y permite el ejercicio de cualquier actividad profesional por cuenta ajena. Además, el titular de esta tarjeta podrá solicitar ser inscrito como demandante de empleo.

<sup>42</sup> Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, Nº 17773, 12 de marzo de 2019.

<sup>43</sup>

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038175520&categorieLien=id>.

<sup>44</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/2/28/INTV1902294D/jo/texte/fr>.

<sup>45</sup>

[https://www.immigration.interieur.gouv.fr/content/download/115157/922574/file/joe\\_20190305\\_0054\\_0022-arrete-4-mars-2019-jeunes-au-pair.pdf](https://www.immigration.interieur.gouv.fr/content/download/115157/922574/file/joe_20190305_0054_0022-arrete-4-mars-2019-jeunes-au-pair.pdf).

<sup>46</sup>

<http://circulaire.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&retourAccueil=1&r=44431>.

Por otra parte, la situación del empleo no puede ser opuesta cuando una solicitud de permiso de residencia de «asalariado» o de «trabajador temporal» se presenta en beneficio de un extranjero titular de una CST «RECE», titular de un contrato de trabajo en relación con su formación o su tarea de investigador, siempre que tenga una remuneración que supere en una vez y media el importe del SMIC.

Por último, el extranjero que haya obtenido en Francia un diploma equivalente, al menos, al grado de master o que figure en una lista establecida por decreto y que, al término de sus estudios, haya abandonado Francia, no necesita solicitar un permiso de residencia cuando vuelva a Francia en un plazo máximo de cuatro años, a partir de la obtención del diploma, al amparo de un visado para una estancia de una duración de entre tres meses y un año y que lleve la indicación «RECE» durante el período de validez de dicho visado.

### **La residencia de los ciudadanos de la Unión Europea, del EEE o de Suiza**

Las disposiciones relativas al mantenimiento del derecho de residencia como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia de los ciudadanos de la Unión Europea (UE), del Espacio Económico Europeo (EEE) y de Suiza han sido adaptadas para cubrir efectivamente a los trabajadores independientes.

Además, la duración del permiso de residencia con la leyenda «Ciudadano UE/EEE/Suiza - Todas las actividades profesionales» se prorrogará por seis meses tras la fecha de finalización del contrato de trabajo suscrito o, para los trabajadores por cuenta propia, después del final de la actividad profesional prevista. La duración total de su validez no puede sobrepasar los cinco años.

### **La tarjeta de residencia «protección subsidiaria» o «apátrida»**

Las CSP «beneficiario de la protección subsidiaria», «miembro de la familia de un beneficiario de la protección subsidiaria», «beneficiario de la condición de apátrida» y «miembro de la familia de un beneficiario de la condición de apátrida» constituyen una autorización para trabajar y permiten la realización de cualquier actividad profesional por cuenta ajena. Además, el titular de una de esas CSP puede solicitar ser inscrito en el registro de demandantes de empleo.

Por otra parte, el extranjero que solicite la expedición de una CSP «beneficiario de la protección subsidiaria» o «beneficiario de la condición de apátrida» queda eximido de presentar un certificado médico en apoyo de su solicitud.

## **La inserción profesional en el marco del itinerario de integración republicana**

Durante la entrevista personalizada para la presentación del contrato de integración republicana (CIR), la Oficina francesa de la inmigración y la integración (OFII) debe orientar al extranjero en búsqueda de empleo, «en función de su situación y de sus necesidades, hacia un organismo que concorra con el servicio público de empleo para beneficiarse de una entrevista en profundidad para su orientación profesional, luego de un acompañamiento adecuado destinado a favorecer su inserción profesional». Si el extranjero no desea recibir ese asesoramiento de orientación profesional y el acompañamiento que lo completa, debe expresar su solicitud de dispensa en la misma entrevista, precisa el decreto del 27 de febrero de 2019. Téngase en cuenta que el itinerario personalizado de integración republicana está destinado al extranjero admitido por primera vez para residir en Francia o que entre de manera regular en Francia entre las edades de 16 y 18 años y que desee permanecer de forma duradera.

### **La tarjeta de residencia temporal «joven au pair»**

También se incluyen los documentos específicos que debe presentar el extranjero que solicite la nueva CST «joven au pair». Éste no necesita presentar un certificado médico. El prefecto tiene 90 días, a partir de la fecha de presentación de la solicitud completa, para comunicar su decisión por escrito al extranjero. La falta de respuesta del prefecto al término de dicho plazo equivale implícitamente a una resolución denegatoria de la solicitud.

El convenio celebrado entre el joven «au pair» y la familia de acogida debe fijar las modalidades de descanso semanal del joven, garantizando al menos un día de descanso por semana. Un decreto del 4 de marzo de 2019 proporciona el modelo para este convenio, su anexo, y un prospecto. Fija también en 320 euros el importe mensual, mínimo, que se debe pagar al joven a título de dinero para gastar (paga).

Una instrucción ministerial del 28 de febrero de 2019 indica que el joven «au pair» extranjero no está autorizado a trabajar con carácter accesorio fuera de las tareas previstas en el seno de la familia de acogida. Y, el convenio no puede substituir al visado previo a estos efectos. El extranjero que resida en Francia al amparo de un visado para una estancia de una duración de entre tres meses y un año y con la leyenda «joven au pair», queda dispensado de presentar una solicitud de permiso de residencia durante el período de validez de dicho visado.

## **La tasa devengada en el momento de la expedición de una tarjeta «RECE» o «joven au pair»**

Según el decreto del 28 de febrero de 2019, el extranjero que se beneficie de la expedición de la CST «RECE» o «joven au pair» debe pagar una tasa de sesenta euros si se trata de un primer permiso de residencia, o de treinta si se trata de una renovación.

---

## IRLANDA

### **ANÁLISIS SEMESTRAL DEL SISTEMA DE PERMISOS DE TRABAJO**

---

El pasado 31 de mayo, la ministra irlandesa de Empresa e Innovación, Heather Humphreys, anunció el inicio de la revisión semestral de la Lista de Ocupaciones para visados de trabajo de trabajadores de fuera del EEE. Este listado se revisa dos veces al año.

El estudio engloba los informes anuales sobre habilidades y vacantes laborales (*National Skills Bulletin* y *Vacancy Overview Report*), estudios realizados por expertos en la materia (*Expert Group of Future Skills Need, Solas*), así como la aportación de organismos y agencias del Gobierno. Además, para admitir peticiones de cambios en las listas, se tiene también en cuenta la política a llevar a cabo por el Ministerio.

El proceso de análisis se inicia con la apertura de una consulta pública sobre el sistema de permisos de trabajo irlandés, que se llevará a cabo entre el 31 de mayo y el 12 de julio. La misma ofrece la oportunidad de que, tanto representantes sectoriales como empresarios, puedan proporcionar sus perspectivas sobre las habilidades y la demanda laboral en sus sectores.

Las aportaciones realizadas serán consideradas por el Grupo Interdepartamental de Política Económica Migratoria (*Economic Migration Policy Interdepartmental Group*). Una vez realizado el proceso de revisión, se trasladarán al Ministerio las oportunas recomendaciones.

Irlanda cuenta con un sistema de permisos de trabajo que maximiza los beneficios de la inmigración económica al tiempo que minimiza el riesgo de alterar el mercado laboral, siguiendo una política que da preminencia a los trabajadores irlandeses, comunitarios o del EEE para cubrir las necesidades del mercado laboral. Las políticas relativas a la solicitud de permisos de trabajo están centradas en atraer personal altamente cualificado de fuera del EEE y trabajadores con habilidades o cualificaciones que no se pueden cubrir de la manera habitual o mediante la formación de los trabajadores existentes.

El sistema irlandés prevé una lista de ocupaciones que responde a los cambios en las circunstancias económicas y las condiciones del mercado de trabajo. El listado tiene dos categorías: la primera para profesiones con escasez de mano de obra, *Critical Skills Occupations List*, y la segunda para ocupaciones descartadas, *Ineligible Occupations List*, para las que se ya se cuenta con mano de obra procedente del mercado nacional y del EEE.

Entre las ocupaciones incluidas en la primera se encuentran profesiones de alta cualificación: TICs, ciencias, finanzas y negocios, mientras que en las segundas se encuentran generalmente, profesiones de baja cualificación para las que se cuenta sobradamente con trabajadores irlandeses o del EEE para cubrir las vacantes. No obstante, cualquier puesto para el que una empresa no encuentre trabajador es susceptible de ser cubierto mediante la concesión de un permiso de trabajo. Para ello, el empresario habrá de realizar un test sobre las necesidades del mercado de trabajo para el puesto en cuestión, *Labour Market Needs Test*, publicando la vacante durante dos semanas. Si no se presenta ningún candidato que se ajuste a la competencia requerida, el empresario podrá solicitar el permiso de trabajo correspondiente para la contratación de un ciudadano de fuera del EEE.

Durante 2018 se llevó a cabo una revisión del modelo migratorio para garantizar que las políticas de migración económica que rigen el sistema de permisos de empleo responden a las nuevas necesidades del mercado laboral, ya se trate de cualificaciones o de escasez de mano de obra en determinados sectores. Las principales recomendaciones que se incluyeron en la revisión fueron:

- Cambios en la actual revisión bianual de los listados tanto de profesiones de las que existe escasez de mano de obra como de ocupaciones descartadas para que el sistema responda mejor en tiempo real. Aunque el sistema bianual seguirá funcionando, los sectores que experimenten una grave escasez de mano de obra podrán presentar un estudio de viabilidad a medida que surjan nuevas necesidades de mano de obra. A principios de este año se puso a prueba un programa temporal de este tipo para el sector agroalimentario.
- Introducción de un permiso de trabajo estacional para facilitar determinadas categorías de trabajadores a corto plazo.
- Revisión de los umbrales salariales y otros criterios para los distintos tipos de permisos de trabajo, con el fin de garantizar una adaptación adecuada a los cambios de habilidades y a las necesidades del mercado laboral.

## REINO UNIDO

### INFORME SOBRE EL DESCENSO DE TRABAJADORES COMUNITARIOS EN REINO UNIDO

---

Varios medios de comunicación del Reino Unido recogían el pasado 13 de mayo una noticia sobre un informe elaborado por la red social de empleo LinkedIn relativo al descenso de trabajadores comunitarios en RU a raíz del Brexit.

El documento revela que en el primer trimestre de 2019, del total de las búsquedas de empleo ubicado en Reino Unido por parte de trabajadores extranjeros, el 47% era realizada por ciudadanos comunitarios, **un descenso del 5%** comparado con el 52% registrado en el mismo periodo del año 2018. El estudio señala asimismo, que **entre 2016 y 2019 el número de trabajadores de la UE que se desplazaron a Reino Unido ha descendido un 30%**.

El informe contiene datos de una encuesta realizada por LinkedIn a más de 600 empresas de reclutamiento o *recruiters* británicos, mostrando que **un 43% de ellos cree que Reino Unido es un país menos atractivo para los trabajadores comunitarios desde la celebración del referéndum** sobre el Brexit mientras que **un 64% opina que la salida de la UE está provocando escasez de habilidades en determinadas áreas debido a la disminución del acceso a candidatos extranjeros**. El 75% de los encuestados ha señalado un incremento de la búsqueda de candidatos dentro de Reino Unido en lugar de en el ámbito internacional.

En este sentido, más de la mitad de los *recruiters* afirmaron que las empresas están incrementando los salarios ofertados a las nuevas contrataciones mientras que un 43% está subiendo los sueldos para retener a su personal. Igualmente, los empresarios están incrementando los beneficios a los trabajadores, ofreciéndoles mayor flexibilidad laboral, programas de postgrado o de prácticas laborales.

El experto economista de LinkedIn, Mariano Mamertino, ha señalado que el estudio muestra que las empresas están respondiendo a la escasez de talento centrándose en la fuerza laboral ya asentada en Reino Unido. Además, ha advertido que aunque muchos británicos se beneficiarán a corto plazo, esta situación podría ser insostenible a la larga.

En un análisis similar efectuado en 2018 y publicado por el *Financial Times*, LinkedIn señalaba que durante el **primer trimestre de 2018 RU era el país de la UE que más trabajadores había mandado a otros estados miembros**. Asimismo, también mostraba que la llegada de trabajadores de otros países no lograba contrarrestar la marcha de comunitarios.

Los datos obtenidos por LinkedIn indicaban que, en el primer trimestre de 2018, 1,04 de cada 10.000 miembros de su red que residían en Reino Unido, procedía de otro país comunitario, mientras que el trimestre anterior (cuarto trimestre de 2017) el índice era de 2,32 y de 13,57 en el trimestre anterior al referéndum para el Brexit.

El director de LinkedIn para Reino Unido, Josh Graff, señalaba que los cambios migratorios tardan tiempo en corroborarse, pero en este caso se podía observar que **Reino Unido ha pasado de ser un país receptor de trabajadores de la UE a perder a estos trabajadores en favor de otros países comunitarios, debido en gran medida por la caída de la libra.**



## SUECIA

### **LOS MODERADOS EN OPOSICIÓN: "UNA COMISIÓN PARA LA INTEGRACIÓN QUE ELABORE REFORMAS FACTIBLES"**

---

En el programa de 73 puntos del gobierno y los partidos que le apoyan solamente se dedica a la integración un desabrido interés. Es un sorprendente fallo en las prioridades. Por ello los Moderados nos ponemos a la cabeza en este tema vital, y creamos una Comisión para la integración formada por políticos y expertos que, dentro de un año, deberá presentar reformas que sean factibles en la práctica, escribe Ulf Kristersson (Líder de los Moderados, en oposición).

Un gran, y bien conocido, problema de la política de migración sueca es que un "no" no siempre es un "no". Decenas de miles de personas a quienes estos últimos años se ha denegado la petición de asilo se han quedado, sin embargo, en Suecia, y viven aquí ilegalmente en una sociedad paralela que crece sin cesar. En ella se cultiva una profunda exclusión social. Muchos trabajan en negro y bajo condiciones inseguras. Algunos cometen delitos, otros son víctimas de la delincuencia.

Pero un problema de igual magnitud es que un "sí" queda muy lejos de ser siempre un "sí". Durante los últimos quince años, se ha otorgado permiso de residencia en Suecia a 1.600.000 personas. Muchas se han integrado en la sociedad sueca y contribuyen ahora con sus conocimientos, idiomas e impuestos. Son un gran activo para Suecia.

Pero muchos de los que han inmigrado a Suecia durante este periodo no se han integrado en absoluto en la sociedad. El desempleo a largo plazo y la dependencia de por vida de los subsidios son solamente una dimensión del problema. Los hijos que heredan la exclusión social de sus padres representan, a largo plazo, un problema todavía mayor.

La mala integración se ha convertido en una explicación crucial de varios de los problemas sociales más serios de Suecia. Aquí reside una causa importante de gran parte del fracaso escolar; uno de cada cinco alumnos acaba la educación general básica sin el graduado escolar. A pesar de que sabemos que sus posibilidades de encontrar un trabajo en esas condiciones son muy bajas. La mala integración afecta también a la economía de los sistemas del bienestar, a su calidad y a su accesibilidad. La escuela, los servicios sociales y la sanidad no dan abasto. Los municipios del país advierten, con buenos motivos, que todo esto irá a peor.

Muchos se adaptan rápidamente a las leyes, normas y valores suecos. Entre otros, existen una evidente resistencia contra la igualdad, la independencia y la libertad individual. Ello resulta en una represión en

nombre del honor que afecta a mujeres y a chicas y chicos jóvenes. A menudo mediante el control ilegal, en el peor de los casos con el puro asesinato. Cuando, hace diez años, trabajé con estos temas en el Ayuntamiento de Estocolmo, eran prácticamente tabú. Hoy ya no son tabú, pero sí mucho más difíciles de resolver.

Donde quizás se vea más claramente la mala integración es en la grave delincuencia de las pandillas criminales, una delincuencia parecida a la de los "gánsteres", a veces basada en familia o el clan. En algunos lugares, amenaza incluso el sistema y socava el papel más fundamental del estado en la sociedad.

Todo ello no puede describirse más que como una crisis de integración. Es necesaria ahora una actuación total, no nuevos proyectos ni bengalas que hacen chispitas. Nada de larguísimos estudios que analicen causas, sino un plan de actuación concreto para todo lo que hay que cambiar ya mismo.

Por ello, los Moderados creamos una Comisión para la integración, basándonos en el modelo de la comisión de Assar Lindbeck. Entonces, en los años 90, se trataba de presentar rápidamente propuestas a largo término para poderse enfrentar a la profunda crisis económica. Ahora se trata de elaborar reformas y leyes que pongan fin a décadas de una política de integración irreflexiva.

El programa de 73 puntos del gobierno y los partidos que le apoyan no dedican a estos importantes temas más que un desabrido interés. Es un sorprendente fallo en las prioridades. Por eso los Moderados nos ponemos a la cabeza en esta cuestión crucial.

Un punto de partida es que Suecia necesita una política de integración que tenga como objetivo el que el inmigrante ingrese en la sociedad sueca. La idea que se ha tenido hasta ahora es que la integración es "un proceso a dos bandas", en la que los inmigrantes y los nacionales deben integrarse en una sociedad multicultural. Esta tendencia ha sido traicionera y equivocada. Por supuesto que toda la sociedad se ve afectada por la inmigración, a menudo de forma positiva, a veces de forma negativa. Pero la política debe enfocarse exclusivamente a que los que llegan a Suecia se les debe permitir ser, y se espera de ellos que sean, una parte de la sociedad sueca.

Otro punto de partida es la fuerte correlación entre política de migración y política de integración. La inmigración a Suecia ha sido, durante varias décadas, demasiado elevada en relación a la capacidad de nuestro país para integrar a gentes de países completamente distintos. No es extraño. Si llegan pocos, se necesita poco, si llegan muchos, se necesita mucho. Hemos combinado gran inmigración con poca integración.

La integración es la cuestión específica más crucial para Suecia. Intersecciona completamente con todos los terrenos políticos. Problemas que ya son grandes en la escuela, la vivienda, los servicios sociales y la sanidad se harán todavía mayores si la integración no mejora radicalmente.

Si fracasamos en cambiar el sentido de este proceso, fracasaremos también en muchas otras cosas. Suecia será un país más pobre, tanto económica como socialmente. Más alumnos dejarán la escuela y serán arrastrados a la delincuencia. Muchos suecos recelan de la capacidad de los políticos para solucionar los problemas, y la sociedad se divide. La famosa confianza sueca – que fundamentalmente nos fiamos de los demás y de nuestras autoridades- se ve socavada. Éstas son heridas difíciles de reparar.

Antes de las elecciones los Moderados presentamos un amplio programa para reforzar la integración: Reforma del mercado de trabajo para que más personas puedan pasar del subsidio al empleo. La mayor reforma en el sistema de subsidios en 40 años, que implique que el trabajar siempre sale a cuenta. La escuela debe ser mejor y más rigurosa en las zonas de exclusión. La nacionalidad sueca debe revalorizarse. Todo el mundo debe aprender sueco rápidamente. La política de migración debe ser estricta. Algo necesario para tener éxito con la integración.

Pero hay que hacer más. Suecia debe tener la mejor política de integración del mundo. Le daremos la vuelta a cada piedra y elaboraremos el plan de acción que Suecia jamás ha tenido, pero que ha necesitado durante tanto tiempo. Aprenderemos de las experiencias de países que han tenido más éxito que nosotros. Y reunimos a las personas más sabias y las mejores propuestas del debate sueco.

La Comisión trabajará de forma concentrada durante un año, y propondrá reformas concretas y factibles sobre las que el Parlamento y el gobierno puedan tomar decisiones. Nada de estudios teóricos, sino una Comisión práctica que pueda cambiar el futuro de Suecia.

La Comisión estará formada tanto por políticos como por expertos. Vale la pena mencionar especialmente a Mauricio Rojas, que durante mucho tiempo ha sido el impulsor de estas cuestiones, y que ahora se une a la labor de los Moderados. Si Suecia le hubiese tomado más en serio hace 20 años, hoy esta Comisión no hubiera sido necesaria.

Ha llegado el momento de pasar de las palabras a la acción. Hemos solucionado graves problemas en el pasado. Si afrontamos esta situación, existen grandes expectativas de futuro.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Dagens Nyheter, 5 de abril de 2019. Debate, Ulf Kristersson (moderado, oposición).

## **ES DIFÍCIL PARA LOS INMIGRANTES ENCONTRAR TRABAJO EN SUECIA**

---

Suecia tiene más dificultades que otros países nórdicos para integrar a los inmigrantes en el mercado laboral, según un reciente estudio que "Ekot" ha podido examinar.

El catedrático emérito de Economía, Lars Calmfors, es el autor principal del informe.

- Me ha sorprendido que la magnitud del problema de la integración laboral de los inmigrantes sea mucho mayor en Suecia que en los otros países nórdicos. Que nuestro problema es mucho mayor es una percepción que quizás no todo el mundo tiene, afirma.

En Suecia la brecha laboral entre nacidos en el país y los extranjeros es mayor que entre nuestros países vecinos. Suecia tiene el mayor número de inmigrantes de fuera de Europa, y según este estudio es más difícil para inmigrantes con bajo nivel educativo encontrar trabajo en Suecia que en Finlandia, Noruega y Dinamarca.

- No es fácil encontrar un trabajo. Los inmigrantes tenemos que luchar un poco más para conseguirlo, dice Eman, palestina que vive en Gotemburgo.

Estudió Economía en su país y ha solicitado multitud de empleos este último año, pero no ha recibido ni una sola respuesta.

- Es necesario tener una red social que te ayude a encontrar un trabajo, dice Eman, que no quiere dar su apellido.

Suecia tiene pues el mayor problema del Norte en integrar a los inmigrantes en el mercado laboral. Es por ello también que Suecia tiene la mayor necesidad de reformas, según el nuevo informe.

La reducción de los salarios mínimos es una propuesta controvertida que el economista Lars Calmfors recomienda.

- Es un impedimento que en Suecia tengamos sueldos mínimos elevados, sobre todo en el comercio al detalle y en el sector hotelero y de restauración, donde muchas personas con pocas cualificaciones pueden encontrar trabajo.

- Creo que serían necesarios salarios mínimos más bajos. Se debe intentar conseguirlo de forma que no se rebajen los salarios mínimos en general,

---

sino que hay que construir nuevos tipos de empleos de baja cualificación por los que, sencillamente, se pague menos, dice Calmfors.

Al sindicato LO48 le disgusta la idea de reducir salarios mínimos para integrar a más inmigrantes al mercado laboral.

- Hay que darles una formación que funcione en el mercado laboral sueco en vez de tocar los salarios mínimos, ése es un camino equivocado, afirma el secretario de acuerdos de LO Torbjörn Johansson.

Torbjörn Johansson está preocupado por que la reducción de los salarios mínimos pueda arrastrar a la baja los sueldos de otros trabajadores. Lars Calmfors señala que diversos informes dan distintas respuestas al efecto que tiene la reducción de los salarios mínimos. El sindicato ha aceptado el próximo sistema de empleos para el establecimiento que reducirá fuertemente el coste salarial para el empresario que contrate a recién llegados y a desempleados de larga duración. Este sistema se basará en que el Estado ofrecerá compensación libre de impuestos a los trabajadores.

Ha sido el Consejo de Ministros Nórdico quien ha encargado el informe "Integrating Immigrants into the Nordic Labour Markets", que se presentó el 29 de mayo de 2019 en Oslo.<sup>49</sup>

## **LA CUESTIÓN MIGRATORIA EXIGE MAYOR RESPONSABILIDAD**

---

El investigador Joakim Ruist escribe en su nuevo libro sobre la importancia de los incentivos en el momento en que los inmigrantes deciden a dónde quieren ir, y que es el temor al caos el que gobierna las actitudes hacia la inmigración.

Joakim Ruist, investigador de la Universidad de Gotemburgo, ha sido anteriormente puesto bajo sospecha por sus cálculos sobre el coste de los refugiados. Ha dicho que el hecho de que la inmigración de refugiados no produzca un beneficio socioeconómico no es en sí una razón para reducirla, porque no la tenemos por motivos económicos, sino humanitarios.

Pero este punto de vista, al igual que el hecho de que es importante investigar fenómenos sociales como la inmigración, ha tenido dificultades

---

<sup>48</sup> Confederación de Sindicatos de los Trabajadores de Suecia (LO). <http://www.lo.se/english/startpage>

<sup>49</sup> Sveriges Radio, Ekot, 29 de mayo de 2019, Jens Möller. [jens.moller@sverigesradio.se](mailto:jens.moller@sverigesradio.se)

en hacerse un lugar en el debate. Los sentimientos han ocultado el tema en sí, y ciertos analistas han tenido una agenda claramente xenofóbica. Ahora Joakim Ruist presenta un nuevo libro en el que intenta, pedagógicamente, desideologizar el tema y comprender por qué la oposición a la inmigración es tan grande.

Una investigación del International Survey Program de 1995 muestra que en 11 de 14 países más de la mitad de los encuestados querían que la inmigración (tanto la económica como la de refugiados) hacia sus países se redujera. En doce de los países, menos del 10% deseaba más inmigrantes. En Suecia el 63% quería que acogiésemos a menos, y un 7% que acogiésemos a más.

En 2013 la oposición había aumentado hasta el 80% en Gran Bretaña, una indicación de por qué el Brexit fue inevitable. En el resto de los países, la oposición cayó hasta el 40%, pero también el porcentaje de los que querían más inmigración. En Suecia todavía un 50% deseaba una reducción. En 2018 el porcentaje aumentó de nuevo en Suecia hasta el 60%. Pero, según Ruist, la explicación no está principalmente en el número de refugiados que se acoge, sino en cómo se gestiona.

En el libro "Migración global – causas y consecuencias", publicado por la editorial de SNS, afirma que lo que preocupa a los ciudadanos es la sensación de que la inmigración tiene lugar de forma descontrolada, como en otoño de 2015. Los políticos no tenían ningún plan y no querían discutir el tema. Se era malo o bueno. Por ello los electores tenían pocas alternativas más que los partidos extremos como los DS. Esto es aplicable a toda Europa.

Joakim Ruist repasa los movimientos migratorios históricos, quiénes emigraron y por qué, qué ingresos obtienen cuando emigran y qué consecuencias económicas y sociales tiene la migración para los países de origen y destino. Más personas emigran por causas económicas que debido a las guerras. Cómo les va viene determinado en gran parte por el grupo al que pertenecen y por cuáles son sus circunstancias y qué les impulsa, así como por su formación.

Los refugiados son los que lo tienen más difícil en sus nuevos países, lo cual no es tan extraño ya que huyen de algo, más que hacia algo. Ruist ha calculado que un refugiado medio, los primeros 25-30 años, representa una carga económica para la economía de la sociedad. A partir de ahí el efecto es positivo, pero sigue siendo negativo en total. Constata también que la economía de la mayoría de países parece haber superado bien la presión, al menos Suecia.

El hecho de que el grado de empleo de los refugiados sea internacionalmente bajo en Suecia se explica en parte por los grandes

grupos que han llegado, y porque tienen más dificultades en encontrar trabajo que los inmigrantes económicos. Ruist escribe que Suecia, con sus elevados subsidios y pocas diferencias salariales, puede atraer a los que no emigran principalmente por motivos económicos, ya que éstos prefieren ir a EEUU. Afirma también que un factor importante que explica el creciente número de solicitantes de asilo es que tras la primera oleada de un país o zona concreta, más personas de la misma le siguen, según el principio de la red social. Para Suecia ello es aplicable sobre todo a Siria y Somalia.

Aquí hay dos puntos sobre los que reflexionar. Primero, que mediante las condiciones podemos decidir cuán atractiva es Suecia como destino de emigración y para quién. Y segundo, que también cuando acogemos refugiados por causas humanitarias debemos planificar su integración en el mercado laboral y la escuela. El gobierno y el Parlamento no pueden sencillamente traspasar todas las cuestiones prácticas a los municipios. Solamente mediante el liderazgo político puede aumentar la confianza y la inclinación a acoger a seres humanos necesitados.

Según el "Acuerdo de Enero",<sup>50</sup> se iniciará en breve un análisis sobre migración, pero éste solamente tocará un reducido número de temas, como permisos de residencia temporales versus permanentes, y la base humanitaria para la protección. Es una lástima, el gobierno debería mostrar un acercamiento más amplio a los temas de inmigración e integración. Se trata de una cuestión crucial para la estabilidad de nuestra sociedad en los próximos años.<sup>51</sup>

## **LA MIGRACIÓN CAMBIA COMPLETAMENTE A SUECIA DESDE LA BASE**

---

Es la demografía, no la economía, la explicación principal de que cada vez más electores voten a partidos que quieren reducir radicalmente la migración.

Repentinamente, ante las tiendas, en las estaciones de ferrocarril, en calles y plazas, había mendigos, principalmente de Rumania y Bulgaria;

---

<sup>50</sup> "El Acuerdo de Enero" (Januariavtalet). El proceso de formación de gobierno en Suecia, ha acabado el 16 de enero de 2019, tras la investidura del Primer Ministro en funciones Stefan Löfven, después de varios intentos de formación de gobierno fallidos. La formación de gobierno, en esta ocasión fue posible gracias a la aprobación de los Socialdemócratas y los Verdes, y la abstención del Partido del Centro, C, y el Partido Liberal, L (de la antigua "ALIANZA" de centro-derecha) en la votación parlamentaria del 16 de enero de 2019. Para tener el apoyo de C y L, el Gobierno ha tenido que hacer unas concesiones al firmar un pacto de 73 puntos, entre otros en materia de derecho laboral, asuntos fiscales, seguridad social, migración, etc. Además está gobernando con unos presupuestos generales en gran parte burgueses aprobados en diciembre de 2018.

<sup>51</sup> Dagens Industri, 10 de junio de 2019. Editorial. Lotta Engzell-Larsson.

no solamente en las grandes ciudades, sino en casi cada población. El año era 2013. En una pequeña población que visito a menudo, y que se encuentra en lo que formalmente se define como zona rural, sin comunicaciones ferroviarias, está el mismo tipo de mendigos. Todavía se sientan ante la puerta del Ica.

Las grandes migraciones de los últimos años son visibles también aquí. Anteriormente en este pueblecito quizás había unos pocos inmigrantes, ahora la imagen del pueblo está dominada por ellos. Probablemente porque muchos carecen de empleo y están todo el día en la calle. No es algo único, en toda Suecia la población ha cambiado. Hay muy pocos lugares que no se hayan visto afectados. Prácticamente todo el mundo ha visto el cambio con sus propios ojos.

El nuevo informe de Joakim Ruist "Migración global – causas y consecuencias", que ha sido publicado hoy por SNS, carece de esta perspectiva. Ruist constata ciertamente que la inmigración hacia Suecia ha representado un coste. Algo que, junto con Lennart Flood, demostró en un informe estatal en diciembre de 2015. Sin embargo, afirma que el coste es tan bajo que también el resto de la UE, y del mundo occidental, podría acoger aproximadamente el mismo nivel que acogió Suecia entre 2013 y 2016 sin mayores problemas. Afirma que si todos nos ayudamos, se puede hacer de forma relativamente indolora, económicamente hablando.

"Podemos si queremos". "Wir schaffen das" (en alemán).

¿Han sido los costes verdaderamente tan bajos? La crisis migratoria tuvo lugar durante un ciclo de buena coyuntura económica, en un momento en que Suecia tenía unas finanzas fuertes. El estado se podía permitir gastar. Pero los costes y los grandes cambios hubieran sido mucho mayores si no se hubiera restringido la inmigración. Además, Ruist sabe muy bien que la mayor parte de los costes se ven principalmente a largo plazo. Cada refugiado cuesta de 2 a 4 millones de coronas durante su vida y la inmigración de refugiados cuesta 50 millones de coronas<sup>52</sup> al año, de acuerdo con sus propios cálculos. Según las investigaciones de Jan Ekberg sobre el mismo tema, la segunda generación de inmigrantes cuesta aproximadamente lo mismo. ¿Es un 1% del PNB, que Ruist afirma cuesta la inmigración de refugiados, poco dinero? ¿Es el 2%, cifra calculada por Ekberg, poco dinero?

Como comparación, la defensa de Suecia cuesta alrededor del 1% del PNB. ¿Es mucho o es poco? El precio de la LSS<sup>53</sup> es de unos 30.000 millones al año. ¿Es mucho o es poco? ¿En qué se podría haber invertido el dinero que se ha gastado en la inmigración?

<sup>52</sup> € = 10,6913 SEK. 19.06.2019. Banco Central de Suecia. *Riksbanken*. [www.riksbank.se](http://www.riksbank.se)

<sup>53</sup> Ley sobre la Asistencia Especial para las personas discapacitadas.

En una entrevista en Dagens Nyheter (el 9 de junio) Ruist dice que la compacta oposición a la migración existente en las mayorías silenciosas del mundo occidental, y a las que los gobernantes nunca escuchan, se debe a concepciones erróneas.

Según Ruist, esta concepción errónea es que la gente cree que una gran migración tiene una gran influencia sobre la sociedad. Pero él dice que no produce grandes cambios. ¿En qué torre de marfil vive una persona que afirma tal cosa? Aquel que viaje por Suecia verá algo completamente distinto.

¿Y es verdaderamente cierto que el sueco de a pie, que siempre ha querido una política migratoria más estricta, no sabe de lo que habla? ¿Se trata de falta de información?

Prácticamente todos los que investigan en este terreno están de acuerdo en que acoger a los refugiados tiene un coste, aunque estén en desacuerdo sobre qué porcentaje del PNB éste representa. Pero muchos afirman que la oposición a la inmigración trata más de demografía e identidad que de economía.

Cuando John Cleese recientemente repitió que Londres ya no parece una ciudad inglesa, no hablaba de la economía, sino de la demografía. Cuando las ciudades suecas cambian drásticamente en unos pocos años, la información para los que viven allí es suficiente. Los que ven en su vida cotidiana cómo sus sociedades cambian de carácter. Me atrevo a conjeturar que esa es una información más importante que el saber exactamente cuántos miles de millones cuesta la inmigración de refugiados cada año.<sup>54</sup>

Es la demografía, no la economía, la explicación principal de que cada vez más electores en Suecia y en el mundo occidental voten por partidos que quieren reducir drásticamente la inmigración. Parafraseando a Bill Clinton en su campaña de 1992: It's the demography, stupid!

---

### **"CONSTRINAMOS LA MIGRACIÓN AL NIVEL DE NUESTROS PAÍSES VECINOS"**

---

La acogida en Suecia debería adaptarse al nivel medio nórdico. La presión de solicitudes se reduciría entonces en alrededor de un 70% en comparación con la de hoy, escriben Ebba Busch Thor, la líder de los Cristianodemócratas y Hans Eklind, portavoz de la política migratoria del mismo partido.

---

<sup>54</sup> Svenska Dagbladet, 11 de junio de 2019. Editorial, Ivar Arpi.

En los últimos cinco años Suecia ha acogido mucho más del doble de solicitantes de asilo que todo el resto de los países nórdicos juntos. La Ley de Extranjería debe ser revisada en su totalidad y se debe aplicar una nueva legislación de forma que la acogida de Suecia quede al nivel medio nórdico. Ello implicaría que la presión de solicitud actual se reduciría en aproximadamente el 70%.

La política migratoria es regulada actualmente por una legislación temporal que se puso en marcha a la estela de la crisis migratoria de 2015. La ley temporal dejará de estar en vigor dentro de dos semanas. A pesar de que durante varios años ha existido una amplia mayoría en el Parlamento para –mediante un estudio parlamentario– sentar las bases para una nueva política migratoria sostenible a largo plazo, el gobierno no ha actuado.

Suecia, de nuevo, se vuelve a encontrar ante una situación en la que una nueva ley temporal debe sustituir a la ley temporal en vigor. La alternativa es que Suecia vuelva a la legislación que regía antes de la ley temporal actual, y que ha contribuido a la afluencia desproporcionadamente grande de solicitantes de asilo que Suecia recibe.

Todos los partidos políticos en Suecia, incluidos los Cristianodemócratas, consideran que la política migratoria debe ser coordinada en mayor grado dentro de la Unión Europea. Es una consecuencia lógica de que la UE tenga libertad de circulación y una frontera exterior común. Pero la verdad es que la política migratoria sueca durante mucho tiempo ha estado muy lejos de la media europea. En realidad, Suecia ni siquiera ha sido capaz de sincronizar la política con nuestros vecinos nórdicos más cercanos.

Los países nórdicos son, de hecho, muy parecidos. El estado del bienestar es general, las instituciones democráticas son fuertes, y la seguridad jurídica es elevada. El grado de corrupción es comparativamente muy bajo, y la confianza entre las personas y hacia las instituciones públicas es fuerte.

Pero, a pesar de las grandes similitudes, Suecia destaca de forma importante en la política migratoria: el número de solicitantes de asilo que eligen precisamente Suecia es varias veces mayor que en nuestros países vecinos. Durante los últimos cinco años, 2014-2018, más de 320.000 personas han solicitado asilo solamente en Suecia. Durante el mismo periodo algo más de 150.000 lo han solicitado en Noruega, Finlandia, Dinamarca e Islandia en conjunto. Ello implica que más de dos terceras partes de todas las solicitudes de asilo que se hacen en el Norte se presentan en Suecia, a pesar de que poblacionalmente hablando Suecia solamente constituye algo más de la tercera parte del Norte.

Suecia es el país del Norte con más población. Es por ello completamente razonable que Suecia tenga una acogida que, en números redondos, sea

más elevada que la de los países vecinos. Pero lo que no es razonable es que la acogida sueca per cápita sea más de tres veces superior que en todos los demás países nórdicos. Y, sin embargo, esta es la situación actual. La distribución no ha cambiado prácticamente durante el último quinquenio, y probablemente incluso desde hace bastante más tiempo.

Los Cristianodemócratas defendemos el derecho a solicitar asilo. Afirmamos que Suecia jamás debe renunciar a la responsabilidad de ofrecer a seres humanos que huyen, con un temor por sus vidas bien fundado, un lugar a salvo de la represión. Consideramos igualmente que a las personas que tengan motivos para el asilo y a quienes se brinde protección aquí, deben ofrecérseles condiciones razonables de reunirse con su familia más directa, y que la legislación debe procurar la posibilidad de autorizar permiso de residencia para las pocas personas que no cumplen los requisitos de las convenciones para tener estatus de refugiado, pero que han caído en circunstancias que se juzgan como especialmente angustiosas.

Pero la gran acogida que Suecia ha tenido durante una larga serie de años ha llevado a graves problemas de integración. La política implementada ha creado una montaña de deudas de facturas sin pagar en integración. Personas que han llegado a Suecia con sueños y esperanzas de una vida mejor han quedado atrapadas en el desempleo, la pasividad y la exclusión social. Las sociedades en la sombra, las pandillas criminales y la cultura del honor han podido florecer y, en muchos lugares, se ha permitido que las características de la sociedad se hayan desintegrado hasta hacerse irreconocibles.

Las deudas deben pagarse. Ello requerirá una política de integración mejor y más valiente. Una política que entienda que el idioma y el empleo son llaves necesarias, pero que la auténtica integración también exige una característica social basada en el respeto por la cultura y los valores. Que ciertos valores jamás pueden ser optativos.

Pero tampoco esto será suficiente. Suecia debe hacer ahora los deberes y entender que las palabras sobre una política migratoria armonizada dentro de la UE están, en realidad, dirigidas a nosotros mismos. Palabras y hechos deben ir de la mano. La política migratoria debe ser más estricta, de forma que la presión de solicitudes se reduzca a un nivel en paridad con nuestros países vecinos más cercanos.

Este martes, 18 de junio de 2019, el Parlamento tomará una decisión sobre la aplicación de la ley temporal que sustituirá a la ley temporal actual. Los Cristianodemócratas no podemos hacer más que constatar que la negligencia del Gobierno vuelve a sumir a Suecia en una situación en la que una política cortoplacista y falta de reflexión, que no goza de

consenso y que no soluciona ni los problemas migratorios ni los de integración, seguirá estando vigente.

Tras varios años de conformismo, el Gobierno presentó el viernes pasado, 14 de junio, finalmente, la directiva para una comisión de estudio parlamentaria sobre la política de migración. Pero en vez de otorgarle un cometido amplio que pueda efectivamente crear una política a largo plazo con el necesario amplio consenso, el Gobierno decide limitar su misión.

Por ello reiteramos, de nuevo, nuestra exigencia a Stefan Löfven: permita que la comisión de estudio parlamentaria examine todas las partes de la Ley de Extranjería implicadas en la política de migración, de forma que Suecia pueda tener una política migratoria sostenible y humana, en armonía con nuestro entorno más cercano.<sup>55</sup>

### **LEY DE REAGRUPACIÓN FAMILIAR MÁS ESTRICTA EXTENDIDA**

---

El 18 de junio, el Parlamento sueco (Riksdag) votó por una extensión de la ley de migración temporal que se produjo después de la crisis de refugiados en 2015. Desde entonces, la norma ha sido conceder permisos de residencia temporal y el derecho a la reagrupación familiar ha sido limitado.

Todos los partidos respaldan a la prórroga, excepto el Partido de Izquierda, aunque los partidos discrepan sobre dos puntos: la reagrupación familiar y la ley de la escuela secundaria superior.<sup>56</sup>

Los partidos gubernamentales han llegado a un acuerdo con el Partido del Centro y los Liberales para ampliar la posibilidad de la reagrupación familiar.

Junto con la prórroga, el Riksdag también votó en pro de un cambio que significa que las personas que solicitaron asilo después del 24 de noviembre de 2015 y tienen un "estatus protegido alternativo" ahora tienen derecho a la reagrupación familiar. Los cristianodemócratas apoyaron esto, a diferencia de los moderados y los Suecodemócratas.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Svenska Dagbladet, 16 de junio de 2016, Debate: Ebba Busch Thor y Hans Eklind.

<sup>56</sup> Por la que se ha permitido que algunos 9.000 afganos sin permiso legítimo de quedarse en el país, pueden quedarse a cursar los estudios de bachillerato, aunque son mucho mayores de los 18 años.

<sup>57</sup> Dagens Nyheter. Swedish Press Review. 19.06.2019.