



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 214

Julio 2017

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
Secretaría General Técnica
Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales



**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
SUBSECRETARÍA-SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES INTERNACIONALES
SOCIOLABORALES**

NIPO: 270-15-031-0

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

Catálogo General de Publicaciones del Estado: www.060.es

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania, 4

- Actualidad política, económica y social en junio
- Formación de gobierno en Renania del Norte-Westfalia. Tercera derrota del SPD en unas elecciones regionales
- Recomendaciones del FMI, OCDE y CE al gobierno alemán

Bélgica, 22

- Plan nacional de reformas 2017

Francia, 39

- Hoja de ruta presidencial de los temas sociales

Grecia, 44

- Actualidad política, económica y social

Irlanda, 49

- Actualidad económica y laboral

Italia, 51

- Actualidad política, económica y social

Polonia, 56

- Actualidad política, económica y social

Reino Unido, 59

- Actualidad política, económica y social

Rumanía, 65

- Actualidad política, económica y social

SEGURIDAD SOCIAL

Dinamarca, 70

- Medidas que incentivan la prolongación de la vida laboral

Francia, 74

- Pensiones de invalidez.

Irlanda, 78

- Compatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación

Reino Unido, 80

- Compatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación

MERCADO DE TRABAJO

Empleo/Desempleo

Alemania, 84

- Informe del Gobierno sobre empleo irregular
- Evolución del mercado laboral en junio

Bélgica, 99

- Informe sobre el desempleo en junio

Canadá, 103

- La tasa de desempleo desciende al 6,5%

EE.UU., 107

- Informe sobre el empleo en junio

Francia, 113

- Renovar un CDD o concertar varios CDD sucesivos

Grecia, 120

- Los datos trimestrales

Italia, 123

- Los datos (provisionales) de mayo
- Garantía juvenil. Seguimiento mensual

Reino Unido, 128

- Estadísticas mensuales
- Estudio sobre movilidad juvenil en nueve países

Rumanía, 137

- Desempleo en mayo

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Relaciones Laborales

Francia, 140

- Reforma del derecho laboral. El Gobierno ha presentado su hoja de ruta
- Protección de datos: el reglamento europeo descifrado por la CNIL

Italia, 150

- Actualidad sociolaboral

Lituania, 153

- Sobre el nuevo Código de Trabajo

Noruega, 162

- Mercado de trabajo inclusivo. Informe 2017

Reino Unido, 165

- Derechos de los ciudadanos comunitarios residentes en Reino Unido tras el Brexit

Negociación Colectiva**Suecia, 170**

- Revisión del derecho a la acción industrial

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES**Alemania, 178**

- Informe sobre la desigualdad de la distribución de las rentas
- Informe sobre la discriminación en Alemania

Francia, 197

- La Comisión Europea adopta una base europea de derechos sociales.

MIGRACIONES**Estonia, 203**

- Los partidos políticos no se ponen de acuerdo sobre la cuota de inmigración

Francia, 209

- Desplazados: las nuevas normas destinadas a reforzar la lucha contra el fraude

Italia, 214

- Italia y la UE ante el drama de los desembarcos masivos

SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL EN JUNIO

Situación política y económica

Formación gobiernos regionales. Tras haber sido aprobado el acuerdo de coalición en los respectivos congresos de la Unión Cristianodemócrata de Alemania (CDU) y el Partido Liberal Democrático (FDP), se ha dado vía libre a la nueva formación de Gobierno en el Estado de **Renania del Norte-Westfalia**. El 27 de junio, el cristianodemócrata Armin Laschet fue elegido ministro presidente del *land*. Por otro lado, el Gobierno tripartito, formado por CDU, FDP y Los Verdes, firmó el 27 de junio el acuerdo de coalición para la formación de Gobierno en **Schleswig-Holstain**. El Parlamento Federal nombró el 28 de junio a Daniel Günther como ministro-presidente del *land*. Los Verdes y el FDP reciben dos carteras cada uno y la CDU tres además de colocar al ministro- presidente.

Campaña electoral. En el **congreso extraordinario del SPD**, celebrado el 25 de junio en Dortmund, el candidato socialdemócrata a las elecciones generales de septiembre, Martin Schulz, trató de hacer frente a los sondeos adversos con un proyecto moderado. El programa prevé descargar a las clases medias y a las familias, promoviendo una educación gratuita desde el primer año de edad hasta la universidad e invertir los superávit presupuestarios del país en infraestructura y servicios. El 19 de junio, Schulz ya había presentado su plan fiscal para la próxima legislatura y prometió elevar las inversiones públicas en 30.000 millones de euros al año, especialmente en educación e infraestructura, así como rebajas impositivas para los ingresos más bajos y un impuesto del 45% a los más altos si gana las elecciones de septiembre. En materia de pensiones el programa del SPD prevé lo siguiente: tasa de reemplazo mínima de la pensión del 46% hasta 2020 del salario medio y del 48% hasta 2030 (actualmente 48,2%); contribución máxima al seguro de pensiones del 20% hasta 2020 y del 22% hasta el 2030; introducción de una pensión solidaria por vida productiva para los trabajadores con bajos salarios (por lo menos 10% más de prestación social básica en la tercera edad tras 35 años de contribución); e inclusión obligatoria de los autónomos en el sistema público de pensiones

En junio, los **democratocrístianos** perfilaron su programa electoral y avanzan algunos de los puntos. En materia fiscal proponen reducir paulatinamente y en función de la evolución de la economía el denominado "complemento de solidaridad", introducido para financiar la unificación alemana. El programa hará especial hincapié en las ayudas para familias con hijos, además propondrán reducir la carga fiscal del IRPF en 15.000 millones de euros.

En su congreso federal del 10 y 11 de junio, **La Izquierda** aprobó un programa electoral que representa una drástica reforma del sistema en materia de política social, fiscal, exterior y de seguridad. Entre las propuestas sociolaborales destacan: demanda de una renta mínima

solidaria de 1.050 euros sin sanciones, supresión de la prestación no contributiva por desempleo y de los contratos temporales carentes de fundamento jurídico, reducción de la jornada laboral a tiempo completo, aumento de la tasa de remplazo del seguro de pensiones al 53% del salario medio, equiparación inmediata entre las pensiones del este y del oeste del país, mayor subsidio familiar por hijo, aumento del salario mínimo interprofesional a 12 euros y mayores inversiones en colegios, guarderías y hospitales. Pretende poner fin a una "medicina de dos clases" creando un "Seguro de Salud Solidario". E el partido defiende asimismo un impuesto sobre las grandes fortunas y aumentar el impuesto sobre las mayores rentas.

Presupuesto general del Estado. El Consejo de Ministros aprobó el 28 de junio el Plan Presupuestario para 2018 y los Planes de Financiamiento hasta el año 2021, manteniendo la línea de consolidación fiscal de los últimos años. Se trata del cuarto presupuesto consecutivo sin déficit. El presupuesto de 2018 prevé gastos por un monto de 337.500 millones de euros (+2,6%) y en 2021 de 356.800 millones. Para la próxima legislatura habrá un margen de alivio fiscal de 14.800 millones de euros, que deberá gestionar el Gobierno que salga elegido en las urnas en septiembre. El presupuesto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales seguirá siendo, con casi 141.000 millones de euros, la mayor partida del Presupuesto General, registrando de este modo un aumento de unos 3.500 millones o del 2,4% frente al año anterior.

Economía. A finales de junio **el instituto Ifo incrementó sus pronósticos de crecimiento** al 1,8% (+0,3%) y 2% en 2017 y 2018 (+0,3%), justificándolo con la fuerte y estable economía actual, cuyo fuerte impulso económico que registra actualmente repercutirá en el próximo año. La **OCDE publicó el 7 de mayo su pronóstico para la economía alemana**, que prevé un incremento del PIB en un 1,7% en el año en curso y del 2,0% en 2018. El Gobierno federal cifra el crecimiento en un 1,5% y un 1,6% respectivamente. La OCDE espera que el sector de la construcción incremente su actividad gracias a los bajos tipos de interés y la inmigración, mientras que las inversiones de la empresa privada serán moderadas. **La Oficina Federal de Estadística informa el 8 de junio que la producción de la industria productiva aumentó** un 0,8% en comparación al mes anterior. La producción industrial creció un 0,4%, la de bienes de equipo un 0,3% y la de bienes intermedios un 1,0%, mientras que la de bienes de consumo cayó un 0,8%.

Seguridad Social

Situación financiera de la Seguridad Social. La prensa adelantó a mediados de mes el balance financiero definitivo del **seguro público de pensiones** de 2016, según el cual éste ha acumulado un déficit de 2.200 millones de euros, 600 millones más que el año anterior, en 2014 había cerrado con un superávit de 3,16 millones. Este déficit se debe, según la prensa, a diversas mejoras introducidas en esta legislatura, como por ejemplo, la sensible mejoría de las pensiones para las mujeres jubiladas con hijos. Por otra parte las 113 entidades gestoras del **seguro de**

enfermedad registraron un superávit de 620 millones de euros durante el primer trimestre de 2017, aumentado con ello las reservas al valor récord de 16.500 millones de euros. A esto hay que añadir las reservas del Fondo de Salud, que por cierto van disminuyendo por el aumento de los gastos

Reforma de las pensiones. El Parlamento federal aprobó el 1 de junio tres importantes propuestas de Ley en materia de política de pensiones: la Ley para equiparar las pensiones entre el este y el oeste del país, la Ley de fomento de los planes complementarios de pensión empresarial y la Ley para la mejora de la pensión por invalidez o incapacidad laboral.

Pensiones privadas. De una respuesta del Gobierno a una interpelación parlamentaria de La Izquierda se desprende que el 20% de los aproximadamente 16,5 millones de personas que disponen de un plan de pensiones Riester ha dejado de pagar la póliza del seguro de pensión. La vicepresidenta del Grupo Parlamentario de la Izquierda, Sabine Zimmeman, justifica este hecho con que "muchas personas con bajos salarios necesitan hasta el último euro para sobrevivir" y da por fracasada la denomina Pensión Riester por dos razones: no sólo han dejado de pagarla muchos asegurados, sino que también menos de la mitad de las personas con derecho a esta ayuda han formalizado un contrato de este tipo.

Cuidados de larga duración. De un **informe de la fundación sindical Hans-Böckler** se desprende que el 11% de los hogares en los que vive una persona necesitada de cuidados de larga duración contrata a una profesional extranjera, mientras que más de la mitad de estos hogares renuncia a cualquier tipo de ayuda profesional y una de cada cinco personas es atendida por un solo cuidador. El **seguro de dependencia va a ser tema en las próximas elecciones generales.** Los socialdemócratas quieren mejorar la protección social de los cuidadores profesionales, La Izquierda quiere ampliar la cobertura del seguro de manera que cubra todas las eventualidades, mientras que Los Verdes optan por mejorar la asesoría de los afectados y de sus familiares. El Ministro de Sanidad, Hermann Gröhe (CDU), opina que primero hay que evaluar el efecto de la reforma del seguro que entró en vigor el 1.1.2017, que no solo supuso un profundo cambio del sistema de baremo sino que además amplió considerablemente las prestaciones.

Mercado de trabajo

Situación del mercado de trabajo. Según la **Agencia Federal de Empleo**, en junio había registrados 2.473.000 desempleados en las agencias de empleo, 25.000 menos en comparación con mayo (+7.000 en términos desestacionalizados) y 142.000 menos en comparación interanual. La tasa de desempleo se situó en el 5,5% (-0,1%). La ocupación y la afiliación siguen registrando un notable crecimiento en comparación interanual. Con 44.160.000 ocupados aumentó de abril a mayo en 36.000 personas en términos desestacionalizados y en 648.000 en comparación interanual. La demanda de mano de obra sigue siendo alta y su crecimiento dinámico. En junio había registrados en la Agencia federal de Empleo 731.000

puestos de trabajo vacantes, 16,000 más frente a mayo y 66.000 más que hace un año.

En su informe *Employment Outlook 2017* publicado a mediados de junio, la **OCDE** anuncia una creciente polarización de los mercados de trabajo, con cada vez más trabajos en el sector de alta y baja cualificación (Alemania: +4,7% y +3,4% respectivamente entre 1995-2015) y la destrucción de puestos de trabajo en el campo de cualificaciones intermedias (Alemania: -8,2%), problema que según Nahles se soluciona con la formación. Según la **Confederación Alemana de Cámaras de Comercio e Industria (DIHK)**, la economía alemana espera un crecimiento de empleo de 500.000 puestos en 2017, impulsado especialmente por el sector servicios, mientras que el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), dependiente de la Agencia Federal de Empleo, estima un crecimiento de empleo de hasta 760.000 puestos de trabajo con cotización a la Seguridad Social.

Desigualdad salarial. La Oficina Federal de Estadística informa que en 2013 vivían 17.400 millonarios en Alemania, 2.800 más que en 2010. En total pagan 16.000 millones de impuestos sobre ingresos y patrimonio, el 6,5% del conjunto de estos dos impuestos. Del conjunto de las personas con obligaciones impositivas el 1% más rico paga el 22,9% sobre el total de los impuestos, el 10% suma el 56,8%, mientras que la suma de los impuestos que pagan las personas con el 50% de los ingresos más bajos solamente supone el 4,7% del conjunto de estos impuestos. 9,6 millones de personas no tienen que pagar impuestos por situarse sus ingresos anuales por debajo de los 8.131 euros.

Cuota femenina. Dos años después de la entrada en vigor de la Ley para la participación equitativa de hombres y mujeres en los órganos directivos de empresas privadas y la Administración Pública, la ministra de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Katarina Barley, y el ministro de Justicia, Heiko Maas, presentaron el 26 de junio en Berlín un informe en el que realizan un balance moderado aunque concluyen que la ley está surtiendo efecto. En los consejos de vigilancia de las 104 empresas que cotizan en bolsa o con cogestión paritaria, para las que a partir del 1 de enero de 2016 se estableció por ley una cuota de mujeres del 30%, aumentó la cuota femenina en 2016 al 27,3% y en marzo de 2017 al 28,1% (2015: 25%). Sin embargo, apenas ha variado la situación desde 2015 en el ámbito de los consejos directivos, en donde actualmente se alcanza una cuota femenina del 6,1%.

Economía sumergida. En un reciente informe de Gobierno sobre la lucha contra el empleo ilegal se tasan los daños ocasionados por el trabajo ilegal durante el 2016 en 875 millones de euros, unos 20 millones más que en 2015 y algo más de 50 millones en comparación con 2014, aunque la cifra incluso podría ser superior. La suma de las multas y sanciones se cifró en casi 83 millones de euros (+10 millones).

Conferencia OCDE futuro del trabajo. El 13 de junio, el Ministerio alemán de Trabajo y Asuntos Sociales y la OCDE organizaron una conferencia

internacional de alto rango en Berlín para debatir sobre los retos futuros en materia de empleo. La ministra alemana Nahles se pronunció a favor de apoyar a las personas a mantener su empleabilidad y fomentar su formación continua en tiempos de la digitalización. Para ello propone crear una cuenta personal para el empleo con el fin de ayudar a las personas a iniciar su vida laboral. Con un efectivo inicial de 20.000 euros por persona, se pretende compensar la falta de ingresos para la formación continua o la fundación de empresas, cuantía que podría ampliarse mediante acuerdo en convenio colectivo. El propio empleado podrá determinar el campo de aplicación de los fondos.

Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

Futuro del trabajo. Una comisión presidida por Reiner Hoffmann, presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), presentó a finales de mes sus **conclusiones sobre el trabajo y las relaciones laborales en la era de la digitalización y la globalización**. El informe incluye 54 propuestas entre las que destacan la regularización de las relaciones laborales del empleo en las plataformas digitales, facilitar el acceso al mercado de trabajo de las mujeres, mejorar la conciliación familia/trabajo para los trabajadores que se encargan del cuidado de familiares, eliminar elementos del sistema fiscal que desincentivan el empleo de las mujeres casadas y mejorar las condiciones de trabajo precario. El 14 de mayo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales dio luz verde a la **creación de "espacios experimentales y de aprendizaje empresarial" para la innovación laboral**, según el ministerio, elemento esencial para una "política laboral cognitiva" y una estrategia amplia para la investigación e innovación. Con ello desea alentar a las empresas y administraciones públicas a que pongan a prueba nuevos métodos de trabajo y apoyarlos en su implantación.

Jornada laboral. El 27 de junio, el **sindicato del metal (IG-Metall)** presentó los resultados de una macroencuesta realizada a 680.000 trabajadores del sector sobre su jornada laboral. El sindicato se basa en estos resultados para reclamar que los trabajadores puedan reducir su jornada semanal hasta las 28 horas semanales. IG-Metall quiere preparar la ronda de negociaciones colectivas para los 3,7 millones de trabajadores del sector que dará comienzo a finales de año y dar un giro al modelo imperante que se basa en la jornada completa con horas extras, una intensificación creciente de la productividad y un aumento de la flexibilidad. A comienzos de junio el **Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB)** informa que el número de horas realizadas por los trabajadores se elevó a un total de 15,3 millones durante el primer trimestre de 2017, un aumento del 3,2% en comparación interanual. No obstante, en el 1er. Trimestre de 2017 hubo tres días laborales más que en el año anterior.

Coste laboral. Según Oficina Federal de Estadística, el coste laboral por hora efectiva trabajada y con datos corregidos de calendario creció un 2,5% durante el 1er. trimestre de 2017 en comparación interanual y un 0,5% en comparación con el trimestre anterior. El salario bruto aumentó

un 1,9%, mientras que los costos no salariales un 4,5%, debido sobre todo al incremento de las bajas temporales.

Igualdad de género. El 2º Informe de Gobierno sobre Igualdad de Género, aprobado por el Consejo de Ministros, revela que la situación de la mujer ha mejorado sólo ligeramente y tiene que seguir enfrentándose a importantes desventajas. Mientras que las mujeres realizan un 7,2% de trabajo no remunerado, ya sea por el cuidado de hijos o familiares dependientes, en el caso de los hombres solo se trata del 4,9%. Según el informe, el trabajo no remunerado representa 987.000 millones de euros del valor añadido bruto. Como comparación, en el caso de la industria manufacturera sería de 769.000 millones. Según un informe del **Instituto Federal de Investigación de Población (BiB)**, crece la contribución de las mujeres a los ingresos familiares en Alemania. Mientras que el trabajo de la mujer representaba en 1998 un cuarto de los ingresos familiares, entretanto aporta un tercio.

Asuntos Sociales y Servicios Sociales

Prestación parental. De acuerdo con los datos publicados el 27 de junio por Oficina federal de Estadística, en 2016 percibieron 1,64 millones de progenitores la prestación parental, un 5% más en comparación interanual. Mientras que la cuota de madres aumentó al 3%, la de padres en casi el 12%. No obstante, sigue siendo más habitual que los progenitores femeninos soliciten la prestación. Las 1,28 millones de madres representan el 77,8% del total de perceptores, mientras que en el caso de los hombres la cuota se eleva al 22,2% (2015: 20,9%).

Riesgo de pobreza en pensionistas. Expertos de los institutos DWI y ZEW presentaron un estudio que analiza la evolución del riesgo de pobreza en la tercera edad durante los próximos 20 años. Según el mismo, se espera un notorio aumento del riesgo de pobreza entre las personas con 67 años de edad al 16,2% en 2020, al 19,1% en 2030 y al 20,2% en 2036. Como principales razones mencionan las crecientes interrupciones en la vida laboral y las relaciones laborales inseguras en el sector de bajos salarios. Por otro lado, desciende la tasa de reemplazo de las pensiones.

Discriminaciones. La Autoridad Federal de Lucha contra la Discriminación acaba de publicar su tercer informe que, según la prensa, se centra en criticar las tareas de intermediación de la Agencia Federal de Empleo. Ésta basa su tarea de intermediación en la identificación de posibles impedimentos para la búsqueda de empleo como la edad, estado de salud, formación, sistema que puede resultar en una discriminación de personas extranjeras o con una discapacidad ya que llevaría a centrar la intermediación en colectivos con una empleabilidad más fácil, llegando incluso a denegar la participación en medidas de formación solamente por la edad del solicitante. El informe también analiza la situación en el mundo laboral, destacando que los procesos de selección dificultan el acceso de estos colectivos al mercado de trabajo.

Migraciones

Entradas extranjeros. Según recientes cifras publicadas por el Ministerio de Interior, en el mes de mayo 2017 se registraron 14.973 solicitantes de asilo (abril: 11.952), procedentes principalmente de Siria, Irak y Eritrea. Se presentaron ante la Oficina Federal de Migración y Refugiados 16.641 peticiones de asilo (-69,9% en comparación interanual; +12,1% frente a abril).

Inserción laboral de refugiados. Según un **estudio del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB)**, la cesión laboral es el sector que ofrece más oportunidades a los refugiados en su integración laboral. Durante el cuarto trimestre de 2016, un 25% de las empresas de trabajo temporal ha tenido contacto con refugiados a la hora de presentar solicitudes de trabajo o realizar entrevistas y un 13% de las ETT contrataron a refugiados. Los porcentajes en cuanto al conjunto de la economía son del 10% (+4% en comparación interanual) y del 3,5% de las empresas respectivamente, la mayoría pequeñas empresas.

Un instrumento central para la inserción laboral de los refugiados es la **convalidación de los títulos**. El Ministerio de Educación informó el 6 de junio que 40.000 títulos extranjeros han sido convalidados desde 2012 en aplicación de la Ley para el reconocimiento de cualificaciones. En los últimos cuatro años fueron presentadas un total de 60.000, algunos solicitantes obtuvieron una convalidación parcial con la posibilidad de obtener la completa en caso de realizar cursos complementarios y solamente 1.900 solicitudes fueron denegadas.

Un análisis comparativo realizado por la OCDE revela que en 2017 Alemania destina, al igual que Turquía, un 0,5% de su rendimiento económico a la financiación de los gastos de acogida e integración de refugiados (2016: 0,5% y 0,63% respectivamente) y Suecia el 0,6% (2016: 8,8%). Por otro lado, la tasa media de inserción de refugiados en el mercado laboral se eleva entre 2015 y 2018 el 2,8% en el caso de Turquía a aprox., el 0,9% en Alemania y el 0,5% en Suecia y Austria.

FORMACIÓN DE GOBIERNO EN RENANIA DEL NORTE-WESTFALIA TERCERA DERROTA DEL SPD EN UNAS ELECCIONES REGIONALES

Tras la victoria registrada por la CDU en las elecciones celebradas el 14 de mayo en Renania del Norte-Westfalia, el partido se puso de acuerdo el 13 de junio con el Partido Liberal Democrático (FDP) para la formación de un Gobierno de coalición. El 16 de junio democristianos y liberales presentaron su acuerdo de Gobierno, en el que, según declaraciones, ya no existe disenso alguno. Puntos centrales del mismo son: la protección del medio ambiente y prevención del cambio climático; conciliación de la economía y la ecología; reducción de las cargas burocráticas y administrativas; impulso de la digitalización; reducción de la deuda.

Los afiliados liberales de esta región deberán aprobar el acuerdo hasta el 23 de junio y los de la CDU un día después en sus respectivos congresos,

refrendando así la formación de Gobierno. El proceso culminó con la elección del Armin Laschet (CDU) el 27 de junio como nuevo presidente regional, pasando a sustituir a Hannelore Kraft (SPD), quien había formado coalición hasta entonces con Los Verdes.

La CDU recibirá 9 carteras en total, entre ellas Trabajo y Asuntos Sociales, e Interior, y el FDP recibe tres ministerios y se encargará de la política de refugiados y de integración, así como de los asuntos de la familia, educación y la digitalización, tema para el que se crea el Ministerio de Digitalización. Puntos centrales del acuerdo de coalición es el regreso al bachillerato de 9 cursos, mantener las escuelas de fomento, mejor financiamiento de guarderías, seguridad de puestos de trabajo en la industria. La CDU y el FDP disponen de la mayoría en el Parlamento regional.

Análisis de las elecciones regionales

Con estas elecciones del Estado de **Renania del Norte-Westfalia**, la Unión Cristianodemócrata (CDU) se impuso el 14 de mayo por tercera vez consecutiva* en unas elecciones regionales, con un 33,0 % de los votos (un aumento de 6,7 puntos respecto a 2012). El electorado de este estado federado, el más poblado del país y tradicionalmente dominado por el Partido Socialdemócrata (SPD), destituyó del poder a esta formación que se quedó en el 31,2%, una caída de 7,9 puntos.

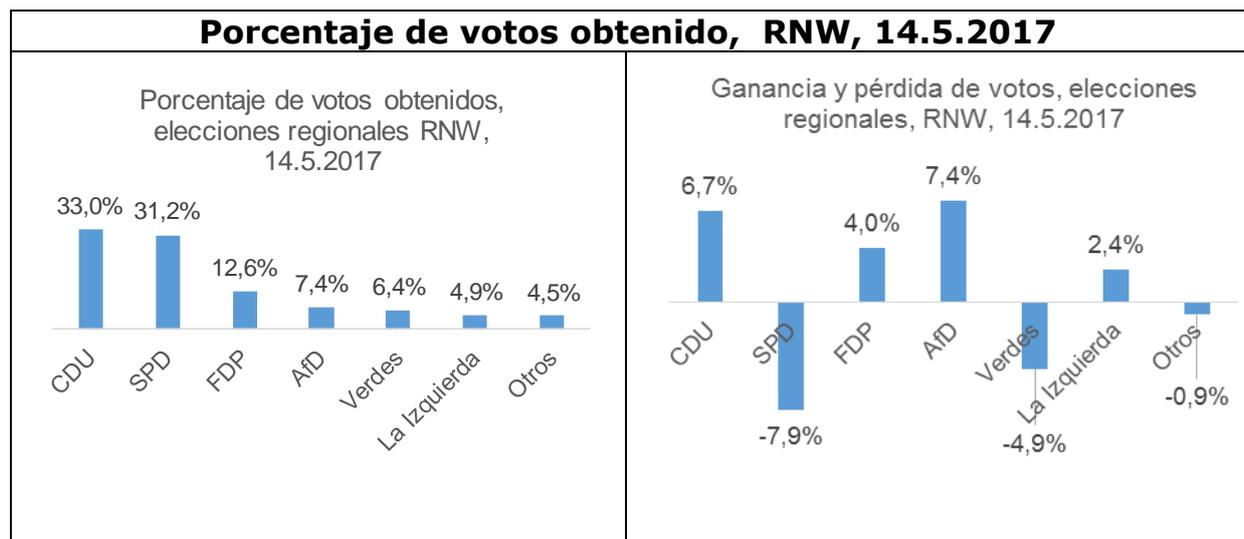
(*) El 7 de mayo, la CDU se impuso al SPD en la región de **Schleswig-Holstein** al recibir el 32,0% de los votos (+1,2) frente con el 27,2% (-3,2%). El SPD pierde, así, la segunda batalla electoral del año a menos de cinco meses de las generales y ve neutralizado el denominado 'efecto Schulz', impulso logrado por el partido en los sondeos tras elegir como candidato a canciller federal a Martin Schulz. Siguen Los Verdes con el 12,9% (-0,3) de los votos, el FDP con el 11,5 (+3,3) y la AfD con el 5,9% (+5,9), superando el umbral del 5 % para contar con escaños en el Parlamento regional.

Anteriormente en **Sarre**, la CDU se impuso el 26 de marzo claramente al SPD en el primer pulso del año electoral alemán. Resultados: CDU 40,7% (+5,5%), SPD 29,6% (-1%), La Izquierda 12,9% (-3,2%), Alternativa para Alemania 6,2% (+6,2%), Verdes 4,0% (-1%), FDP 3,3% (+2,1%), Los Piratas 0,7% (-6,7%), otros 2,6% (-1,9). Participación electoral: 69,7% (2012: 61,6%).

La presidenta regional Hannelore Kraft, en el cargo desde 2010, asumió la responsabilidad de la derrota y dimitió del liderazgo regional, al tiempo que el

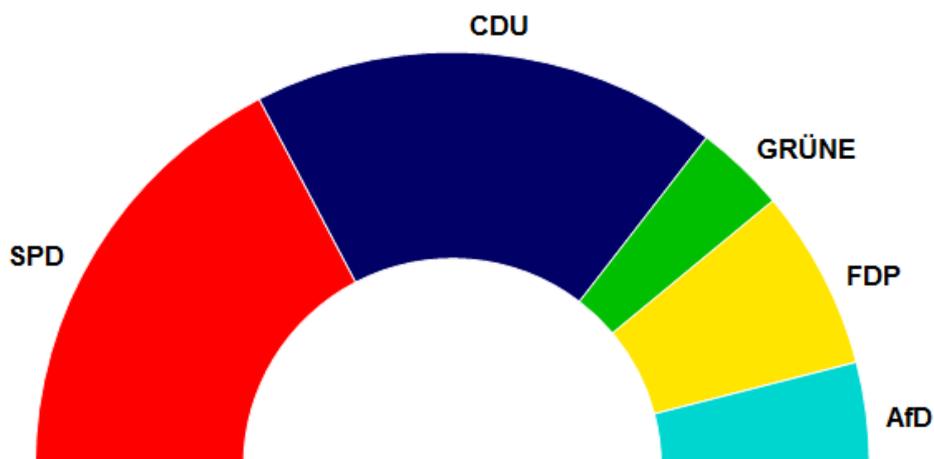
candidato de la CDU, Armin Laschet, era vitoreado en su partido como artífice del cambio en una región del país azotada por el desempleo y los desequilibrios sociales.

Los otros vencedores de la jornada electoral fueron los liberales del FDP, que se sitúan como tercera fuerza con un 12,6 % de los apoyos (+4,0%), mientras que la ultraderechista Alternativa para Alemania (AfD) logró un 7,4 % y el acceso al parlamento regional, muy lejos de los resultados obtenidos en años anteriores. La AfD cuenta con representación en 13 de los 16 parlamentos regionales. Los Verdes, socios de coalición en Renania del Norte-Westfalia, cayeron a un 6,4% (un retroceso de 4,9 puntos) y perpetuaron así la mala racha que atraviesan a cinco meses de las elecciones generales. La Izquierda recibió el 4,9% de los votos, un 2,4% más que en la últimas elecciones.



Después de doce años, la CDU vuelve a obtener el encargo de formar gobierno. Dado que Los Verdes han descartado la llamada "coalición jamaicana" (CDU-FDP-Verdes) y una FDP triunfante descarta formar coalición con el SPD y Los Verdes, todo apuntó desde el inicio a una alianza entre la CDU y el FDP. Hay que tener en cuenta que CDU y FDP suman 100 escaños, exactamente el número necesario para lograr una mayoría de los 199 diputados.

Reparto de escaños en el Parlamento regional de RNW



Reparto escaños en el Parlamento regional de RNW, 2017 y 2012

	Escaños 2017	Escaños 2012	Diferencia
CDU	72	67	+5
SPD	69	99	-30
FDP	28	22	+6
Los Verdes	14	29	-15
Partido Pirata	0	20	-20
AfD	16	-	+16
Total	199	237	-38

Reacciones ante los resultados

Martin Schulz, candidato del SPD para las próximas elecciones generales y oriundo de esta región, comentó el resultado afirmando que ese era un día muy duro para el SPD, pero también un día muy duro para él personalmente, al haber experimentado una derrota estrepitosa. Afirma que una de las consecuencias de este resultado será procurar que el programa electoral para las generales contenga propuestas mucho más concretas, dice haber entendido las críticas del electorado que exige mayor concreción del SPD.

Uno de los factores que podría haber sido determinante para este resultado es el hecho de que esta región – todavía en fase de recuperación de una profunda reestructuración industrial – presenta problemas endémicos (tráfico, vivienda, tasa de criminalidad) además de tener una tasa de crecimiento económico inferior al resto de las regiones alemanas. El SPD no ha sabido dar respuesta a todos estos temas, afirman algunos comentaristas. Todos coinciden en señalar que – siempre teniendo en cuenta que quedan varios meses hasta las elecciones

generales – la suma de derrotas acumuladas por Schulz en los pocos meses desde su nombramiento como candidato socialdemócrata son al menos un indicio de la fortaleza de la canciller, siempre subestimada. El denominado “efecto Schulz”, impulso logrado por el partido en los sondeos tras elegir como candidato a canciller federal a Martin Schulz y que también se hizo notar en las encuestas de intención de votos en Renania del Norte-Westfalia, podría quedar en nada si el SPD no consigue dar un giro a su discurso. No existe consenso entre los analistas si parte del descalabro se debe al supuesto giro a la izquierda iniciado por Schulz. Parte de los comentaristas advierten del peligro que podría encerrar un mayor acercamiento a postulados de La Izquierda, sobre todo en materia de política laboral y social. Por último, precisamente el efecto Schulz podría haber sido motivo de una mayor movilización del electorado conservador y cierta letargia del electorado socialdemócrata, convencido del supuesto empuje resultante del nombramiento Schulz.

Reacción del SPD

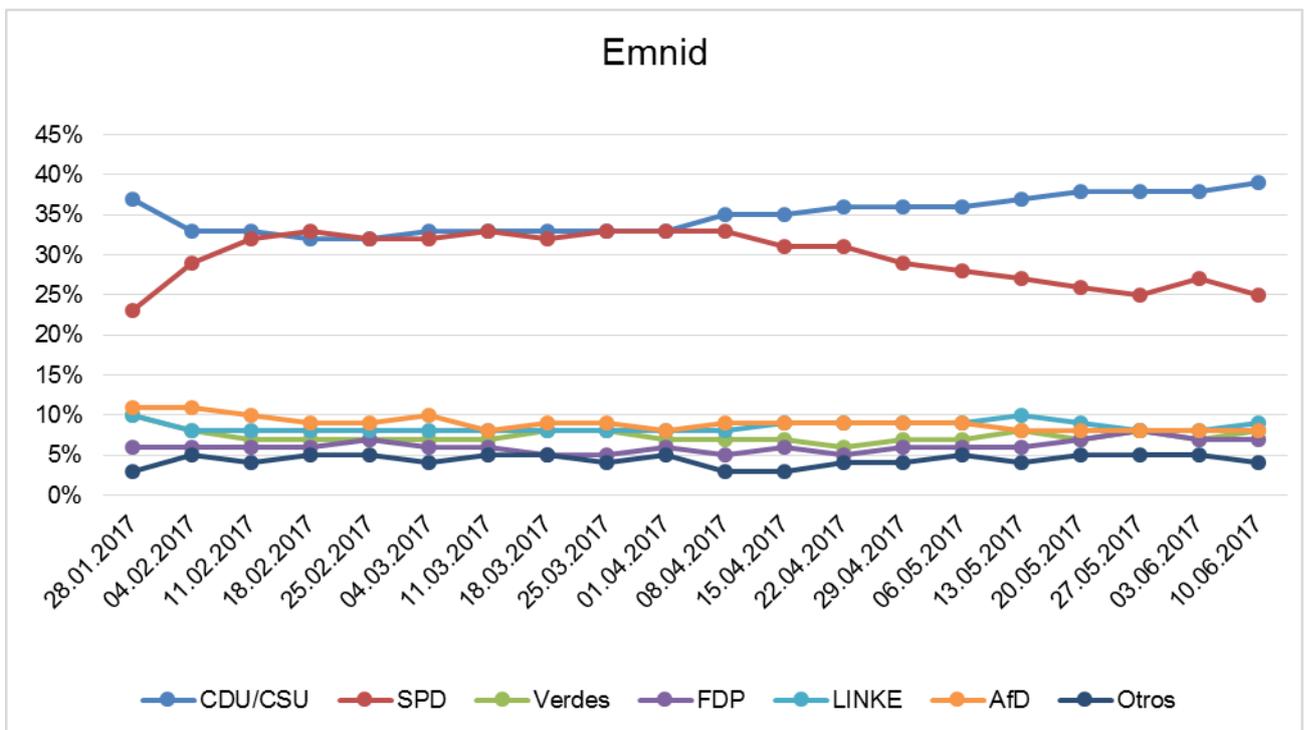
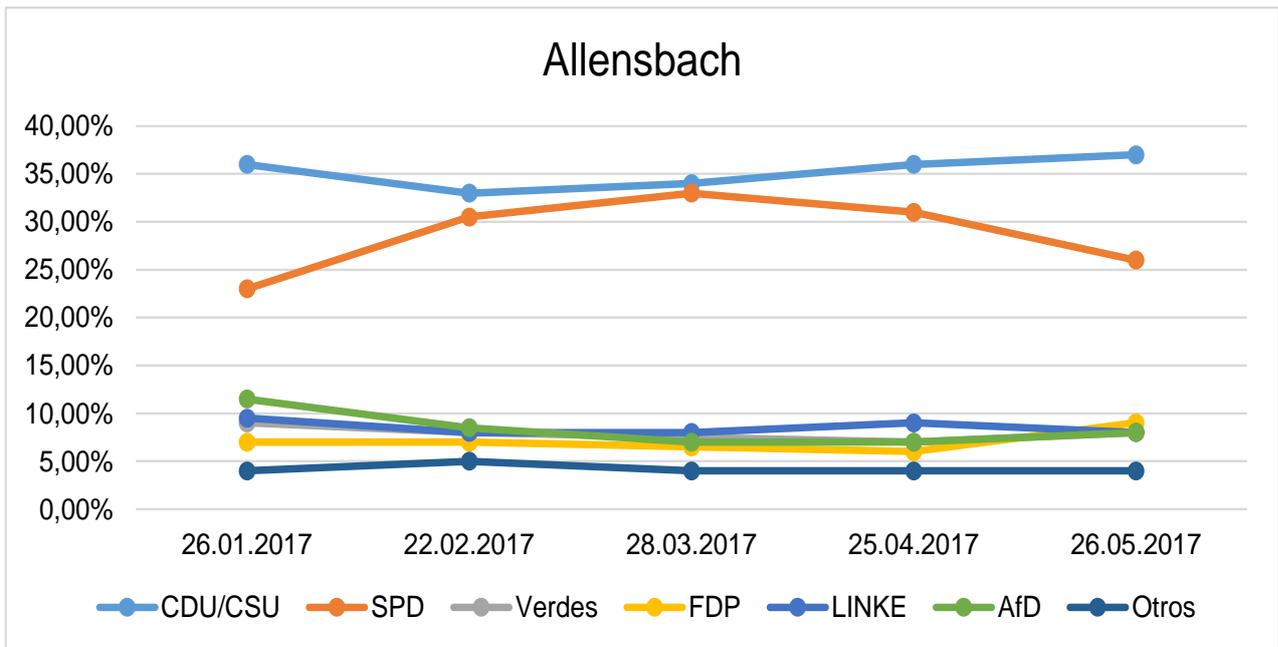
El SPD intenta parar el desgaste que puede suponer esta serie de derrotas electorales para las generales, afinando su perfil social. El 22 de mayo presentó su programa electoral para las elecciones generales del 24 de septiembre con la justicia social, la educación, la investigación y la inversión pública como ejes principales. Los socialdemócratas abogan por favorecer a las personas con salarios medios y bajos al comprobar que el *"éxito económico de Alemania no ha llegado en la misma medida a todos"*. El documento contiene claras formulaciones en cuanto a política de seguridad interna, regulación del mercado laboral y ampliación de prestaciones familiares: educación gratuita en el ciclo infantil, mejor conciliación de la vida laboral y personal, aumento de las cuotas al seguro de enfermedad para el empleador, garantía de volver de un trabajo de jornada parcial a la jornada completa, ampliación de la cogestión en la empresa; en materia de seguridad interna, mejor aplicación de las leyes existentes y aumento la plantilla en la policía, los tribunales y fiscalías. Algunos contenidos del programa ya se habían dado a conocer anteriormente: estabilización de la tasa de reemplazo de pensiones y de las contribuciones al seguro de pensiones. Anuncia de forma breve un notorio aumento de fondos públicos destinados al seguro de pensiones y modificación de la tasa impositiva máxima,

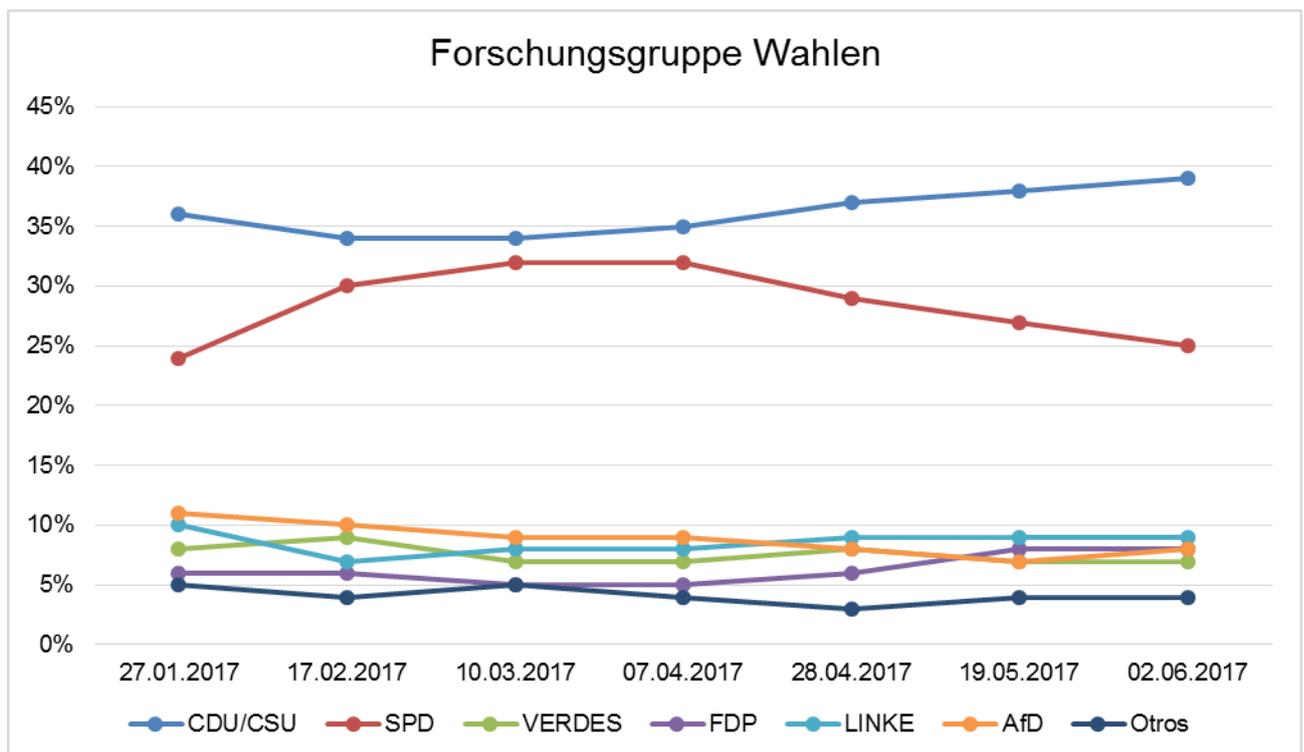
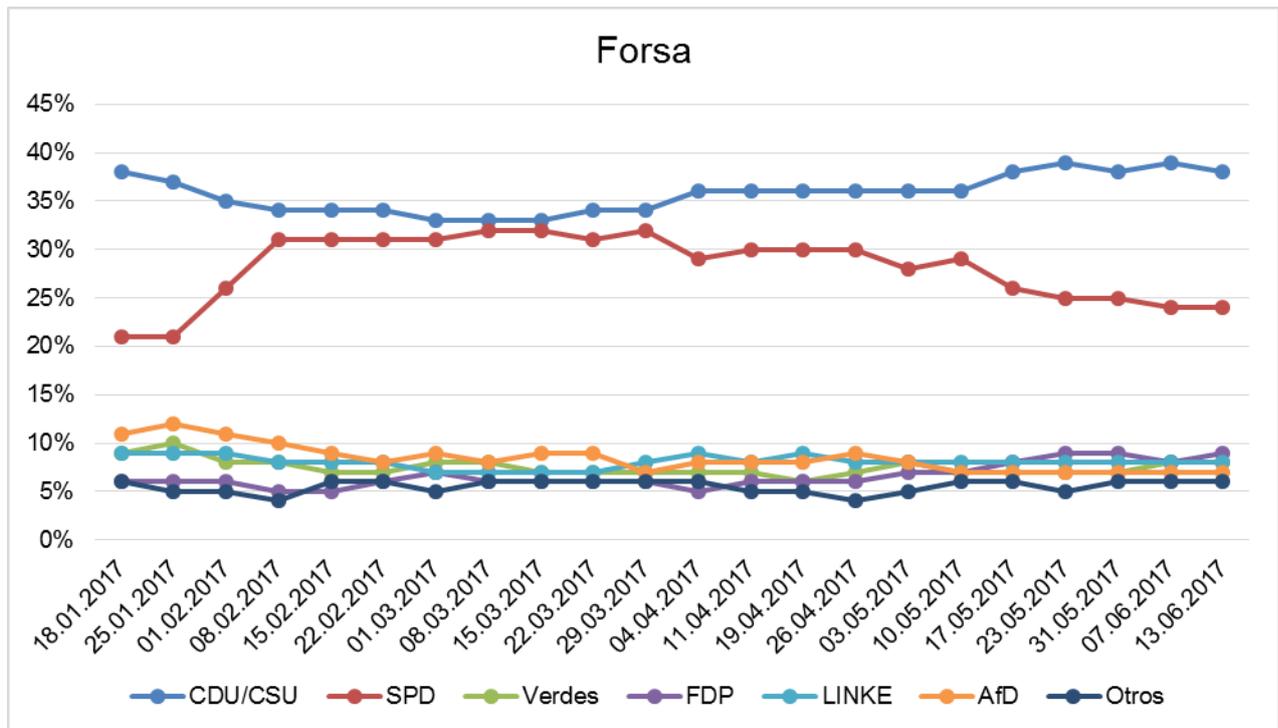
A principios de junio, presentó el plan de reforma del sistema público de las pensiones con el que pretende presentarse a las próximas elecciones generales. Puntos centrales del mismo son: tasa de reemplazo mínima de la pensión del 46% hasta 2020 del salario medio y del 48% hasta 2030 (actualmente 48,2%); contribución máxima al seguro de pensiones del 20% hasta 2020 y del 22% hasta el 2030; introducción de una pensión solidaria por vida productiva para los trabajadores con bajos salarios (por lo menos 10% más de prestación social básica en la tercera edad tras 35 años de contribución); e inclusión obligatoria de los autónomos en el sistema público de pensiones. Los gastos adicionales se financiarán con una subida más rápida de la contribución y, a partir de 2028, con fondos fiscales de 14.500 millones de euros que aumentará hasta los 15,3

millones en el año 2030. Sin llevar a cabo estos ajustes, la tasa de reemplazo descendería hasta el año 2030 al 44,7%. Schulz tiene la intención de negociar en la próxima legislatura un nuevo "pacto intergeneracional", considera necesario un amplio programa de reforma basado en inversiones y seguridad en el empleo y anunció que, en caso de ganar las elecciones, no habrá aumento de la edad de jubilación. La prensa elogia la moderación y el sólido cálculo del plan de reforma socialdemócrata. El programa será aprobado en un congreso del SPD previsto para finales de junio.

Más tarde, a mediados de junio, el presidente del SPD y candidato a canciller federal, Martin Schulz, presentó en Berlín su plan fiscal para la próxima legislatura y prometió elevar las inversiones públicas en 30.000 millones de euros al año, rebajas impositivas para los ingresos más bajos y un impuesto del 45 por ciento a los más altos, si gana las elecciones de septiembre. El plan prevé un retoque en ambos extremos del sistema tributario para, según Schulz, mejorar la "justicia fiscal". Los 30.000 millones de euros anuales para inversiones se destinarán a mejoras en la educación y en infraestructuras y se obtendrán retocando los presupuestos y con el aumento de la recaudación previsto. Además, el SPD estima que descargará a las familias y a las personas con ingresos bajos de un total de 15.000 millones de euros, gracias a la eliminación progresiva de los costes de guardería (que en Alemania llega hasta los 6 años) y del impuesto de solidaridad para quienes ingresen menos de 52.000 euros al año. De forma paralela, el tramo más alto, el del 42 %, se retrasará de los 54.000 euros al año a los 60.000, y se añadirá un tramo extra del 45 % para quienes ganen más de 76.200 euros al año. "Esta propuesta no sólo es buena para Alemania, es también buena para Europa", aseguró Schulz.

No obstante, en las principales encuestas sobre la intención de voto, el SPD sigue cayendo. Todas coinciden en datar a finales de marzo / comienzos de abril el punto de inflexión del ascenso del SPD, que llegó a igualar a la CDU, superando con creces el 30%, en la actualidad oscila entre el 24% y el 26%.





RECOMENDACIONES DEL FMI, OCDE y CE AL GOBIERNO ALEMÁN¹

El Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) publicaron a comienzos de julio una serie de recomendaciones al Gobierno alemán en materia económica y sociolaboral, la Comisión Europea (CE) remitió al Gobierno alemán sus recomendaciones a finales de mayo.

Fondo Monetario Internacional (FMI)

El informe del FMI presenta los resultados de las consultaciones regulares de acuerdo al artículo IV. Un equipo del FMI mantuvo entrevistas con representantes de ministerios, la Cancillería, el Banco Federal alemán (*Bundesbank*), los agentes sociales, expertos del mundo académico y *think tanks*. El FMI constata que tanto la economía como el mercado laboral alemán se encuentran en una situación robusta y se benefician de la recuperación del comercio internacional, aunque menciona algunos factores negativos que moderan el crecimiento, como son la subida de los precios de la vivienda y el incremento del coste de las energías. El FMI recomienda que el Gobierno alemán permita un incremento de los precios y salarios, respetando la autonomía de los agentes sociales (FMI 2017b). Una ligera inflación haría posible que la „eurozona logre la estabilidad de precios fijado en el 2% por el BCE“ (FMI 2017a). Esta organización cree que gracias a la estabilidad del empleo y la fortaleza de la economía este tipo de inflación no generaría problema alguno.

El FMI advierte del incremento del riesgo de pobreza sobre todo en colectivos especialmente vulnerables, como son los trabajadores de mayor edad y las madres solteras, evolución que sorprende a los expertos de la organización, quienes afirman que la explicación no es sencilla y no está relacionada con la entrada masiva de inmigrantes (FMI 2017a). No obstante, los Directores del FMI insisten en que las políticas para combatir la pobreza deben mantener las políticas de reforma laboral (FMI 2017b).

El informe critica también el enorme superávit en la balanza comercial por su efecto sobre las economías de otros países que arrastran un déficit de

¹ FMI (2017a): Germany: Spend more at home (7.7.2017).

<http://www.imf.org/en/News/Articles/2017/07/05/na070717-germany-spend-more-at-home>

FMI (2017b): IMF Executive Board Concludes the 2017 Article IV Consultation with Germany (7.7.2017). <http://www.imf.org/en/News/Articles/2017/07/07/pr17264-germany-imf-executive-board-concludes-the-2017-article-iv-consultation>

FMI (2017c): Germany. 2017 Article IV Consultation. – Press Release: Staff Report; and Statement by the Executive Director for Germany.

<https://www.imf.org/~media/Files/Publications/CR/2017/cr17192.ashx>

OCDE (2017a): Wie schneidet Deutschland ab? Beschäftigungsausblick 2017

<https://www.oecd.org/fr/Allemagne/Employment-Outlook-Germany-DE.pdf>

CE (2017): Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on the 2017 National Reform Programme of Germany and delivering a Council opinion on the 2017 Stability Programme of Germany

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations-germany.pdf>

las cuentas públicas. Esta situación obliga a algunos países a implementar políticas de austeridad. Además, el superávit puede ser un indicio de que las inversiones alemanas se estarían concentrando en el extranjero, resultado quizás de una falta de atractivo de Alemania para los inversores. A largo plazo, este desvío de las inversiones podría redundar en una ralentización del crecimiento. Por todo ello, el FMI recomienda incrementar sensiblemente las inversiones en el propio país, p.ej. en infraestructura pública, lo que podría impulsar inversión privada. Existe margen económico para incrementar las inversiones públicas también en otros ámbitos como son la formación de refugiados, la ampliación de la oferta de atención a los menores o actividades extraescolares y la reducción de la presión fiscal sobre el trabajo. Asimismo sugieren aplazar aún más la edad regular de jubilación asumiendo que esta medida podría impulsar las inversiones privadas (FMI 2017c).

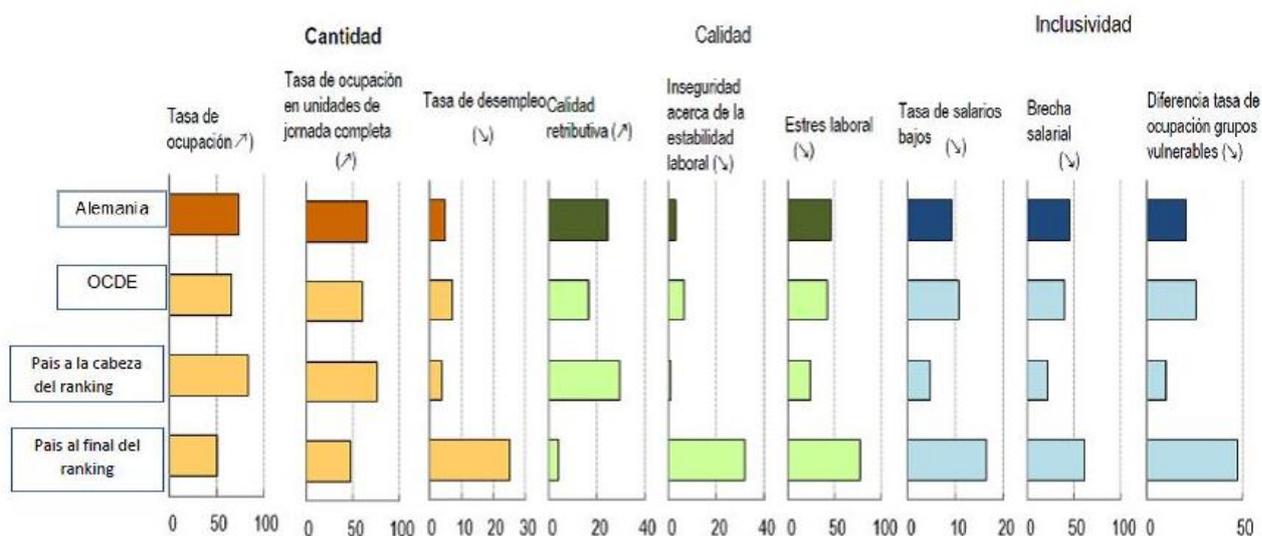
Recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

La OCDE destaca la buena situación que atraviesa el mercado de trabajo alemán al alcanzar con el 66% una tasa de ocupación superior a la media de la OCDE (61%) y con perspectivas de alcanzar el 68% en 2018, si bien este aumento se debe al fuerte incremento del trabajo a jornada parcial. La tasa de desempleo fue del 4% en 2016 siguiendo los criterios de la OIT, 2,2 puntos inferior a la media de la OCDE (OCDE 2017). La introducción del SMI no ha tenido un impacto negativo en la caída del desempleo. Mencionan la moderada subida salarial del 2% en 2016 y esperan subidas más fuertes en los próximos años debido a la falta de trabajadores.

El informe de la OCDE identifica fortalezas y debilidades del mercado de trabajo alemán. En líneas generales, Alemania se caracteriza por presentar valores positivos en la mayoría de los indicadores, destacando la elevada tasa de ocupación y la baja tasa de desempleo, así como la estabilidad del empleo y la calidad de las retribuciones.

No obstante, preocupan varios indicadores como el elevado porcentaje de puestos de trabajo sometidos a una elevada carga de estrés. Además, el informe critica la brecha salarial entre hombres y mujeres que se debe a las diferencias de horas trabajadas. Recomienda reducir la presión fiscal sobre el trabajo del cónyuge e incrementar sensiblemente la oferta de atención a menores. Por último, el informe sugiere incrementar las políticas destinadas a mejorar la inserción laboral de colectivos especialmente vulnerables, que presentan tasas de empleo inferiores de hasta un 20% a la media de la OCDE. Asimismo mencionan el hecho de que el porcentaje de trabajadores en el segmento salarial bajo es superior al de Francia y Suiza e incluso duplica el de Islandia.

El informe de la OCDE incluye un gráfico que detalla la situación de Alemania en relación con otros países de esta organización en los nueve indicadores analizados.



Las recomendaciones de la Comisión Europea (CE)

A finales de mayo, la CE publicó sus recomendaciones con respecto al Plan Nacional de Reformas y al Programa de Estabilidad 2017, remitidos a la CE el 13 y el 28 de mayo respectivamente (CE 2017). La CE constata la robustez del mercado de trabajo y de la economía alemana, así como la solidez de las finanzas públicas. Señala que existe margen para incrementar las inversiones e impulsar aumentos salariales. Reconoce los esfuerzos para incrementar las inversiones públicas en el sistema educativo y la integración de inmigrantes, aunque señala que se mantiene el déficit de las inversiones municipales, que se intenta paliar con una profunda reformar de las relaciones financieras entre el Gobierno y los länder. También menciona los retos que plantea la digitalización, en especial en lo que se refiere a la disponibilidad de una red de banda ancha de alta velocidad y la implantación de equipos informáticos en los centros escolares. Menciona expresamente la iniciativa tripartita „Industria 4.0“, que quiere impulsar la digitalización en la PYME. En materia laboral critica la normativa fiscal que desincentiva el trabajo de jornada completa de los cónyuges y acentúa la brecha salarial y destaca la necesidad de garantizar la atención de los menores y la atención de personas en situación de dependencia. La Comisión critica el hecho de que los miniempleos sigan siendo el único empleo de un total de 4,8 millones de personas y que desde 2005 se haya cuadruplicado el número de puestos de trabajo temporales y contratos de obra, que por regla general suelen contar con salarios muchos más bajos que los puestos de trabajo regulares y a menudo se encuentran en una situación de falta de protección. La política generalizada de moderación salarial además acentúa el superávit en la balanza comercial. En otro orden de cosas, la CE señala que Alemania ha hecho un esfuerzo considerable por afrontar la integración de los solicitantes de protección internacional. A pesar de ello, la inserción laboral de los refugiados y, en especial, de las refugiadas continúa siendo un reto. La CE advierte de que el riesgo de pobreza y la desigualdad afecta especialmente a algunos colectivos como el de las personas mayores. La tasa de cobertura de los planes complementarios de pensiones empresariales y los seguros privados de pensiones continua

siendo insuficiente. La CE recomienda reformar el sistema fiscal para incentivar las inversiones y reducir las normas que desincentiven el inicio de un trabajo regular de los cónyuges e incrementar los salarios, respetando la autonomía de negociación de los agentes sociales.

BÉLGICA

PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS 2017²

Introducción

El Programa Nacional de Reformas 2017 define las grandes líneas de la política socioeconómica de Bélgica y se inscribe en el marco de la estrategia Europa 2020.

En el reciente informe sobre Bélgica, la Comisión Europea se muestra razonablemente positiva con respecto a los avances cosechados en las reformas estructurales de la economía. En la elaboración del informe, el gobierno federal y los gobiernos de las Comunidades lingüísticas y de las Regiones tuvieron la oportunidad de formular observaciones y aclaraciones sobre el proyecto de texto. Esta posibilidad se ve como un valor añadido.

En este Programa Nacional de Reformas, los distintos gobiernos informan sobre las reformas estructurales abordadas desde la edición de 2016 (de las recomendaciones por país) y especifican qué medidas se espera abordar en un futuro próximo. Estas medidas se suman a las medidas presupuestarias detalladas en el programa de estabilidad. En opinión de los gobiernos, las medidas responden a las conclusiones del informe, a las recomendaciones de 2016, a las prioridades del análisis anual de crecimiento y a la trayectoria para alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020.

La medida más importante es la revisión de la ley sobre la promoción del empleo y la salvaguarda preventiva de la competitividad de 1996. Esta revisión tiene como objetivo asegurar que la desventaja salarial -que se ha ampliado en comparación con los países vecinos desde 1996- no empeore, algo que la ley original no garantizaba suficientemente. La nueva ley no se opone a la desaparición de ese hándicap histórico y permite la evolución prácticamente paralela de salarios y productividad. De esta manera, la competitividad de Bélgica se fortalece, lo que puede estimular el crecimiento del empleo.

El informe sobre Bélgica califica este crecimiento como robusto, pero observa sin embargo que algunos grupos no se benefician lo suficiente de esta tendencia. Precisamente para remediar esto, se lanzó en 2016 un plan federal de lucha contra la pobreza. Además, las Regiones acordaron reducir las cotizaciones sociales a ciertos grupos así como llevar a cabo una política de activación selectiva.

² Fte: "Programa Nacional de Reformas de 2017"

Bélgica está trabajando también en otras dos cuestiones fundamentales: el Pacto de inversión y la transición energética. En septiembre de 2016, el gobierno federal anunció un pacto nacional para las inversiones estratégicas. Este acuerdo es una extensión del Plan de Inversiones para Europa y busca estimular la inversión privada y pública en sectores estratégicos. En cuanto a la transición energética, esta se inscribe en el objetivo de la salida de la energía nuclear en un futuro próximo y tiene también la intención de cumplir con los objetivos de energía y clima. En ambos asuntos, las autoridades federales y regionales desarrollan fuertes sinergias.

Varias medidas han contribuido también a avanzar en una serie de áreas, incluyendo el giro fiscal, la promoción y financiación de la innovación, el mercado interior de las profesiones reguladas, la modernización de la industria (industria 4.0) y la promoción del emprendimiento. Por último, se han tomado iniciativas para reformar la educación y la competencia en el comercio minorista.

Las regiones y las comunidades lingüísticas – tanto los gobiernos como los parlamentos - y los interlocutores sociales, están íntimamente involucrados en el proceso de reformas estructurales.

El índice de materias del PNR incluye los siguientes apartados:

- 1) Escenario macroeconómico
- 2) Recomendaciones realizadas al país
- 3) Seguimiento de objetivos de Europa 2020
- 4) Otras reformas y utilización de fondos estructurales

El presente informe se limita a analizar el PNR en los ámbitos de materias que son competencia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Escenario macroeconómico

La proyección se realiza a legislación y política constantes. Las cifras fueron aprobadas el 20 de marzo por el Consejo de Administración del Instituto Nacional de Cuentas (ICN). Por lo tanto, no se han tenido en cuenta las medidas de control presupuestario para 2017. Las perspectivas para 2017 reflejan en gran medida las del Presupuesto económico 2017, presentado el 9 de febrero por el BFP (Bureau Fédéral du Plan). No obstante, se han actualizado para reflejar la evolución y la información adicional recientes extraídas de las cuentas nacionales para el año 2016.

Tabla: Perspectivas económicas a medio plazo: principales resultados

(Evolución en %, salvo otra indicación)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
PIB	1.2	1.4	1.5	1.5	1.6	1.4	1.3
Índice de precios al consumo	1.5	2.2	1.6	1.7	1.6	1.7	1.7
Empleo interior (evolución en '000)	58.8	50.9	41.1	35.2	49.1	42.9	37.7
Empleo interior (evolución en %)	1.3	1.1	0.9	0.7	1.0	0.9	0.8
Tasa de empleo (20-64 años)	67.8	68.3	68.8	69.3	70.0	70.6	71.3
Tasa de desempleo (definición BFP)	11.2	10.6	10.3	10.1	9.6	8.9	8.3
Tasa de desempleo (definición Eurostat)	8.0	7.6	7.5	7.4	7.1	6.6	6.1
Saldo de financiación de las AA.PP. (en % del PIB)	-2.6	-1.9	-1.9	-2.1	-2.2	-2.1	-2.1
Deuda pública bruta (en % del PIB)	106.6	106.2	105.5	105.2	105.0	104.7	104.2
Balance de operaciones corrientes (Cuentas nacionales - en % del PIB)	0.7	0.7	0.7	0.6	0.4	0.3	0.3

En 2017, el crecimiento estaría entre 0,3 y 0,4% trimestral gracias a la dinámica de la demanda interna, mientras que la contribución de las exportaciones netas sería nula. En base anual, el crecimiento económico se aceleraría levemente hasta alcanzar el 1,4% en 2017. Durante el período 2018-2022, se espera que el crecimiento de la economía belga sea del 1,5% en promedio, y así evolucionar al mismo ritmo que el crecimiento del PIB europeo. La brecha de la producción de Bélgica se reduciría gradualmente para pasar prácticamente a cero en 2021-2022.

Durante todo el período 2017-2022, la creación de empleos sumaría 257.000 unidades. El número de empleados en el sector privado se incrementaría en 217.000 unidades y en 47.000 en el caso de los trabajadores autónomos. Por contra, el empleo en el sector público se reduciría en 7.000 unidades. Las medidas para reducir los costes laborales de los empleados sostienen el crecimiento del empleo, especialmente en los años 2016, 2017 y 2020. La tasa de empleo (20-64 años) aumenta gradualmente hasta alcanzar el 70% en 2020, pero se queda a un paso del objetivo fijado en el contexto de Europa 2020 (71,3% en 2020). El número de parados (incluyendo los parados completos con prestación no demandantes de empleo) disminuiría en 146.000 personas en el período de 2017-2022.

Recomendaciones relativas a competitividad y mercado de trabajo

En su segunda recomendación del 18.05.2016, el Consejo recomendaba que Bélgica tomara medidas en 2016 y 2017 a fin de llevar a cabo la revisión prevista de la Ley de 1996 sobre competitividad y empleo en consulta con los interlocutores sociales para garantizar que los salarios puedan evolucionar en consonancia con la productividad, garantizar la eficacia de las políticas de activación del mercado de trabajo, avanzar en las reformas de la educación y de la formación profesional y ofrecer apoyo a la formación a los colectivos de difícil inclusión en el mercado de trabajo y en particular a los inmigrantes.

Reforma del sistema belga de fijación de salarios

La fijación de los salarios en Bélgica para los trabajadores del sector privado está regulada por la Ley de fomento de empleo y de protección preventiva de la competitividad empresarial del 26 de julio de 1996, que establece que cada dos años en el marco de los Acuerdos Interprofesionales concluidos a nivel nacional, los interlocutores sociales pacten una norma salarial indicativa en base a un informe emitido por el Consejo Central de Economía, con un techo máximo de incremento salarial. La finalidad de la norma salarial consiste en evitar que el coste salarial en Bélgica sea superior al de sus países vecinos y principales socios comerciales (Alemania, Francia y Países Bajos).

Sin embargo, este mecanismo de regulación de la progresión de los salarios en Bélgica no pudo evitar que los costes salariales en este país evolucionaran más rápidamente que en los tres países con los que linda. Por lo que en un país pequeño, con una economía abierta y un elevado nivel de exportaciones a los tres países citados, la competitividad de las empresas belgas se ha deteriorado considerablemente durante mucho tiempo, empezando después de la primera crisis del petróleo.

Para hacer frente a la evolución desfavorable de los costes laborales unitarios internos, el Gobierno federal decidió en octubre de 2014 suspender temporalmente en 2015 y 2016 la aplicación del sistema de indexación automática de los salarios.

Cabe reseñar que Bélgica y Luxemburgo son los únicos países del mundo en los que existe una indexación automática de los salarios en base al índice de referencia: el índice salud (índice de los precios al consumo de determinados productos y servicios, del que se excluye la evolución de los precios del tabaco, del alcohol y de los carburantes, salvo el fuel-oil para la calefacción). Los sistemas y la fecha de indexación de los salarios del sector privado están negociados en comisiones paritarias y están establecidos por convenios colectivos de trabajo.

Más recientemente, la Ley de 19 de marzo de 2017, publicada en el boletín oficial belga el 29 de marzo del año en curso, ha introducido modificaciones a la Ley de 26 de julio de 1996 sobre la norma salarial que

se refieren principalmente a la manera de determinar el margen máximo disponible en las negociaciones sobre determinación de los salarios.

Esta reforma de la norma salarial se enmarca en los objetivos fijados por el Gobierno belga en cuanto a promoción del empleo y garantía de la competitividad empresarial.

Las características esenciales del sistema de negociaciones salarial se han conservado, como la aplicación de la indexación automática de los salarios. A este respecto, cabe señalar que el margen máximo disponible en los procesos de negociación funciona de forma independiente de los aumentos salariales generados por el mecanismo de indexación automática de los salarios o en los aumentos establecidos por baremo (por año de antigüedad en la empresa, por cambio de categoría profesional, etc.). Por consiguiente, el margen máximo salarial fijado bianualmente por los interlocutores sociales es compatible con los incrementos salariales debidos a la indexación y a la aplicación de los baremos.

En cambio, una de las principales novedades de la Ley de 19 de marzo de 2017 se refiere a la determinación de la norma salarial. Con anterioridad a la ley actual, el margen máximo de incremento salarial sólo tenía en cuenta la evolución y las previsiones sobre evolución de los salarios en los tres países vecinos antes citados. A partir de ahora, también será tomada en cuenta la evolución del coste salarial real en Bélgica a lo largo de los últimos años.

La nueva Ley también introduce un mecanismo con el fin de corregir el diferencial salarial acumulado desde 1996 con los países vecinos. Por último, también se prevé un mecanismo de seguridad con el fin de que unas previsiones demasiado optimistas sobre la evolución de los costes salariales en los países vecinos o unas previsiones demasiado negativas sobre la inflación no provoquen un error de cálculo. Este mecanismo de seguridad se fija en un 25% del margen máximo salarial disponible, con un mínimo del 0,5%.

La nueva ley define el concepto de coste salarial como el conjunto de retribuciones en dinero o en especies pagadas por los empleadores a sus trabajadores por el trabajo realizado, al que también se suman las cotizaciones de Seguridad Social a cargo de los empleadores. También evita así que las medidas que tienen como objetivo reducir los costes laborales se traduzcan integralmente en un margen más importante y, por consiguiente, se transformen potencialmente en aumentos salariales que superen el coste salarial real. Además, las medidas tomadas en la reciente reforma fiscal "Tax-Shift", tendente a reducir la fiscalidad sobre el factor trabajo, que tienen como finalidad apoyar la competitividad y el empleo, incidiendo de forma importante en la reducción de los costes laborales, también se excluyen del margen salarial máximo disponible. Se excluyen igualmente los subsidios salariales del Estado en concepto de participación en los salarios de los trabajadores de difícil inserción en el mercado de trabajo. Por lo que se refiere a las reducciones futuras de las

cotizaciones patronales de seguridad social, serán incluidas en el margen salarial máximo, con un techo proporcional equivalente al 50% de las cuantías de las mismas. Además, la reforma ofrece más garantías de que las medidas gubernamentales destinadas a reducir los costes laborales no salariales beneficiarán efectivamente a la competitividad de las empresas y amplía el papel del Gobierno en la prevención de las tendencias negativas en materia de competitividad de costes laborales.

En cuanto al papel protagonista de los interlocutores sociales en el proceso de determinación del margen salarial máximo disponible, se mantiene a través de la negociación y firma de un acuerdo interprofesional, pero en caso de que no se alcance un acuerdo de esta naturaleza, la norma salarial se determina por real decreto del Consejo de Ministros. El marco de negociación colectiva permite a las organizaciones de interlocutores sociales representadas en el Consejo Central de Economía supervisar de cerca las tendencias salariales y de productividad y otros determinantes de la competitividad relacionada o no con los costes laborales.

La nueva ley ha fortalecido la base jurídica de la normativa que prevé que, alcanzado un acuerdo interprofesional, la norma salarial debe desplegar efectos jurídicos a través de un convenio colectivo de trabajo suscrito en el ámbito del Consejo Nacional de Trabajo. En la actualidad, en el ámbito del Consejo Nacional de Trabajo se ha suscrito el CCT N°119 que prevé un margen de aumento máximo de los salarios del 1,1% durante los años 2017-2018.

La norma salarial incorporada a un convenio colectivo del Consejo Nacional de Trabajo constituye una norma de obligado cumplimiento. En consecuencia, la nueva ley prevé la imposición de sanciones económicas a los empleadores que la incumplan.

Aunque la evolución de la productividad no se toma en consideración en el cálculo del aumento salarial máximo (lo cual sería difícilmente realizable por motivos técnicos), la nueva ley sobre la norma salarial en Bélgica tiene como finalidad que la evolución de los salarios sea reflejo de la evolución de la productividad.

[Transferencia de competencias en materia de políticas de activación a las regiones y simplificación](#)

Desde el 1 de enero de 2016, y ello de acuerdo con la sexta reforma del Estado belga, se han transferido a los servicios regionales de Empleo una serie de competencias gestionadas hasta ahora por el Servicio Público Federal de Empleo.

La disponibilidad activa y pasiva de los desempleados, en el marco de las políticas de activación de la inserción de los mismos en el mercado de trabajo, ya es competencia y responsabilidad de los distintos servicios regionales de empleo: "Actiris" en Bruselas, "Forem" en Valonia y "VDAB" en Flandes.

Desde el 1 de enero de 2016, los organismos regionales de empleo tienen la competencia y responsabilidad de verificar la búsqueda activa de empleo por parte de los desempleados, siendo este requisito imprescindible para percibir las prestaciones por desempleo. El control de la aceptación o rechazo de empleos dignos, la participación y/o colaboración en itinerarios de inserción profesional y la asistencia a módulos adaptados de formación para los desempleados ya es competencia de las oficinas regionales de Empleo. Los organismos regionales de empleo también son, desde el 1 de enero de 2016, los competentes en la aplicación de sanciones a los desempleados que no cumplan con sus obligaciones (suspensión temporal o supresión del derecho a las prestaciones por desempleo).

Todo ello permitió instaurar una importante simplificación de las políticas de activación cuyo objetivo prioritario ha sido suprimir la duplicación total o parcial de medidas para impulsar su eficacia.

En el marco de las acciones emprendidas por las regiones para fomentar la inclusión de colectivos con mayores dificultades de acceso al mismo, las regiones decidieron orientar su política de reducción de las cuotas patronales de seguridad social para mejorar la empleabilidad de determinados colectivos con mayores dificultades: los jóvenes poco cualificados, los mayores de 55 años, los desempleados de larga duración (más de 2 años) y las personas con incapacidad laboral. Estas ayudas se corresponden mejor con las medidas de empleo que permiten a las personas beneficiarse de una experiencia profesional de carácter temporal para reducir los factores que desincentivan el trabajo de determinados grupos de desempleados. Estas ayudas se adaptan mejor a la transición actual del mercado laboral y rempazan varios sistemas existentes que tenían como único objetivo la creación directa de empleo. Por lo que se refiere al apoyo a la inserción en el mercado laboral de los jóvenes, se ha adaptado al sistema de Garantía Juvenil, y en especial a través de la política global de la VDAB en Flandes, de los nuevos contratos de integración de "Actiris" en Bruselas y de la primera experiencia para los jóvenes desempleados de larga duración del "Forem" en Valonia.

[Reforma de la enseñanza y de la formación profesional](#)

Aunque los sistemas educativos en Bélgica consiguen una puntuación relativamente positiva en los estudios internacionales sobre el particular, las desigualdades existentes entre las escuelas y los grupos socioeconómicos siguen siendo demasiado importantes. Por otra parte, las habilidades de la población activa no siempre se ajustan a las necesidades del mercado laboral belga, lo que influye considerablemente en la elevada tasa de desempleo de los jóvenes poco cualificados.

Las reformas de la enseñanza y la formación destinadas a mejorar la equidad, las competencias clave y la calidad de la educación forman parte de las prioridades de las autoridades belgas, que asocian a estos proyectos a los interlocutores sociales.

Las Comunidades continúan aplicando la reforma de la enseñanza que fue lanzada hace unos años. El Gobierno flamenco decidió simplificar la oferta de estudios y acentuar la diferenciación de las materias educativas en los primeros años de la enseñanza secundaria. Por otra parte, la discusión sobre las metas del aprendizaje en la enseñanza (objetivos finales) continúa y la educación de adultos y la enseñanza profesional son objeto de una reforma. Tras una amplia consulta con los actores del sector de la enseñanza, el Gobierno de la Comunidad francesa aprobó una ambiciosa reforma educativa. Su ambición es mejorar el desempeño de los estudiantes para apoyarles mejor en su recorrido educativo, mejorar la gobernanza, incluso a través de gestión de las escuelas y acompañar a los actores involucrados en el sistema educativo. Por otra parte, se está trabajando actualmente sobre la reforma de la formación inicial de los profesores, en cumplimiento de la propia reforma de la enseñanza.

En el marco de las reformas educativas, también se está trabajando sobre un programa de formación en alternancia, en particular a través del refuerzo de las estructuras subyacentes, tales como la Asociación flamenca de formación en alternancia. Por otra parte se está incrementando el número de plazas (Valonia otorga primas a las empresas y a los jóvenes involucrados en este proyecto).

Por lo que se refiere a la formación continua a lo largo de la vida, Bélgica carece de iniciativas. Sin embargo las autoridades belgas son conscientes de que la formación es sumamente importante, tanto a nivel de empleabilidad individual del trabajador, como de competitividad de las empresas y de funcionamiento del mercado de trabajo. La sexta reforma del Estado transfirió las medidas de competencia federal restantes a las Regiones y a las Comunidades, habiendo simplificado de esta forma los sistemas existentes hasta entonces, ofreciendo a las Regiones un marco integrado con un único sistema de financiación de las formaciones (cheques de formación) y una reglamentación exclusiva sobre permisos de educación, además de la normativa contemplada por el sistema "Crédito-Tiempo" que continua siendo una materia de competencia nacional.

Por último, se destaca que a nivel federal, la Ley de 5 de marzo de 2017 sobre el trabajo realizable y gestionable estableció un nuevo objetivo: el de alcanzar a nivel interprofesional 5 días de formación de media por trabajador contratado a tiempo completo y por año en las grandes empresas (más de 50 trabajadores).

[Atención especial para la integración en el mercado de trabajo de las personas de origen extranjero](#)

El mercado laboral belga está muy segmentado, con una tasa de empleo muy alta para las personas altamente cualificadas frente a un gran número de familias en las que ninguno de sus miembros trabaja, un difícil acceso al mercado laboral para los jóvenes, las personas mayores y en especial para las personas menos cualificadas. Además, las personas de

origen migrante también tienen muchas dificultades para encontrar un empleo estable.

Para paliar a esta situación, Bélgica llevará a cabo reformas para mejorar en general el funcionamiento del mercado de trabajo, para fomentar la formación a lo largo de la vida y para suprimir las desigualdades educativas vinculadas al entorno socio-educativo.

Se están tomando iniciativas específicas para la aplicación de medidas en cada Región.

En Flandes se estimula a las empresas a aplicar el concepto de enriquecimiento por la diversidad cultural de la plantilla del personal mediante la política de Recursos Humanos. Otros proyectos financiados por el Fondo Social Europeo tienen como objetivo luchar contra los prejuicios y la discriminación. Los inmigrantes extracomunitarios recién llegados siguen un programa obligatorio de integración, En los centros de enseñanza se han matriculado numerosos alumnos de origen extranjero o que provienen de un entorno socioeconómico desfavorable que se están beneficiando de medidas especiales destinadas a ofrecerles un apoyo especial.

En Valonia, el Servicio Público de Empleo (SPE) ha sido encargado de la organización de una llamada a la oferta de servicios de sus colaboradores que se encargan de dar cursos de inserción socio-profesional en el mercado de trabajo para mejorar la integración de las personas inmigrantes recién llegadas.

En diciembre de 2016, el Gobierno de Bruselas aprobó un Plan de lucha contra las discriminaciones en la contratación para proseguir y ampliar medidas positivas existentes, que establece diez medidas adicionales. Entre ellas, se encuentra la adopción de una herramienta para el control de los empleadores de la Región de Bruselas que incumplen la ley que prohíbe la discriminación en la contratación y establece sanciones administrativas.

Los servicios públicos de Empleo de las tres regiones del país también dedican una atención especial a la situación de las personas de origen migrante y, en especial debido al contexto actual de los recientes flujos migratorios de los refugiados, por medio de una acogida en otro idioma o de un acompañamiento en un itinerario individualizado de inserción. Se estimula además a los inmigrantes a que procedan a una convalidación de los estudios realizados en el extranjero y de los diplomas obtenidos a través de unos trámites administrativos simplificados.

La lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo sigue siendo una prioridad del Gobierno belga. En esta área el trabajo es tanto curativo como preventivo. Se fomenta la implementación de planes de diversidad en las empresas y se lanzan campañas de sensibilización.

Por último, el seguimiento de la situación en el mercado laboral belga de las personas de origen extranjero está asegurado por una concertación a nivel federal sobre esta problemática, que se inició en 2016.

Seguimiento de objetivos Europa 2020

1. Empleo

Tabla: Objetivos en materia de empleo

(en %, salvo otra indicación)

	BE2010	BE2015	BE2016	BE2020	Creación de empleo requerida 2015-2020
Tasa de empleo 20-64	67,6	67,2	67,7	73,2	339.138
Tasa de empleo mujeres	61,6	63,0	63,0	69,1	217.062
Porcentaje de jóvenes que no trabajan ni estudian	10,9	12,2	n.d.	8,2	
Tasa de empleo 55-64	37,3	44,0	45,4	50,0	101.901
Diferencia de tasa de empleo entre belgas y ciudadanos de fuera de la UE	28,4	25,8	27,2	<16,5	

Fuente : Eurostat ; Los datos para 2016 provienen de la Dirección General de Estadística.

En 2016, el empleo en Bélgica siguió aumentando (59.000 empleos) y se espera un mayor crecimiento en 2017 (51.000 empleos). La reforma fiscal (Tax-Shift) y las medidas para fomentar la búsqueda de empleo han contribuido a estos resultados. Los pasos que se han dado en los últimos años para aumentar la tasa de empleo de los mayores de 55 años y para retrasar su salida del mercado de trabajo (retraso en la edad de jubilación, endurecimiento de las condiciones para una salida anticipada, disponibilidad activa, etc.) también han dado resultados visibles. El hecho de que estas medidas no siempre se traduzcan en un aumento significativo en la tasa de empleo está ligado a la evolución de la población en edad de trabajar: el grupo demográfico de entre 20 y 64 años se incrementó en Bélgica un 1,9% durante el período 2010-2015, mientras que disminuyó un 0,1% en toda la UE.

Para alcanzar los objetivos establecidos para 2020, serán necesarios esfuerzos adicionales que supongan el fortalecimiento, del emprendimiento y de la política de innovación, de una enseñanza más eficiente y un mejor funcionamiento del mercado de trabajo.

Lucha contra el desempleo de larga duración y reestructuración industrial

La recomendación del Consejo Europeo en 2016 sobre la integración de los parados de larga duración se lleva a cabo por las regiones y comunidades.

La inscripción de los parados de larga duración como demandantes de empleo no plantea problemas porque, incluso para los jóvenes que terminan sus estudios, es una condición para beneficiarse de las prestaciones de desempleo. Además del nuevo régimen de experiencia profesional temporal, desde 2017 se plantea en Flandes un incentivo financiero para empleadores que contraten parados de larga duración. En Valonia, la cooperación entre el Servicio Público de Empleo (SPE) y los Centros Públicos de Acción Social (CPAS) se fortalece para asegurar la integración sociolaboral de la población más frágil. Esta cooperación incluye actuaciones de reorientación profesional mediante prácticas en empresas.

La ventanilla única, llamada Single Point of Contact, está constituida por servicios públicos de empleo, que colaboran estrechamente con los servicios sociales municipales (CPAS) y otros proveedores de servicios, a menudo a través de un expediente personal (normalmente digital) y la ayuda de un acompañante responsable que mantiene una visión general del expediente. Gracias a un aumento en la inversión en servicios en línea para los demandantes de trabajo más autónomos, los acompañantes pueden dedicar más tiempo a los parados de larga duración. Todos los parados de larga duración se benefician de un plan de acción individual, basado en la proyección de su situación y sus posibilidades.

Se han invertido recursos adicionales en casos de reconversiones y reestructuraciones importantes en empresas. Así, después del anuncio del cierre de Caterpillar (Gosselies), se han llevado a cabo acciones acordadas con las autoridades locales, regionales, federales y europeas. Estas acciones se dirigen al apoyo a los trabajadores y a la reconversión de la empresa. De manera más general, las empresas ubicadas en zonas donde se han dado reestructuraciones importantes (zonas francas) pueden contar con mayor apoyo en términos de inversión. Los interlocutores sociales también han acordado discutir a fondo toda la problemática de la reestructuración a lo largo de este y del próximo año y hacer propuestas conjuntas al respecto.

Modernización del mercado laboral y promoción de la conciliación del trabajo y la vida familiar

En virtud de la ley sobre el trabajo factible y manejable, se han adoptado diversas iniciativas para modernizar la legislación laboral con objeto de proporcionar más flexibilidad a empleadores y trabajadores y para facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Se ha establecido la determinación de las horas de trabajo sobre una base anual, se ha flexibilizado el uso de las horas extraordinarias, se han simplificado los trámites en el caso de trabajo a tiempo parcial y se ha creado un marco legal para el teletrabajo ocasional. Además, los interlocutores sociales se benefician, a nivel sectorial, de la posibilidad de adaptar las horas de trabajo (a través de un horario flotante, dividiendo las horas de trabajo a lo largo de varios años o permitiendo la cesión entre trabajadores de algunos días de descanso) y se comprometen a redefinir la relación entre empresarios y trabajadores.

La nueva ley también amplía las posibilidades de utilizar el permiso para cuidados (paliativos) y autoriza la donación de días de permiso a padres de niños enfermos. El aumento de la oferta para la acogida de niños en Valonia y en la región de Bruselas y las inversiones adicionales en la acogida de niños, la ampliación del permiso de cuidados y la reforma de los incentivos para la formación en Flandes completan estas medidas .

En su acuerdo nacional reciente, los interlocutores sociales acordaron también prestar especial atención al problema del burn-out (agotamiento).

Uso óptimo de las oportunidades de la economía digital

En el mismo acuerdo, los interlocutores sociales también han decidido reaccionar ante las oportunidades que ofrece la digitalización para la creación de puestos de trabajo y desarrollar el marco adecuado para este propósito. El Consejo Superior del Empleo le ha dedicado a este asunto su informe anual de 2016 y las autoridades federales han dado el primer paso en la simplificación del acceso al régimen de trabajo nocturno en el sector del comercio electrónico. Las regiones y las comunidades han armonizado de forma específica su oferta formativa con la evolución digital.

2. Inclusión social

Tabla: Objetivos de inclusión social

En cifras absolutas x1000 BE2008

	BE2008	BE2015	BE2018	Descenso requerido 2010-2018
Population en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	2.0194	2.336	1.814	552

Fuente : EU-SILC, Eurostat, Direction Générale Statistique – Statistics Belgium

El indicador “riesgo de pobreza o exclusión social” se mantuvo estable entre 2014 y 2015. Desde 2008, no se registraron cambios significativos. La estabilidad del número total de personas que viven en la pobreza o la exclusión social desde 2008, se explica, por un lado, por la disminución de personas de edad avanzada (22,9% a 16,2%) y, en segundo lugar, por el aumento de la población de baja cualificación en edad de trabajar (de 32,1% a 35,4%).

Garantía de protección social de la población

El sistema de seguridad social debe adaptarse continuamente a las nuevas necesidades y tomar medidas para asegurar su sostenibilidad financiera, a fin de permitir el disfrute de una protección social adecuada también a las generaciones futuras. La política de seguridad social se centra en la

mejora de la eficacia y eficiencia de protección gracias a la reorganización de las instituciones, los avances en la informatización y la reducción del fenómeno la infrutilización de derechos. La seguridad social sirve de impulso para un mercado de trabajo inclusivo. En este contexto, se presta especial atención a la reintegración de las personas que no pueden trabajar. Desde enero de 2017 se han puesto en marcha recorridos de reinserción para trabajadores en situación de incapacidad laboral (más adelante también para autónomos). El régimen de actividades permitidas se hará más accesible en el transcurso de 2017. Al comienzo del segundo mes de incapacidad para el trabajo y otra vez después de los seis meses, los trabajadores serán evaluados con el fin de promover su reincorporación. Se ha puesto en marcha, además, un proyecto piloto para digitalizar los controles. Desde finales de 2016, se lleva a cabo una reevaluación de las incapacidades laborales y está en marcha un acuerdo para la responsabilización de empleadores, trabajadores y médicos en lo que se refiere a la reincorporación de personas en situación de incapacidad laboral.

Como parte del acuerdo interprofesional 2017-2018 aprobado por el gobierno federal, se decidió aumentar los importes de las pensiones y de las prestaciones mínimas de desempleo, enfermedad e invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Serán también objeto de aumento los ingresos garantizados para las personas mayores, los ingresos integración y la asignación de sustitución de ingresos para discapacitados.

En julio de 2016, se aprobó el Plan Federal contra la pobreza para el período 2016-2019. Contiene 61 acciones concretas en seis objetivos estratégicos: la protección social de la población, la reducción de la pobreza infantil, el acceso al trabajo a través de la activación social y profesional, la lucha contra la falta de vivienda y la vivienda inadecuada, el derecho a la salud y el acceso a los servicios públicos para las personas vulnerables. Se prevé un primer informe de seguimiento para el Consejo de Ministros para finales de 2017.

La Comunidad francesa está trabajando en el desarrollo de un plan de acción específico para convertir el problema de la pobreza en una prioridad transversal (la pobreza infantil es una prioridad de este plan).

El Programa de Acción de Bruselas de lucha contra la pobreza se publicará a finales de marzo de 2017, e incluye medidas tales como el itinerario de acogida para los recién llegados y la creación de dos centros que presten servicios sociales y de salud para los grupos marginados (personas sin techo, inmigrantes...). Estará acompañado por un informe temático sobre la infrutilización de derechos de los más desfavorecidos.

En 2016 comenzaron las actuaciones de actualización y adaptación del Plan de Acción flamenco de lucha contra la pobreza. Entre los temas que reciben más atención se encuentran la prestación de servicios de calidad y accesibles; servicios básicos integrados y completos en las 'Casas para niños', la promoción de la salud a través de la reorganización de la

atención primaria, el estímulo al desarrollo de los niños pequeños y la participación en el mercado de la vivienda social y asequible. Un grupo de trabajo evalúa los criterios que se han definido en diversas regulaciones para identificar los grupos vulnerables susceptibles de concesión de derechos sociales. Se da preferencia a la concesión automática de derechos. Otro grupo de trabajo está desarrollando una herramienta de detección para evaluar la accesibilidad de los servicios.

En Valonia, la reforma del Plan de Cohesión Social para 2020-2025 tiene como objetivo la simplificación y la reorientación administrativas en la lucha contra la pobreza. La cantidad anual de la dotación para las autoridades locales será de 24,5 millones de euros a partir de 2020. Se apunta igualmente hacia la puesta en marcha de un mecanismo de cobertura social para personas en situación de dependencia.

Reducción de la pobreza infantil

En Valonia, el Plan de Actuación 2016-2019 de Derechos del Niño, adoptado en diciembre de 2016, identifica más de 70 proyectos específicos estructurados en torno a tres temas: el acceso a los derechos; la información, la formación y la educación sobre los derechos del niño; la participación y la gestión de los derechos del niño. La reforma de las asignaciones familiares fue adoptada en febrero de 2017. El nuevo sistema será más simple y comprensible que los planes actuales y prevé complementos de apoyo a las familias y los niños que sufren de trastornos o a huérfanos.

En Flandes, el Plan de Acción de lucha contra la pobreza, después de haber sido renovado, sigue estando centrado en las familias vulnerables con niños pequeños. Se lleva a cabo una política local contra la pobreza infantil en colaboración con los gobiernos locales y subvencionado a través del Fondo de municipios.

En la Región de Bruselas Capital, la Commission Communautaire Commune (COCOM) aprobó a finales de octubre el año 2016 una ordenanza relativa al entorno de acogida para los niños. El objetivo es regularizar la situación de todas las guarderías no reconocidas oficialmente en la región de Bruselas Capital. En 2016-2017, la COCOM financia un estudio sobre "El futuro modelo de las asignaciones familiares en la región". Se prevé igualmente una evaluación completa en el marco del Segundo Plan Nacional de Acción contra la pobreza infantil. Se espera su aprobación a mediados de 2017.

En Flandes se han prorrogado hasta 2017 las plataformas locales de concertación para la prevención y detección de la pobreza infantil 'Kinderen Eerst'.

Inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral

A nivel federal, la Ley de 21 de julio de 2016 amplió el proyecto individualizado de integración social (PIIS) a todos los beneficiarios de la

renta de integración y estableció el servicio comunitario (ejercicio, de forma voluntaria, de actividades que constituyen una contribución positiva a la sociedad, al desarrollo personal y a la creación de futuro empleo para el interesado). Los canales federales para subvencionar la participación y la activación social se incorporarán en 2017 con vistas a un uso más flexible por los CPAS. El proyecto MIRIAM se ha ampliado hasta finales de 2017. Se trata de proporcionar oportunidades de inserción socio-profesional en cinco CPAS repartidos por todo el territorio al grupo de las madres solteras que se benefician de la renta de integración.

En Flandes, los solicitantes de empleo de la Oficina de Empleo y Formación Profesional reciben un servicio a medida. Desde 2017, los empleadores que contraten a un trabajador en paro de larga duración reciben una prima para fomentar la contratación y la ocupación sostenible.

En la Región de Bruselas Capital, para luchar contra el desempleo y la exclusión social, la elegibilidad para los diferentes planes de desarrollo del empleo (a través de la Oficina Regional de Empleo de Bruselas, Actiris) se extenderá a todo los solicitantes de empleo, incluidos aquellos que no son beneficiarios de las prestaciones de desempleo o de inserción.

En Valonia, la reforma de las ayuda al empleo, cuya entrada en vigor se prevé para julio de 2017, se dirigirá a trabajadores desempleados de larga duración, a jóvenes de baja y media cualificación y a mayores. El acuerdo marco entre el Forem (Servicio Público de Empleo y Formación de Valonia) y la Federación de CPAS, renovado en julio de 2016, contempla acciones de removilización y socialización, de orientación, de prácticas y de búsqueda activa de empleo. El Forem ha asignado un presupuesto anual de al menos 1 millón de euros para financiar proyectos de formación y de inserción socioprofesional y se han financiado puestos de asesores para el empleo en los CPAS.

Lucha contra la vivienda inadecuada y contra la falta de vivienda

En julio de 2016, el Gobierno flamenco definió su visión del mercado de alquiler privado. La norma sobre el contrato de arrendamiento de viviendas y préstamos de garantía de alquiler son elementos importantes que deben intensificar el acceso al mercado de alquiler. Se ha anunciado una política flamenca contra la discriminación en el mercado de alquiler. Para 2017, la intención es lograr un decreto armonizado de "Intervenciones en alquiler" y evaluar un decreto de aprobación de agencias de vivienda social. En 2016, el Gobierno flamenco aprobó también un programa sobre pobreza energética, centrándose en la protección social y en el ahorro energético. A lo largo de 2017, se desarrollarán las actuaciones. A finales de 2016 se elaboró un plan integral de lucha contra la falta de vivienda, enfocado a la prevención de la expulsión del mercado de alquiler privado.

En Valonia, las reformas en el sector de la vivienda continúan: la creación de un fondo de garantía de alquiler, la adopción de una tabla indicativa de alquiler provisional, la reforma del contrato de alquiler, la reforma del

Código del alojamiento y de la vivienda sostenible y la reforma de la regulación de las sociedades inmobiliarias. Una reforma del Fondo Social del Agua tiene como objetivo proporcionar asistencia financiera a los hogares vulnerables y garantizar la solidaridad entre los consumidores. El sistema existente se ha simplificado y se ha elevado el techo de la intervención en el pago de facturas de los consumidores en dificultades. Un proyecto de decreto tiene como objetivo fortalecer los derechos de los consumidores de gas y electricidad valones y mejorar el acceso a la energía para todos. Las acciones de reinserción social tomadas en el marco del proyecto Housing First se reforzaron con el objetivo de que 75 personas pudieran acceder al dispositivo. El gobierno decidió en enero de 2017 crear cuatro refugios nocturnos adicionales con cincuenta plazas y cuatro nuevos centros de acogida para mujeres víctimas de la violencia doméstica. Tras la experiencia Housing First, que terminó en junio de 2016, se decidió a nivel federal crear un Housing First Lab para analizar más a fondo los resultados del proyecto.

En Bruselas, la COCOM está preparando un proyecto de ordenanza relativa a la ayuda de emergencia y la integración de las personas sin hogar que prevé la creación de dos organismos distintos, responsables de la recepción, el apoyo de emergencia social y la orientación de las personas sin hogar.

Acogida e integración de personas procedentes de la inmigración

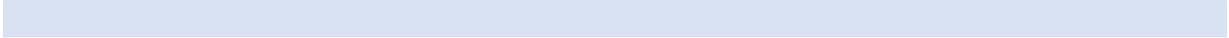
En Bruselas, la COCOM adoptó en diciembre de 2016 un proyecto de ordenanza relativo a los itinerarios de inserción para los recién llegados, estableciendo la obligatoriedad de participar en los mismos.

En Flandes están en marcha las iniciativas "Acompañamiento de recién llegados de 16 a 18 años procedentes de terceros países" e "Integración de las mujeres analfabetas con hijos pequeños". Se trata de un trabajo integral en materia de orientación social, de fomento del neerlandés como segunda lengua, de apoyo a la educación y de acogida de menores. El Gobierno flamenco ha proporcionado medios adicionales para otros programas de integración para los recién llegados y para la organización de cursos de segunda lengua neerlandesa en la educación de adultos. La Plataforma Nacional Belga para los Gitanos, creada en 2016 a nivel federal, ha organizado sesiones de diálogo sobre la vivienda, la salud, el empleo y la educación, centrándose en la integración socioeconómica de este colectivo (la lucha contra la discriminación era el tema central).

En Valonia, se adoptó un decreto que garantiza la puesta en marcha del programa de integración obligatorio. Se asignaron recursos financieros adicionales para reforzar la integración socio-laboral de los recién llegados a través de un conjunto de acciones: acogida, acompañamiento, formación y apoyo en la búsqueda de empleo.

El Forem funciona como una ventanilla única y los centros regionales de integración tendrán a partir de ahora una financiación variable para

misiones relacionadas con el proceso de integración, además de su financiación fija.



FRANCIA

HOJA DE RUTA PRESIDENCIAL DE LOS TEMAS SOCIALES³

A continuación se indican los principales temas que figuran en la *hoja de ruta* del presidente de la República, Emmanuel Macron, tal y como han sido anunciados en su programa o presentados al sector.

Trabajo y empleo

Entre los proyectos prioritarios del jefe del Estado figura la reforma del Código de Trabajo y la refundación del seguro de desempleo, esta última debiendo finalizar en nuevos derechos como contrapartida de un control y de sanciones mayores.

Emmanuel Macron promete, además de la reforma de la formación profesional para que sea más accesible, llevar a cabo un esfuerzo presupuestario de 15 000 millones de euros destinado a la adquisición de competencias por aquellos que más lo necesitan. Según detalla el programa de *¡En marcha!*, “[...] formaremos a un millón de jóvenes poco cualificados que estén alejados del empleo. Formaremos a un millón de demandantes de empleo de larga duración con poca cualificación. Proseguiremos la generalización de la Garantía jóvenes (a 200 000 beneficiarios)”. El movimiento, que también apuesta por el aprendizaje, desea crear “empleos francos” para la población de los barrios sensibles, principalmente los jóvenes. “La inserción por la actividad económica será, forzosamente, una prioridad”, afirman.

Personas mayores y apoyo a la autonomía

Una de las propuestas de Emmanuel Macron afecta a los recursos, puesto que propone la revalorización del Mínimo de Vejez en 100 euros el mes. Sin embargo, no se dice nada en el programa sobre la Prestación Personalizada de Autonomía (APA).

En su respuesta al colectivo “Una sociedad para todas las edades”, que interpeló a todos los candidatos a las presidenciales sobre los retos del envejecimiento, Emmanuel Macron, preguntado en relación con el fin de la barrera de la edad, es partidario de “privilegiar la libertad de elección”, argumentando que “la oferta debe responder a la demanda: según las situaciones, será tiempo de presencia, un alojamiento, una compensación financiera... Antes que establecer una cantidad compensatoria idéntica y definitiva para todos, privilegiamos el “a medida”. La ayuda será concreta o regular, diversa o única, sanitaria u organizativa, pero, en todos los casos, se privilegiará lo que haya seleccionado la persona, y el “derecho al error” o el cambio de parecer serán reconocidos y aceptados. Más que el estatuto, lo que tendremos en cuenta será la situación personal.”

³ Actualités Sociales Hebdomadaires n° 3010

En la respuesta mencionada también indica querer promover “la pericia adquirida con la experiencia” de las personas afectadas, de su entorno, de las asociaciones, etc. mediante “conciliadores de su mismo nivel”, para que “no le hagan la competencia a los profesionales”.

El jefe del Estado desea asimismo “desarrollar todas las medidas posibles para favorecer el retorno o el mantenimiento en el domicilio de las personas mayores”, principalmente con el fin de “disminuir los gastos a su cargo, que son muy altos” para ellas y su entorno. Entre dichas medidas se encuentran: “un diagnóstico vivienda-movilidad” en el momento de la jubilación, bonificaciones fiscales para facilitar la actualización según las normas de las viviendas, y el desarrollo del censo de las viviendas accesibles y/o adaptadas, “realizado a iniciativa de los municipios”.

Su proyecto prevé, además, un mejor reconocimiento del estatuto de los cuidadores, que podrán, especialmente, recibir donación de días RTT (reducción del tiempo de trabajo) por parte de sus compañeros de trabajo en las empresas, medida que actualmente está reservada a los padres con hijos gravemente enfermos. Se creará igualmente “un bono balance sanidad/social” para los cuidadores, “con el fin de que puedan cuidar su propia salud, que con frecuencia desatienden y, si lo desean, beneficiarse de un acompañamiento psicológico”. Se favorecerán periodos de descanso (por ejemplo, extendiendo la experimentación de las casas de descanso y desarrollando establecimientos de atención posterior) y se tendrá en cuenta en el cálculo de la edad de jubilación la situación específica de los cuidadores. El proyecto de *¡En Marcha!* prevé también la creación de un derecho a la formación de cada cuidador. “Esta formación será garantizada por los actores en el campo (asociaciones, profesionales de la sanidad, personas referentes, etc.), a reserva de varias condiciones tales como la firma de una carta de buenas prácticas”.

Emmanuel Macron desea además instaurar evaluaciones sistemáticas de satisfacción en los establecimientos médico-sociales –que acogen a personas mayores o personas discapacitadas- y adaptar las normas que rigen la fijación de los precios para que permitan una respuesta individualizada.

Protección social

El programa de Emmanuel Macron prevé la supresión de las cuotas de paro y de enfermedad abonadas por los asalariados. Como contrapartida, la Contribución social generalizada (CSG) será aumentada en 1,7 puntos, un alza que no afectará a las pensiones bajas ni a las prestaciones de paro.

Por otra parte, el presidente también quiere crear un seguro de paro universal, que no afectaría únicamente a los asalariados sino a todos los trabajadores activos, ya sean artesanos, comerciantes, autónomos, profesionales liberales o agricultores.

Causarán asimismo derecho a la prestación de paro los asalariados que hayan dimitido (una vez cada cinco años por asalariado). También se prevé la supresión del Régimen social de los autónomos (RSI), para vincularlo al Régimen general.

Por lo que respecta a las pensiones, el presidente no piensa poner en tela de juicio el sistema actual de reparto, ni la edad legal de jubilación (62 años), o el nivel de las pensiones. No obstante, sí desea instaurar –de manera progresiva– un sistema de jubilación universal, con normas comunes de cotización, cualquiera que sea el estatuto de los cotizantes (funcionarios, asalariados, o autónomos). Desea igualmente que este sistema tenga en cuenta la penosidad.

Personas discapacitadas

Más allá del anuncio de la revalorización de las prestación destinada a los adultos discapacitados (AAH) en 100 euros al mes, para que supere 900 euros mensuales (actualmente es de 808,46 euros), es deseo del presidente “que todo proyecto de ley o decisión reglamentaria, por ejemplo, en el ámbito de los transportes, establezca indicadores de inclusión en materia de discapacidad. “Estos indicadores serán definidos mediante la escucha de las personas en situación de discapacidad y en estrecho vínculo con las asociaciones que las representan”.

Por otra parte, Emmanuel Macron piensa continuar el diálogo establecido con los representantes de las asociaciones y los actores de la discapacidad. En una carta que dirigió a la Federación de las Asociaciones de Adultos y Jóvenes Discapacitados (APAJH) el 20 de abril pasado, el presidente de la República especifica sus orientaciones “cuya ambición es construir una sociedad más accesible, una sociedad de trabajo para todos y una sociedad más fraternal”. Desea “garantizar el acceso a los transportes urbanos y las vías públicas, afirmando que, con este fin, el Gobierno acompañará a los entes locales.”

En materia de vivienda, “los arrendatarios sociales deberán identificar, en su parque, las viviendas adaptadas a las personas en situación de discapacidad y proponer soluciones para el realojamiento de aquellas cuya vivienda social ya no está adaptada, o realizar obras para su adaptación”.

En el ámbito del empleo propone la instauración de una aportación de fondos públicos a la Cuenta personal de actividad (CPA) de las personas discapacitadas, la creación de denominaciones específicas de formaciones destinadas a estas personas, o el desarrollo de experimentos tripartitos entre *Pôle emploi*, las asociaciones y los organismos de formación para favorecer la inserción y la reinserción de los trabajadores discapacitados.

Asilo e inmigración

En materia de acogida de migrantes, el presidente promete “una Francia que asuma su parte en la acogida de los refugiados, al mismo tiempo que reconduce a la frontera, con más eficacia, a aquellos que no son

aceptados". También una "Europa que protege sus fronteras respetando sus valores". Emmanuel Macron quiere reformar las condiciones de examen de la solicitud de asilo para que la totalidad del procedimiento (recurso incluido) no exceda seis meses, y muestra su ambición de hacer hincapié en las políticas de integración, especialmente con la implementación de programas locales.

Economía social y solidaria

El programa de Emmanuel Macron se caracteriza, en particular, por el lugar que concede a la economía social y solidaria (ESS). En este tema, el presidente llama a "restablecer las relaciones entre las asociaciones y los financiadores", y a "volver a crear autonomía para las asociaciones que no son un servicio público ni una empresa del servicio público".

El Sr. Macron ha anunciado igualmente la creación de un "acelerador de innovación social a escala nacional", que permitirá conceder una importancia particular, en materia de financiación, desde la incubación hasta los posibles reajustes". También ha detallado, como otras prioridades en la materia, "suprimir las zonas grises" sobre el mecenazgo y el riesgo fiscal que pesa sobre la filantropía, y responder al "reto fundamental" que constituye la medida del impacto social.

En el programa de Emmanuel Macron figuran igualmente: la creación de un *social business act* que reúna medidas de orden fiscal, reglamentario y legislativo "que permitan acelerar los resultados económicos y el impacto social y medioambiental de las empresas de la ESS; la transformación del crédito fiscal para la competitividad y el empleo (CICE) y del crédito fiscal de tasa sobre los salarios, en una bonificación permanente de las cargas para todas las estructuras del sector; el desarrollo de los contratos con impacto social; el desarrollo de las agrupaciones de empresarios y la cooperación entre empresas "clásicas" y empresas de la ESS, principalmente mediante la constitución de *joint ventures sociales* (sociedades conjuntas sociales).

Lucha contra la pobreza

El plan interministerial de lucha contra la pobreza no figura entre los proyectos presentados por el jefe del Estado. En un coloquio organizado el 28 de febrero pasado, la Unión nacional interfederal de Obras y organismos privados sanitarios y sociales (Uniopss) pidió a los cuatro candidatos a las elecciones presidenciales que se comprometiesen con una ley de programación plurianual y en la instauración de un apartado de "prevención" en todos los proyectos de ley.

Christophe Itier, uno de los primeros apoyos de Emmanuel Macron, que se expresó en su nombre, prometió que la ley de programación sería "la norma" y aclaró que estaban trabajando sobre "una proyección para cinco años" en la totalidad de los ámbitos de intervención del Estado, deseando obtener "una *hoja de ruta* sobre la sanidad, la lucha contra la exclusión y la educación, con compromisos firmes para dos años". También presentó

un apartado, "Prevención", como una "necesidad, especialmente en los ámbitos sanitario y social".

Pero el programa de *iEn Marcha!* detalla poco esta cuestión. Anuncia la creación de un "pago social único y automático para luchar contra el no recurso a las ayudas sociales". Sin llegar a referirse a la fusión de las prestaciones sociales indica que "todas las prestaciones (ayuda personalizada para la vivienda (APL), renta de solidaridad activa (RSA), prima de actividad, etc.) serán abonadas automáticamente el mismo día del mes, como muy tarde un trimestre después de la verificación de los ingresos".

En un congreso de la Federación de los agentes de la Solidaridad, el 13 de enero, Catherine Barbaroux, en aquel momento presidenta en funciones de *iEn Marcha!*, subrayaba que "los mínimos sociales [deberían] ser una red de seguridad y una ayuda al retorno al trabajo", e insistía sobre la importancia de convertir la prima de actividad en algo más incentivador. Emmanuel Macron se ha comprometido en aumentar su importe en un 50 %, es decir, "cerca de 80 euros suplementarios al mes para un trabajador que cobre el salario mínimo". También quiere "crear un derecho efectivo a la domiciliación para las personas sin domicilio fijo", misión que será encomendada a los Servicios de Correos (*La Poste*).

Igualmente está incluido en el programa de *iEn Marcha!* la creación de una caja fuerte digital y el desarrollo de una estrategia de inclusión digital.

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

Mediante un acuerdo unánime, el eurogrupo aprobó, a mediados de mes, el desembolso de los 8,5 mil millones de euros del siguiente tramo de la ayuda financiera a Grecia, preparando a la par el camino para la salida del país a los mercados internacionales, bajo condición de crecimiento.

Por su lado, el Fondo Monetario Internacional (FMI) ha declarado que permanecerá en el plan de rescate de la economía griega por un periodo de 14 meses más y participará en él con fondos, siempre que el programa avance según lo previsto y se produzca un acuerdo sobre medidas de alivio de la deuda.

El acuerdo establece un superávit de dos por ciento desde el 2023 hasta el 2060, mientras que para los años hasta 2022 el superávit debería ascender al 3,5 por ciento. El presidente del eurogrupo, Jeroen Dijsselbloem, ha declarado que ha adoptado una cláusula de amortización vinculada al crecimiento, es decir que «si se produce un desarrollo más alto, se procederá a una amortización mayor de los préstamos y viceversa».

Asimismo, el Eurogrupo se ha comprometido a proporcionar todo el apoyo necesario para la vuelta de Grecia a los mercados financieros internacionales.

La salida a los mercados y el crecimiento mediante la inversión constituyen las prioridades del Ejecutivo heleno, tras el acuerdo conseguido en la reciente reunión del eurogrupo.

El día 19 de junio el Consejo Gubernamental de Política Económica se reunió bajo la presidencia del vicepresidente del gabinete, Yannis Dragasakis con el objetivo de planificar la fundación de un Banco de Desarrollo. El propósito de esta nueva entidad crediticia sería gestionar y coordinar todos los organismos supervisados por el Ministerio de Finanzas, con el objetivo de fomentar la extroversión de la economía nacional y atraer inversiones del extranjero.

En esta nueva institución se integrarán también servicios de consultoría y el impulso proporcionado a las empresas se facilitaría mediante herramientas como préstamos empresariales, créditos y oportunidades de ahorro.

El Primer Ministro, Alexis Tsipras, ha recalcado que «el desarrollo sostenible con un marcado perfil social mediante la reconstrucción productiva del país es el objetivo principal del Gobierno, una vez concluida la segunda evaluación del plan de ajuste de la economía nacional», afirmando que el país está más cerca que nunca a su propósito de salir a los mercados después de la reciente decisión del eurogrupo.

«En la cuestión de la deuda hemos coincidido con el Fondo Monetario Internacional», ha dicho Tsipras, pero ha matizado que sería la última persona en sostener la necesidad de la presencia del Fondo en Europa, siempre que el FMI siga insistiendo de forma creativa en la necesidad de implementar todo lo acordado para el alivio de la deuda.

En otro orden de cosas, en el Pleno del Congreso de Diputados se están impulsando cambios significativos que afectarán la parte parlamentaria del Reglamento de la Cámara. Entre las modificaciones propuestas, figura la elección del Presidente del Hemiciclo mediante una votación nominal de los congresistas, en lugar del voto secreto actual, mientras que se introduce por primera vez en el Reglamento un proceso de rectificación de voto, pero con anterioridad del anuncio del resultado de la votación.

Para una participación más amplia de los agentes sociales en los procesos legislativos se propone incrementar de seis a diez el número máximo de personas extraparlamentarias que puedan comparecer ante los Comités Permanentes de la Cámara durante las deliberaciones sobre proyectos y propuestas de ley. El objetivo de estas modificaciones sería impulsar los principios democráticos, el principio de la transparencia y el parlamentarismo.

Ya se han llevado a cabo en repetidas ocasiones consultas entre los partidos políticos y largas sesiones del Comité de Reglamento con el objetivo de conseguir el mayor consenso posible para la gran mayoría de las disposiciones.

En el ámbito de la política exterior, la reunificación de Chipre, pero con suficientes garantías de seguridad para cada comunidad, son los objetivos con que grecochipriotas y turcochipriotas han reanudado sus negociaciones, con la participación de Grecia, Turquía y Reino Unido como garantes de la independencia de Chipre. Los negociadores se han dado inicialmente once días para completar sus discusiones que se desarrollan en Crans-Montana, una localidad de los Alpes suizos.

«No será fácil. Los puntos de partida de las delegaciones son opuestos y sus diferentes opiniones han sido repetidas en los últimos días, pero esto no es extraño. Nadie hace concesiones en su camino a unas negociaciones», dijo el enviado especial de la ONU para Chipre, Espen Barth Eide.

Situación económica

Mediante un comunicado oficial, la agencia de calificación crediticia Moody's ha elevado la nota de la deuda soberana griega a largo plazo de Caa3 a Caa2, mejorando a la par la perspectiva del país de "estable" a "positiva", valorando positivamente el reciente acuerdo alcanzado en el eurogrupo. Según el comunicado, esta mejora de las perspectivas de la economía nacional se debe a la conclusión con éxito de la segunda evaluación del programa de ajuste griego, que ha mejorado las perspectivas del país de salir del rescate.

Además, señala la agencia, la liberación del siguiente tramo de la ayuda financiera, de 8.500 millones de euros, y la consiguiente capacidad de Grecia de pagar los vencimientos de julio, constituyen un mensaje positivo de cara al futuro del programa, que concluye en agosto de 2018.

Finalmente, se dan indicios de estabilidad económica, ya que se espera crecimiento durante el año en curso y en el próximo, después de años de estancamiento y una reducción acumulativa de la producción de más de 27 por ciento desde el inicio de la crisis griega.

El Informe del Banco de Grecia sobre la política monetaria de los años 2016-2017, que su Gobernador Yannis Stournaras ha entregado al Presidente de la Cámara de Diputados, Nikos Voutsis, señala que las perspectivas de crecimiento de la economía griega a medio plazo siguen siendo favorables, siempre que se implementen las reformas puestas en. Sin embargo, el texto señala que la economía crecerá a una tasa de 1,6 por ciento en 2017, en vez del 2,5 por ciento inicialmente previsto. Según el informe «entre las principales causas del debilitamiento de la dinámica de crecimiento figuran el retraso prolongado de la conclusión de la segunda evaluación del plan de rescate de la economía griega y la consiguiente incertidumbre creciente, que han provocado una reducción significativa de las inversiones. Este contexto, en combinación con el agravamiento fiscal a los contribuyentes, ha debilitado la previsión original».

Por su parte, el Banco Central ha reiterado su cautela sobre la sostenibilidad de la deuda pública griega ha reiterado el Banco Central Europeo (BCE).

En su respuesta a pregunta del eurodiputado de la Unidad Popular, Nikos Juntís, el presidente del BCE, Mario Draghi, ha señalado que a pesar de que la reciente decisión del eurogrupo constituye un primer paso para garantizar la sostenibilidad de la deuda pública, sin embargo, actualmente el BCE no está en condiciones de elaborar un análisis integral sobre su viabilidad, dado que todavía no se han determinado minuciosamente las medidas de alivio de la deuda.

En cuanto a la incorporación de los bonos griegos en el programa de la expansión cuantitativa, Draghi ha apuntado que el Consejo Administrativo del BCE tomará su decisión al respecto de forma independiente, una vez considerada la sostenibilidad de la deuda pública y otros factores de riesgo.

Por último, el ministro griego de Finanzas, Euclides Tsakalotos, en su intervención en el Congreso Anual de The Economist celebrado en Atenas, ha comentado que es posible que Grecia acceda a los mercados financieros incluso sin ser incluida en el programa de flexibilización cuantitativa del Banco Central Europeo (BCE). «Acceder a los mercados financieros es posible con o sin el QE” anotó el ministro de Finanzas y añadió que la zona euro se ha comprometido a apoyar a Grecia en este esfuerzo.

Tsakalotos expresó, además, su optimismo por el ritmo de crecimiento de la economía griega y anotó que tendrá signo positivo tanto en 2017 como en 2018. Finalmente, al referirse a los retos actuales de la zona euro, dijo que el peligro político de la extrema derecha sigue siendo presente y preocupante en Europa y avisó de la falta de viabilidad del proyecto de la zona euro si el paro crece y no se pone un fin a las políticas de austeridad.

Situación social

Tema candente del mes ha sido el problema de los trabajadores municipales con contratos temporales en el sector de la limpieza. El día 22 proclamaron una huelga nacional de 24 horas y una manifestación en el centro de Atenas para oponerse a un fallo del Tribunal de Cuentas que ha considerado como inconstitucional la extensión temporal de los contratos. El Ayuntamiento de Atenas en un comunicado pidió la comprensión de los ciudadanos, pero también su cooperación, instándolos a no depositar basura en los contenedores hasta que finalizaran las movilizaciones, ya que por las altas temperaturas estivales se pueden causar riesgos para la salud pública.

De hecho ha sido así, puesto que la mayor federación de trabajadores de la Administración local (POE-OTA) decidió prolongar sus movilizaciones al menos hasta el próximo jueves 29. Por su lado, el Ministro del Interior, Panos Skurlletis, presentó ante la Cámara de Diputados una propuesta legislativa para la contratación permanente de 2.500 personas hasta principios de 2018, mediante un proceso de concurso abierto, gestionado por el Consejo Supremo de Selección de Personal (ASEP). En el intervalo hasta la conclusión de este concurso, los Ayuntamientos podrían contratar temporalmente al conjunto de los trabajadores actuales.

No obstante, la propuesta fue rechazada por la POE-OTA, que considera que de esta forma abre la puerta del desempleo a 10.000 trabajadores. El primer ministro, Alexis Tsipras, se ha entrevistado con representantes del sindicato para precisar una solución en la cuestión del futuro laboral de los trabajadores y evitar los riesgos que supone para la salud pública la acumulación de toneladas de desechos en las calles, principalmente de los grandes centros urbanos.

A tal respecto, el Centro de Control y Prevención de Enfermedades ha recomendado a los ciudadanos guardar a la medida de lo posible los desechos en casa, hasta que se restablezca la recogida de la basura por los servicios municipales.

Al final, después de 11 días de huelga y de bloqueos de los vertederos en todo el país, POE-OTA decidió la suspensión de sus movilizaciones. En todo caso, los sindicalistas consideran que el ajuste legislativo gubernamental no cumple con sus demandas, ya que, según ellos, no se garantiza el futuro laboral para todos los trabajadores actuales en la limpieza, que están contratados temporalmente.

En este contexto, se reanudó la recogida de basura, que dada la gran cantidad que se encuentra en las calles, duró casi tres días.

Para evitar riesgos eventuales para la salud pública, los trabajadores municipales en esta coyuntura han considerado más la ola de calor y las dificultades que está generando, resaltó el presidente de la asociación sindicalista, Nikos Trakas.

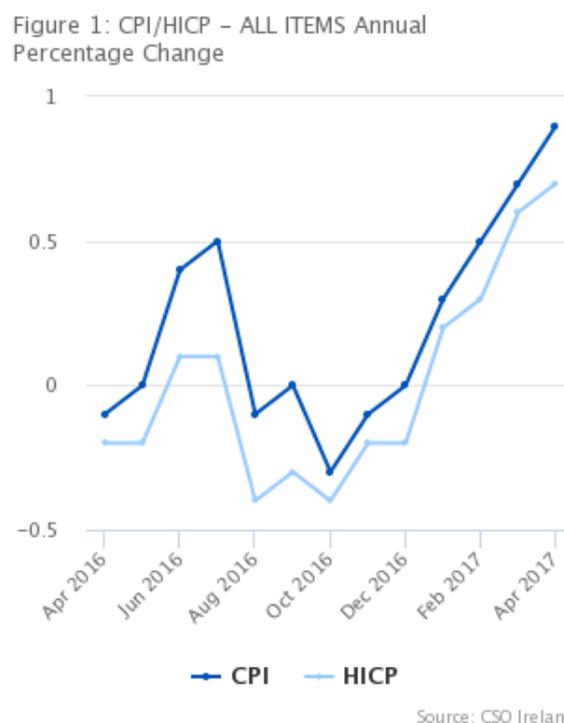


IRLANDA

ACTUALIDAD ECONÓMICA Y LABORAL

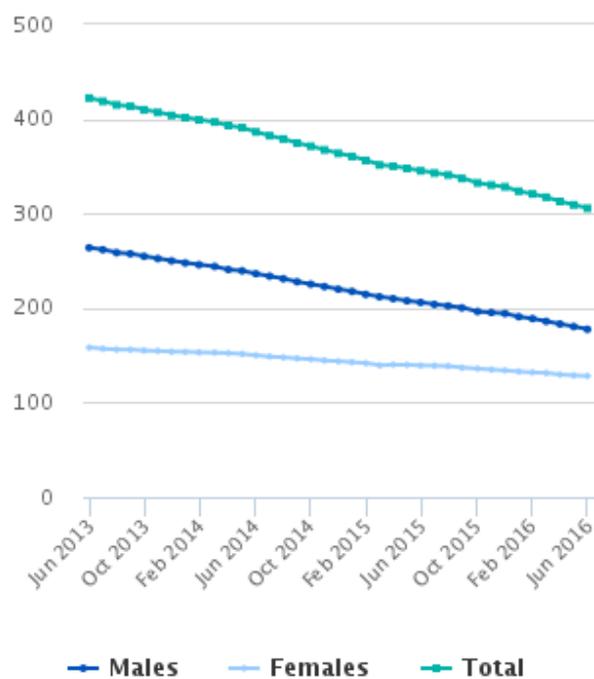
Indicadores económicos

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de abril de 2017 un 0,9% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución mensual del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP).



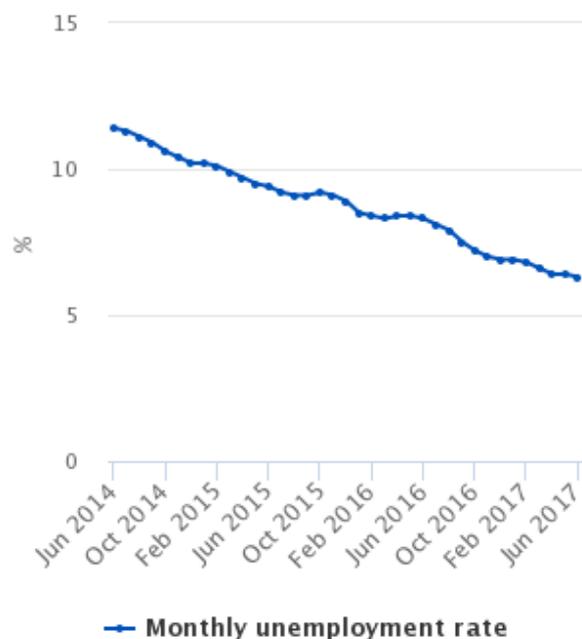
Estadísticas mensuales

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de junio el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se redujo a 305.600, 3.500 menos que en el mes anterior, con un descenso del 11,4% en términos anuales. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 143.832, lo que supone una caída del 13,6% con respecto al año anterior. Por su parte, el número de jóvenes desempleados de menos de 25 años ha descendido un 20,1% en términos anuales, alcanzando los 39.539.

Live Register Seasonally Adjusted

Source: CSO Ireland

La tasa de desempleo en junio mayo se ha reducido en una décima, situándose en el 6,3%. En este gráfico puede verse la evolución de la misma desde el año 2014:

Figure 1 Monthly unemployment rate (ILO), June 2014 to June 2017

Source: CSO Ireland

ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

Tres asuntos han acaparado la atención política en el mes de junio: las elecciones a corporaciones locales, el rescate a una serie de bancos de la región del Véneto y el desembarco masivo de inmigrantes en las costas italianas.

Las elecciones a corporaciones locales de este año se celebraron en una primera ronda el día 11 de junio en 1.009 municipios de los cuales 25 son capitales de provincia. Posteriormente, el domingo 25 de junio se celebró la segunda vuelta en los 110 ayuntamientos dónde ningún candidato había alcanzado mayoría suficiente para ser elegido (50% de los votos). Los resultados de estas elecciones han dado la victoria al centro derecha que ha obtenido 53 alcaldías frente a las 32 anteriores. Ciudades importantes en las que se han celebrado elecciones este año son Génova, Monza, Padua, Palermo, Parma, Piacenza, Tarento y Verona. La coalición de centroderecha, que une a "Forza Italia" (FI) liderada por Silvio Berlusconi, con fuerzas ultraderechistas como "Liga Norte" (LN), de Matteo Salvini o "Hermanos de Italia", de Giorgia Meloni, logró 16 capitales de provincia, y han vencido en alcaldías tradicionalmente en manos del centro izquierda, mientras que el partido del gobierno, el Partido Demócrata (PD), de centroizquierda, ganó en 6.

El secretario general del PD, el ex primer ministro Matteo Renzi, reconoció en un comunicado que los resultados "podían ser mejores" pero negó que esta sea una señal de alarma" pues, subrayó, "las elecciones locales son diferentes a las generales". Matteo Renzi, líder del Partido Democrático, subrayaba que en los 160 ayuntamientos italianos con más de 15.000 habitantes en los que se votó, el centro izquierda, con 67 ayuntamientos, sigue por delante del centroderecha (59), del Movimiento 5 Estrellas (8) y de las "listas cívicas" (20).

Por otro lado el M5S, prácticamente excluido de la segunda vuelta, logró hacerse con ocho de los diez ayuntamientos que aspiraba a conquistar, un resultado que demuestra el "inexorable crecimiento" del partido, según el diputado Luigi di Maio, del que se habla como posible candidato del Movimiento a las próximas elecciones generales . El partido de Beppe Grillo conquistó Carrara, tras siete décadas de predominio de izquierdas, pero no recuperó para el Movimiento el ayuntamiento de Parma, donde el alcalde saliente, Federico Pizzarotti, expulsado de la formación, revalidó su cargo por su propia cuenta.

En relación con el centroderecha, una vez archivadas las celebraciones por el buen resultado en los ayuntamientos, la discusión se ha desplazado hacia los equilibrios de poder internos y los movimientos futuros con vistas a las elecciones generales para las que esta unión se está haciendo

muy difícil y no cuentan con candidato común. Silvio Berlusconi ha invitado a la creación de “una coalición caracterizada por un claro perfil liberal y moderado”, propuesta parcialmente rechazada por Giorgia Meloni, quien sostiene que “en política ya no existe moderación”. Los tonos de la discusión siguen altos también sobre cuál es el partido líder del centro derecha, con Forza Italia y Lega que se disputan el liderazgo.

Por otro lado, en las primeras planas de los medios de comunicación de este mes ha ocupado un puesto importante el decreto que aprobó el gobierno para permitir la absorción de una serie de Bancos de la región Véneto por parte de “Intesa Sanpaolo” y la autorización posterior de Bruselas para realizar el rescate con dinero público. Esta operación ha generado fuertes críticas entre quienes consideran que con ella se ha roto el compromiso europeo que acordaba que son los inversores los que deben pagar por los fracasos de las entidades financieras y no todos los ciudadanos a través de la financiación pública. A las numerosas críticas y a la polémica levantada por este caso, el primer ministro Paolo Gentoni negaba que el Estado vaya a perder, y defendía que la medida es la mejor para acelerar el crecimiento del país.

Por último, el drama de la inmigración masiva hacia las costas italianas ha impulsado a Italia a solicitar a sus socios tanto europeos como al G20 ayuda para gestionar, según palabras de su primer ministro, la situación de emergencia que vive el país. Desde el comienzo del año y hasta el 28 de junio, han llegado al país 76.873 inmigrantes, la mayoría nigerianos, un 13,43 % más que en el mismo periodo del año anterior, de acuerdo con las cifras del Ministerio del Interior. Italia ha pedido analizar el papel de las ONG y del Frontex, nuevos acuerdos para el reasentamiento de refugiados y sobre el papel que puede desempeñar Libia, punto de partida de casi todas las embarcaciones.

La inmigración se ha convertido en un tema polémico entre los partidos políticos que están tratando este asunto dentro de las estrategias electorales con vistas a las elecciones generales que se deben celebrar, como máximo, a principio de 2018. Especialmente agresiva está siendo La Liga Norte, con presiones al gobierno y acusando al Partido Democrático de haber transformado Italia en un inmenso campo de refugiados.

Situación económica

Los datos económicos conocidos en el mes de junio sobre producción industrial, muestran que en abril, la producción industrial disminuyó el 0,4% con respecto a marzo, pero las cifras son positivas en el trimestre febrero-abril en todos los subsectores menos en la energía. La evolución de la facturación industrial está en línea con lo anterior. A la disminución de abril (-0,5%) se observa un aumento del 0,65 en el trimestre febrero-abril. También en el trimestre han aumentado los pedidos (+0,8%) impulsados por el mercado exterior (+4,8%). Las exportaciones han aumentado el 1,1% en este mismo periodo.

El IPC ha aumentado en junio el 1,2%.

Como señales de tendencia, apuntar que el clima de confianza de empresas y consumidores se ha incrementado en junio en todos los sectores menos en el comercio al detalle.

El FMI cree en la recuperación económica italiana y lo ha demostrado corrigiendo en el World Economic Outlook de abril el crecimiento del PIB desde el 0,8% al 1,3%. El FMI recomienda a Italia continuar con "reformas ambiciosas y completas" en relación con la cuña fiscal, las pensiones y el impuesto sobre la primera casa (eliminado en 2015), y a resolver los problemas bancarios por los créditos deteriorados y la deuda pública. Mientras tanto, la prima de riesgo el martes bajó desde 182 puntos a 176, motivado, según la prensa por los resultados de las elecciones locales.

Situación social

Uno de los principales objetivos del Gobierno es la reducción de la denominada "cuña fiscal", es decir la diferencia entre retribución y coste del trabajo para el empresario. El Primer Ministro, Paolo Gentiloni, se ha reunido a finales de mes con el equipo técnico de la Presidencia para comenzar a desarrollar las estrategias de otoño. La cuestión más urgente es la del empleo: es necesario sustituir el bonus-contratación de más de 8.000 euros, nacido en enero de 2015, y que terminará a partir de enero del próximo año. La alarma la han dado los últimos datos sobre el empleo en mayo, que registran un fuerte descenso. Para hacer frente a este problema, y evitar perder el tren de la recuperación europea que ahora viaja por el el 2%, se debe actuar con decisión.

El Gobierno opina que hay que centrar todos los recursos en la "cuña fiscal": por lo tanto invertir 6000-7000 millones de euros de un solo golpe en la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social, para reducir la diferencia entre el valor bruto y neto de la nómina, poniendo más dinero en los bolsillos de los empleados y cargándolos en los impuestos generales. El aumento de los recursos que deben asignarse – desde el viejo proyecto de 2.000 – 3.000 millones a 6.000 -7.000 millones - también hace posible una ampliación decisiva de los posibles beneficiarios: desde el tramo de edad entre 25 y 30 años a los trabajadores mayores de 50.

Después de las vacaciones de verano, para la próxima ley de presupuesto, el gobierno trabajará en la creación de una medida que aumente la competitividad de las empresas, con el fin de dar más espacio a las exportaciones en Europa y a nivel internacional y dar rienda suelta a la demanda interna. El expediente, por supuesto, necesitará la luz verde del Ministro de Economía, Pier Carlo Padoan, que después de resolver con éxito la cuestión de los bancos, está luchando con el ajuste de cuentas. Ya con la primer reajuste presupuestario y con los descuentos en el déficit para el próximo año, la operación para esterilizar el IVA se redujo mucho.

Pero hay sin duda otros asuntos sobre la mesa: a partir de los convenios en las administraciones públicas.

Es posible que dentro del Gobierno y de la mayoría se muevan otros supuestos de reducción de cotizaciones, relacionados con los jóvenes. Las dos variables alternativas sobre las que se debate tienen que ver con los destinatarios ("menores de 35" o sólo "menores de 25") y con el importe del descuento social. Algunos predicen una contribución "cero" durante tres años para la contratación fija de los menores de 25 años: una operación que costaría 2000-3000 millones y que pesaría sobre los impuestos generales. A continuación, para transformar la medida provisional en estructural, cada trabajador contratado traería una dote de un descuento de unos pocos puntos en la cotización (ahora la cuota obrera es de alrededor del 9%) que se añadirían a un porcentaje equivalente sobre la cuota empresarial (en la actualidad alrededor del 24%).

Otra posibilidad es reducir a la mitad, es decir, llevar a alrededor del 15%, la cotización total entre empresario y trabajador, para los menores de 35 años. Por supuesto, en este caso el contrato será por tiempo indefinido y será portátil (si cambia de trabajo) y permitirá a la empresa ahorrar 3-4 mil euros al año por cada nuevo empleado. Durante los dos primeros años, el coste es alrededor de mil millones, mientras que en régimen se habla de una cifra que es de 1,5 a 2,5 mil millones.

La búsqueda de recursos está totalmente abierta. En primera línea figura la reactivación de la "spending review". No se excluye un recorte a los beneficios fiscales y la introducción de facturación electrónica obligatoria entre privados.

Otro tema de interés está constituido por los instrumentos que han sustituido el sistema de "voucher", cuyo abuso ha llevado a su eliminación. Se trata del denominado Contrato de Prestaciones Ocasionales (**Presto**) para las empresas y la **Libreta de Familia** para las colaboraciones en los hogares. Estos son los nuevos nombres de los que todo el mundo llama ya, más sencillamente los "nuevos vouchers". Y que a partir de primeros de julio son ley: la disposición que los introduce se encuentra entre las medidas correctivas por 3.400 millones, aprobada por el Senado con voto de confianza. Un texto idéntico al que fue aprobado en la Cámara el 31 de mayo. "No hemos podido cambiar nada. Además, el gobierno ha comprimido el tiempo, el decreto expiró el 23 de junio ", dice Barbara Lezzi, representante de "cinque stelle" en la Comisión de Presupuesto del Senado. "Lo hemos intentado, el 3 de julio, presentando una enmienda para la cancelación de los nuevos vouchers - repite Barbara Guerra, líder del MDP - Pero la han votado solamente cinquestelle, y por lo tanto ha sido rechazada." Aquí están, entonces, los nuevos vouchers. Que Federico Martelloni, profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Bolonia, define como "instrumentos parcialmente diferentes respecto a los que se han cancelado en marzo, pero tienen distorsiones igualmente obvias. Y, que sobre todo reproducen la misma paradoja: crean, es decir, una forma de contrato con protecciones mínimas para cubrir los tipos de

trabajo para los que ya existen contratos, a partir del part-time y del trabajo "a llamada", que son también ya bastante precarios".

POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación de la economía

La economía registra una aceleración, lo que ayuda a mejorar los resultados. Los ingresos en concepto del IVA sumaron a finales de mayo unos 11.650 millones de *zlotys*, lo que supone un aumento de un 13% en comparación con mayo de 2016. En el año en curso, el Ministerio polaco de Finanzas prevé una recaudación total de 151.000 millones de *zlotys* en concepto de IVA, es decir 7.500 millones más de lo previsto en la ley de presupuestos. Economistas destacan que el entorno económico favorece mucho a la ejecución de los presupuestos. El Consejo polaco para la Política Monetaria decidió mantener el tipo de interés. Desde marzo de 2015, el tipo de referencia del Banco Central es del 1,5%, su mínimo histórico. Desde hace cinco meses incluso es inferior a la inflación anual y, por lo tanto, incluso negativo en términos reales. La prensa cree que es probable que este organismo no modifique el tipo de referencia al menos este año.

Brexit. La prensa polaca acentúa los beneficios que aportaría el Brexit a Polonia si el partido gobernante actúa adecuadamente. La economía polaca podría salir beneficiada de la salida de inmigrantes del Reino Unido, que acaba de comenzar. Cada vez más polacos se preparan para salir de las Islas Británicas, no sólo por el futuro opaco de los ciudadanos comunitarios que viven allí, sino también por el débil crecimiento del PIB, que sitúa al Reino Unido a la cola de la Comunidad, por la caída del tipo de cambio de la libra esterlina, que hace reducir el atractivo de los salarios, y por la intensificación de posturas antiinmigrantes.

Presupuestos generales. El Gobierno polaco aprobó el 6 de junio las previsiones para los presupuestos generales de 2018: el PIB crecerá un 3.8%; el déficit de las finanzas públicas será de un 2,5% del PIB y el índice de paro se situará en el 6.4%. Diversos economistas advierten que el déficit podría alcanzar hasta un 2,9% del PIB.

Situación del mercado de trabajo

Según informa la Oficina Nacional de Estadística (GUS), la tasa de desempleo se situó en mayo en un 7.4%, tres décimas por debajo de la tasa registrada en el mes anterior y el 1,7% por debajo de la registrada en mayo de 2016.

Migraciones, refugiados

Caritas Polonia, respaldado por el Episcopado, quiere implementar en el país el sistema de corredores humanitarios a pesar de la oposición del Gobierno. En los últimos días, párrocos y representantes de las

autoridades locales de su arquidiócesis se reunieron para acordar los detalles de cooperación al respecto. En el caso de Polonia serían unos cientos de personas al año. La **Comisión Europea ha incoado formalmente un procedimiento contra Polonia, Hungría y la República Checa** por no cumplir con los compromisos referentes a la reubicación de refugiados. Polonia tiene un mes para enviar una respuesta. "En primer lugar está la seguridad de nuestros ciudadanos, por ello Polonia no sucumbirá ante el chantaje de la Comisión Europea", ha dicho el diputado del PIS, Stanislaw Pieta. Los empresarios compiten por emplear a trabajadores procedentes del este de Europa y temen las consecuencias del levantamiento del régimen de visados por la UE. Según estimaciones del Ministerio de Familia, Trabajo y Política Social, el número de declaraciones de intención de empleo de trabajadores extranjeros procedentes de Europa del este ha aumentado en más de 773.000 en lo que va del año. Esto supone un incremento de un 50% en comparación interanual y equivale al número total de solicitudes presentadas durante todo el año 2015.

Trabajadores desplazados.

En Polonia trabajan alrededor de 180.000 camioneros en el transporte internacional. La participación de las empresas transportistas polacas en el mercado europeo de servicios de transporte internacional se eleva a un 20%. Los transportistas producen un 6.6% del PIB polaco. El 95% de los transportes polacos está a cargo de pequeñas empresas. Tras haber asistido al reciente consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Asuntos del Consumidor de la UE, el Subsecretario de Estado de Trabajo, Familia y Política Social, Marcin Zieleniecki, considera que aún podría encontrarse un acuerdo consensuado en lo relativo a las reglas que rigen el trabajo de los trabajadores desplazados en el sector de los transportes, de lo contrario, el mercado de transportes polaco podría sufrir un grave revés. La reforma de la normativa comunitaria referente a los trabajadores desplazados podría tener efectos negativos en la exportación de servicios, alarman desde el sector. "Para más de un 90% de las empresas agrupadas en nuestra organización, la prestación de servicios en el exterior constituye una parte importante de la actividad", dice Barbara Reduch Wiwerska, presidenta de UNIBIUD, corporación de empresas de la construcción. El 15 de junio, Polonia mantuvo su objeción al proyecto de reforma de la directiva de trabajadores desplazados que considera desfavorable para el país. Los países de la UE continuarán sus acciones para llevar adelante la propuesta.

Relaciones hispano-polacas

Los participantes en el V Foro Parlamentario Polaco-Español hablaron el 5 de junio sobre la cooperación estratégica hispano-polaca, el futuro de la UE de cara al *Brexit* y la colaboración en las NN.UU. El presidente del Sejm, Marek Kuchcinski y la presidenta del Congreso de los Diputados, Ana Pastor Julián, encabezaron las respectivas delegaciones. La reunión estuvo dedicada, entre otras cosas, a la colaboración bilateral, a la revisión de las relaciones bilaterales con motivo del 40 aniversario del

reinicio de las relaciones diplomáticas, el estrechamiento de una asociación estratégica entre Polonia y España y la colaboración hispanopolaca en el ámbito de la educación.

La segunda sesión estuvo dedicada a diversos temas europeos, entre otros: el futuro de la UE, las repercusiones del *Brexit* y la reforma de la UE; el papel de los parlamentos nacionales; la política europea de vecindad; el conflicto ruso-ucraniano; las relaciones entre la UE y Rusia; y, por último, las redes transeuropeas. Los asistentes al foro hablaron de las relaciones transatlánticas (OTAN, EEUU, América Latina), de la necesidad de reforzar la importancia y recuperar el prestigio de las organizaciones internacionales (ONU, OSCE, Unión Interparlamentaria) y de la política de la UE. El foro concluyó con la firma de un documento final. El Foro Parlamentario inició su andadura en 2009 y mantuvo reuniones en 2011, 2014 y 2015.

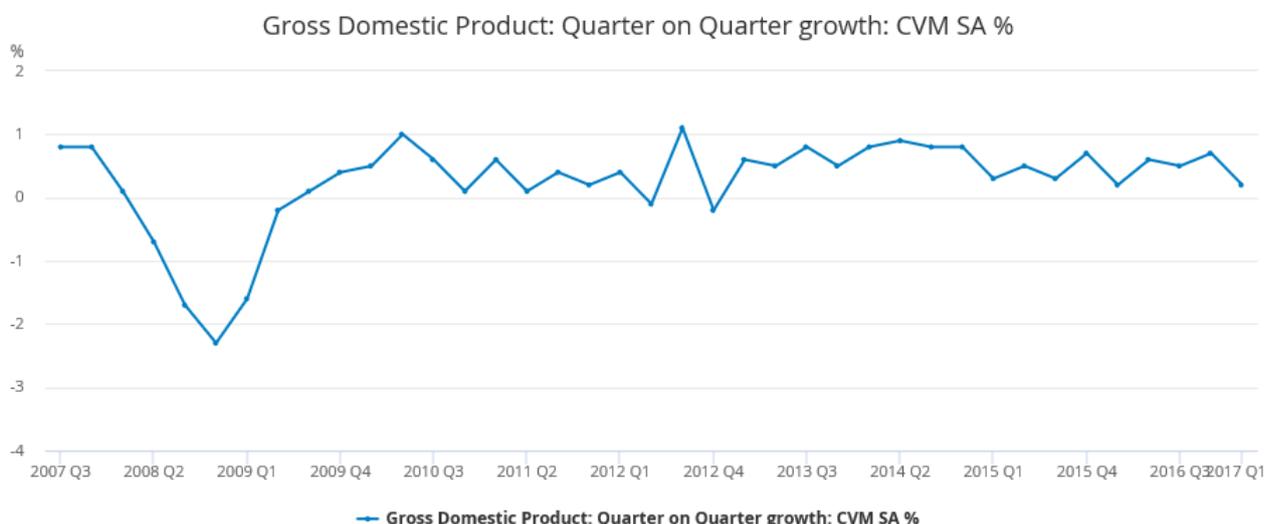
REINO UNIDO

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Indicadores económicos

La economía británica registró un **crecimiento del 0,2%** en el primer trimestre de 2017, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*. Este porcentaje ha sido modificado a la baja con respecto a las últimas cifras publicadas. En el año 2016, el PIB se ha incrementado un 1,8%.

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

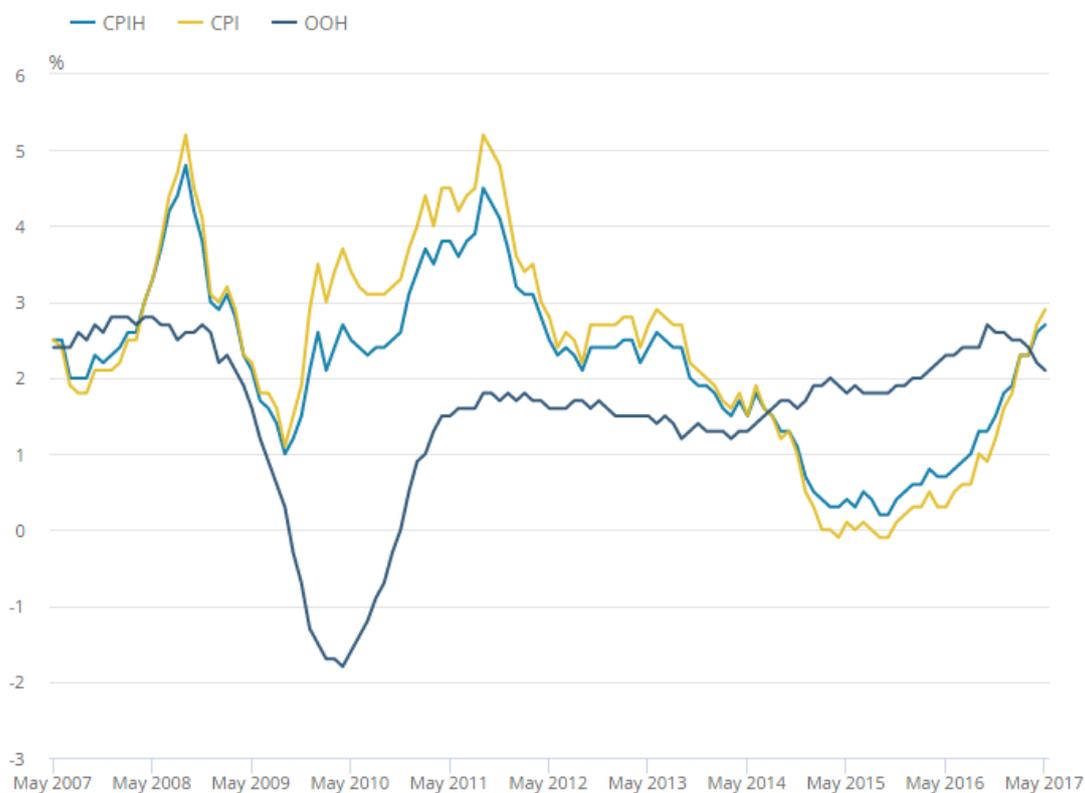


Fte: ONS

En el mes de mayo de 2017 el **índice de precios al consumo** (CPI) ha aumentado hasta el **2,7%**, una décima más que en el mes anterior. Este indicador ha estado incrementándose progresivamente tras un periodo de relativa baja inflación en 2015 y se encuentra en su índice más alto desde abril de 2012. Esta subida se debe principalmente al aumento productos de la industria recreativa y cultural, en particular juegos, juguetes y entretenimiento.

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.

Figure 1: CPIH, OOH component and CPI 12-month rates for the last 10 years: May 2007 to May 2017



Fte: Office for National Statistics

Elecciones Generales 2017

Los resultados de las elecciones generales celebradas el pasado 8 de junio dejaron un Parlamento sin mayoría absoluta. Los debates se iniciaron, el pasado 21 de junio, tras la apertura del Parlamento y el discurso de la Reina.

El escrutinio de 646 distritos electorales dieron los siguientes resultados:

ELECCIONES PARLAMENTO BRITÁNICO 2017			
Resultados	Diputados		Variación
	2017	2015	Nº Diputados
Conservadores	318	330	-12
Laboristas	262	229	33
Nacionalistas Escoceses	35	54	-19
Liberal-demócratas	12	9	3
DUP	10	8	2
Verdes	1	1	0
Otros	12	19	-7
Total:	650	650	

La falta de una mayoría absoluta obligó al partido conservador a buscar la alianza con el partido norirlandés DUP, con los iniciaron negociaciones nada más conocerse los resultados firmando un acuerdo el 26 de junio.

Theresa May, que esperaba obtener una mayoría absoluta que la reafirmara y la consolidara como líder del partido conservador y dirigente del país, ha visto su posición comprometida y debilitada por los resultados. El nuevo Gobierno sin mayoría de May se ha encontrado con la animadversión de parte de sus correligionarios, que se han rebelado en su contra y, en algunos casos, pretenden su destitución.

Apertura del Parlamento británico y discurso de la Reina

El pasado 21 de junio tuvo lugar la ceremonia anual de apertura del Parlamento británico con el tradicional discurso de la Reina, en el que se presentan algunas de las propuestas a llevar a cabo por el Ejecutivo durante los próximos dos años. Debido a la cantidad de normativa que va a tener que tramitar el Parlamento británico como consecuencia del Brexit, el Gobierno decidió que el período de sesiones iniciados en dicha fecha se prolongue de manera excepcional de uno a dos años, posponiendo el próximo discurso de la Reina hasta 2019. A causa del retraso sufrido por la celebración de elecciones generales y su resultado, el acto tuvo un carácter menos ceremonioso que otros años. La Reina estuvo acompañada por el Príncipe de Gales, al encontrarse el Duque de Edimburgo hospitalizado.

Con esta ceremonia, en la que la Reina da lectura a las propuestas del Gobierno en distintas materias, se inicia la actividad parlamentaria anual. Una vez la Reina abandona el Parlamento, se considera iniciado el periodo de sesiones, debatiendo el Parlamento el contenido del discurso y acordando enviar una respuesta a la Reina (*Address in Reply to Her Majesty's Gracious Speech*). En los días siguientes el debate continúa y el discurso se somete a votación en la Cámara de los Comunes.

La Reina inició su discurso con el asunto que va a dominar la actividad parlamentaria durante los próximos dos años: el proceso de salida de Reino Unido de la UE. En este sentido, señaló que la prioridad del Gobierno es alcanzar el mejor acuerdo posible, recalcando el compromiso de éste de colaborar con el Parlamento, los Gobiernos Autonómicos (Escocia, Gales e Irlanda del Norte) y las empresas, con el fin de alcanzar el mayor grado de consenso posible y asegurar así el próspero futuro del país tras su salida de la UE.

En **materia sociolaboral**, Isabel II, destacó los siguientes aspectos:

- El Gobierno va a asegurarse de que la población británica cuenta con las habilidades necesarias para desempeñar en el futuro empleos con alta cualificación y superiores salarios, para lo que se llevará a cabo una amplia reforma de la enseñanza técnica.

- El salario mínimo para mayores de 25 años se incrementará, con el fin de que las mejoras salariales se perciban en mayor medida por aquellos con salarios más bajos.
- El Gobierno intentará mejorar los derechos y condiciones de trabajo, así como atajar las diferencias salariales por razón de género y la discriminación por razón de sexo, raza, creencia, discapacidad u orientación sexual.
- El Gobierno pretende fortalecer la economía para apoyar la creación de empleo y generar los ingresos necesarios para financiar el Sistema Nacional de Salud, los centros educativos y demás servicios públicos.
- Se llevará a cabo una mejora de la asistencia social y el sometimiento de las nuevas propuestas a consulta popular.
- Se asegurará que todos los niños tengan acceso a buenos colegios, así como una adecuada financiación de los mismos.
- Se reformará la legislación para la Salud Mental, con el fin de asegurar que es prioritaria en el Servicio Nacional de Salud.
- Se promoverá la justicia y transparencia en el mercado inmobiliario y se asegurará la construcción de más viviendas.
- Se intentará mantener una presión fiscal baja y mejorar el gasto público para que las oportunidades se extiendan a todo el país, gracias a una nueva, y más moderna, estrategia industrial.

En referencia al incendio de la Torre Grenfell, el Gobierno llevará a cabo una investigación para determinar las causas del mismo, con el objetivo de asegurar que no se vuelva a repetir. Para asistir a las víctimas, se introducirán medidas para que un abogado público independiente les asista y actúe en su nombre.

La Reina finalizó su discurso haciendo referencia a la visita de los Reyes de España en Julio.

Junto con el texto del discurso, el Gobierno ha publicado un documento más extenso que amplía las reformas anunciadas por la Reina. Este documento se compone de 27 Proyectos de Ley, que se subdividen en cinco áreas:

1. Brexit

El Gobierno va a publicar normativa legislativa que asegure una salida suave y ordenada de la UE. En concreto, se presentará ocho Proyectos de Ley:

- Ley de Derogación (The Repeal Bill). Ya anunciada por el Gobierno conservador antes de las elecciones, revocará la Ley de Comunidades Europeas de 1972 (ECA), adaptará la normativa europea al ordenamiento interno y otorgará los poderes necesarios para el establecimiento de legislación secundaria.
- Ley de Aduanas. Sustituirá la normativa europea y permitirá que Reino Unido establezca su propio régimen. Otorgará flexibilidad para acomodarse a futuros acuerdos de comercio, tanto con la UE como

con otros países. Asimismo, permitirá hacer cambios en el sistema impositivo de Reino Unido.

- Ley de Comercio. Permitirá a RU decidir sobre su propia política comercial. Este proyecto consolidará su estatus como una de las principales naciones comerciales, impulsando un cambio global a través del comercio, a la vez que asegura la protección de las empresas nacionales ante prácticas desleales.
- Ley de Inmigración. Concederá al país la oportunidad de establecer su propia política de inmigración. Tras la revocación de Ley de Comunidades Europeas de 1972 (ECA), será necesario establecer nuevos poderes respecto al estatus migratorio de los nacionales comunitarios. El proyecto permitirá al Gobierno controlar el número de inmigrantes que llegan desde Europa y a la vez atraer a aquellos con mayor preparación y talento. También permitirá la revocación de las leyes migratorias comunitarias relativas a la libre circulación, ya que de no ser así, esta materia se convertiría en legislación nacional gracias a la Ley de Derogación. Además, de esta manera se conseguirá que los ciudadanos comunitarios y sus familiares queden sujetos a las leyes de Reino Unido tras el Brexit.
- Ley de Pesca. Se retomará el control de las aguas y de las cuotas pesqueras.
- Ley de Agricultura. Establecerá un sistema para apoyar a los agricultores una vez sea derogada la normativa común europea.
- La Ley de Seguridad Nuclear. Se determinará un régimen de seguridad nuclear para compensar la salida de EURATOM.
- Ley de Sanciones Internacionales. Permitirá que Reino Unido continúe aplicando sanciones internacionales, al haber dejado de estar sometido a la legislación comunitaria, y seguirá desempeñando su papel como miembro permanente del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

2. Fortalecimiento de la economía

- Ley de Vehículos automáticos y eléctricos.
- Ley de Industria Espacial.
- Ley de Infraestructura para el Tren de Alta Velocidad (*High Speed 2*)
- Ley de contadores Inteligentes. Para ofrecer transparencia en las facturas de los servicios energéticos y permitir a los hogares un mayor control sobre su uso.
- Ley de Contribuciones a la Seguridad Social. Legislará los cambios anunciados en los presupuestos de 2016 y el *Autumn Statement* del mismo año.⁴

⁴ Abolición de las contribuciones de clase 2 a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos a partir de 2018. Desde ese año, los trabajadores por cuenta propia abonarán únicamente las contribuciones de la clase 4, que será reformada, para que los autónomos puedan seguir teniendo derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

3. Creación de una nación más justa

- Ley de Protección en los Viajes.
- Ley de los Gastos de Gestión de los Inquilinos.
- Ley de Violencia y Abuso Doméstico.
- Ley de Responsabilidad Civil.
- Ley de Tribunales.
- Ley de Asesoramiento Financiero y Reclamaciones.
- Ley de Préstamos.

4. Creación de un país más seguro y unido

- Ley de las Fuerzas Armadas.
- Ley de Protección de Datos.
- Ley de Seguridad del Paciente. Se establecerá un marco que ayude a mejorar la seguridad de los enfermos en el Sistema Nacional de Salud, creando un Servicio de Investigación con autoridad para realizar investigaciones independientes e imparciales en lo que concierne a la seguridad de los pacientes.

5. Otras medidas legislativas

- Ley de aprobación de la Unión Europea (*EU approvals Bill*). Modificará los acuerdos internacionales entre EEMM y países de fuera de la UE mientras RU continúa siendo parte de la UE.
- Tres proyectos de ley que implementarán decisiones en materia presupuestaria.

RUMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

El escenario político rumano ha atravesado en junio una crisis de una magnitud sin precedentes en los casi 30 años de democracia postcomunista.

El empeño del primer ministro Sorin Grindeanu en no presentar su dimisión, pedida insistentemente por su propio partido, el PSD (el principal partido en el Gobierno), y forzada teóricamente por las dimisiones de los ministros, ha abierto el camino hacia un estreno en la historia de Rumanía de los últimos años. El día 15 de junio, el Consejo Ejecutivo Nacional del PSD decidió presentar una moción de censura contra su propio gabinete, instalado tras la victoria del partido en las elecciones parlamentarias de diciembre, cuando obtuvo casi un 45% de los votos.

Además, el Consejo Ejecutivo Nacional ha decidido castigar su actitud rebelde mediante una expulsión, por lo demás, previsible. La coalición formada por el PSD y la ALDE había retirado el apoyo político a su Gobierno pero, como Grindeanu ha quedado firme, su formación ha tenido que continuar con las decisiones tomadas este jueves. Los líderes de la coalición, el socialdemócrata Liviu Dragnea, el presidente de la Cámara de los Diputados, y el liberaldemócrata Călin Popescu Tăriceanu, presidente del Senado, han afirmado que era necesario cambiar el equipo ejecutivo debido a lo que ha quedado pendiente respecto a la puesta en marcha del programa de gobierno.

La falta de eficiencia es un argumento que Grindeanu ha rechazado tajantemente, ya que los 6 meses que han transcurrido desde la instalación de su Gobierno no han permitido la aplicación de unas reformas más amplias. Además, Grindeanu, nombrado primer ministro por el propio Dragnea, ha denunciado la falta de objetividad y de transparencia en la elaboración, por parte de su partido, del informe de evaluación sobre su actividad. Lo mismo se aplica en el caso de los ministros.

Tras celebrar consultas con los partidos parlamentarios en Bucarest, el presidente Iohannis ha designado al exministro de Economía, Mihai Tudose, para formar un nuevo Ejecutivo. Mihai Tudose fue la propuesta hecha por la coalición gubernamental rumana, integrada por el PSD y ALDE, la misma que ha destituido con una moción de censura a su propio Gobierno.

«Mihai Tudose conoce los mecanismos económicos y tiene la capacidad de gestionar el Ejecutivo», ha asegurado el líder del Partido Social Demócrata, Liviu Dragnea. Los críticos de Mihai Tudose, incluidos los del PSD, creen que éste no sería la persona adecuada para este cargo, recordando que hace tiempo, Mihai Tudose renunció al título de doctor tras ser acusado de plagio. Además, ha habido rumores sobre posibles conexiones entre Tudose

y el Servicio Rumano de Inteligencia. En un comunicado, éste último ha rechazado rotundamente las especulaciones según las cuales esta institución estaría implicada en la designación del primer ministro y ha recalcado que no está implicada en disputas políticas o en otras acciones ajenas a las misiones asumidas en conformidad con el marco legal.

La coalición Partido Social Demócrata-Alianza de Liberales y Demócratas aceleró los procedimientos para que el gabinete de Mihai Tudose se instalara en una semana.

En el nuevo Gabinete repiten 16 de los 27 Ministros que formaron parte del anterior Gobierno. Entre ellos, la Ministra de Trabajo, Lia Olguta Vasilescu.

El equipo de Tudose recibió en su investidura sólo unos 275 de votos a favor, unos 20 menos de lo que había obtenido el Gobierno de Grindeanu, una señal de que no solo la euforia de los ganadores de hace seis meses, sino también la cohesión de la mayoría parlamentaria han empezado a evaporarse. El mismo primer ministro ha afirmado que Rumanía no necesita un Gobierno relajado, sino uno en un permanente estado de alerta. Tudose ha asegurado a los parlamentarios de que sus objetivos son la recuperación de los retrasos en la puesta en marcha del programa gubernamental, afirmando que no quiere « criticar lo que fue, pero entiendo que hubo un freno, y a mí me han dicho que onvierta ese freno en aceleración, y eso es lo que voy a hacer.

El presidente del PSD, Liviu Dragnea, ha afirmado que el programa se debe respetar, indiferentemente de los costes políticos, y que por eso Grindeanu tuvo que irse: «Se cometieron seguramente errores en el Gobierno, pero tuvimos y tenemos el poder y el valor de admitirlo. Lo seguiremos más atentamente, pero al mismo tiempo estaremos aún más cerca de que los plazos del programa gubernamental se respeten.»

Los analistas han destacado que el programa del nuevo equipo ejecutivo difiere mucho del que debería haber puesto en marcha Grindeanu. Se aplazarán una serie de aumentos salariales para los empleados públicos y se ha tomado en cuenta también la introducción de nuevas tasas. El "socio de minoría" del Gobierno, la Alianza de Liberales y Demócratas (ALDE), ha anunciado a través del diputado Varujan Vosganian que apoya de manera condicional al primer ministro.

El voto de la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía (UDMR) ha sido condicionado, según ha precisado su líder, Kelemen Hunor poreal hecho de que «este voto no es un cheque en blanco. No podremos apoyar la introducción del impuesto sobre la cifra de negocios y deberíamos saber a qué se refiere con la tasa de solidaridad, como tampoco el impuesto sobre la renta global no me parece una iniciativa que cambiaría algo para bien.»

La oposición de derecha no ha retenido los sarcasmos contra el poder. Los parlamentarios del Partido Movimiento Popular (PMP) ni siquiera han participado en la reunión del pleno y tampoco en la votación, mientras que

el Partido Nacional Liberal (PNL) ha votado contra la investidura y ha criticado las modificaciones hechas al programa de gobernación.

El nuevo Gobierno se ha instalado anunciando los objetivos que se ha propuesto, y también se ha enfrentado a las primeras manifestaciones.

Aproximadamente 1.000 personas de todas las edades, jóvenes en su mayoría, pero también ancianos y niños, realizaron delante de la sede del Ejecutivo la marcha «Juntos salvamos el país de los corruptos».

«Teniendo en cuenta que cinco meses desde el inicio de las manifestaciones más amplias de Rumanía la corrupción de alto nivel está todavía lejos de ser erradicada, la sociedad civil se está movilizando», han anunciado los organizadores, afirmando que han tomado esta decisión como una reacción a los últimos acontecimientos, como el de poner un límite al abuso de poder.

El 31 de enero de 2017, el Gobierno de Grindeanu adoptó el decreto ley 13, que aplicaba varias modificaciones a los códigos penales, siendo una de ellas la de establecer un umbral de 200.000 lei (casi 44.000 euros) para el delito de abuso de poder. Tras las grandes manifestaciones de Bucarest y del país, el Decreto Ley 13 de derogó mediante otro decreto ley. El Tribunal Constitucional ha decidido recientemente que, verificando las circunstancias en las que se adoptó el Decreto Ley 13, la Dirección Nacional Anticorrupción se arrogó la competencia de efectuar una investigación penal en un ámbito que supera el entorno legal. En base a la decisión del Tribunal Constitucional de Rumanía, la Fiscalía General decidió cerrar el expediente.

En julio y agosto el Gobierno rumano podrá emitir ordenanzas simples en sectores que no se someten a las leyes orgánicas. Por otro lado, este fin de semana, el nuevo Ejecutivo se ha enfrentado a las primeras manifestaciones. Así, hasta el 1 de septiembre, cuando el Parlamento reanudará su actividad mediante las reuniones en el pleno, el Ejecutivo de Bucarest podrá emitir ordenanzas simples en aquellos ámbitos que no se someten a las leyes orgánicas.

Los documentos emitidos serán de ámbitos tales como el de las finanzas públicas y la economía, el desarrollo regional, la administración pública y los fondos europeos o la sanidad. El Gobierno podrá emitir ordenanzas en cuatro ámbitos del Ministerio de Defensa Nacional, es decir para la ratificación de acuerdos sobre la cooperación en el ámbito de la Defensa, para enmendar la legislación sobre la participación de las fuerzas armadas en las misiones y operaciones desarrolladas fuera de Rumanía, la entrada, la estancia y el desarrollo de las operaciones de las fuerzas armadas extranjeras en el territorio nacional y para la modificación del decreto ley del Gobierno sobre algunas medidas para reducir los gastos públicos y fortalecer la disciplina financiera.

El programa del nuevo gobierno prevé que todas las empresas de Rumanía paguen un impuesto sobre la cifra de negocios en vez del impuesto sobre el beneficio que va a desaparecer. Esta medida entraría en vigor el 1 de enero

de 2018 y las grandes empresas dejarán de pagar el impuesto sobre el beneficio de un 16% que será sustituido por un impuesto sobre todos sus ingresos del 1%, el 2% o el 3%.

El gobernador del Banco Nacional de Rumania (BNR), Mugur Isărescu ha dicho que la institución que dirige analizará detenidamente el programa de gobierno cuando esté ultimado. Con respecto a la intención del Ejecutivo de introducir el impuesto sobre la cifra de negocios que sustituya el impuesto sobre el beneficio, el jefe del banco central ha destacado que esta idea no pertenece a ningún especialista del BNR.

Según Mugur Isarescu, «el impuesto sobre la cifra de negocios es un impuesto que existe en muchos países del mundo. Yo no digo que sea bueno o malo. Las ideas que se le atribuyen al banco central están contenidas en cualquier manual de políticas económicas, así que estas ideas no deben pertenecer a alguien que trabaja en el BNR. Lo importante es quién recepciona estas ideas, cómo las recepciona y cómo las lleva a la práctica».

El primer ministro Mihai Tudose estaría de acuerdo con un impuesto sobre la cifra de negocios para las empresas pero de forma gradual y solo para determinadas actividades, informan fuentes gubernamentales. Según estas, el primer ministro espera los resultados de las simulaciones sobre este tipo de impuesto realizadas por el Ministerio de Hacienda y después tomará una decisión.

En opinión de los expertos esta medida sería perjudicial para los negocios y desencadenaría una cascada de efectos negativos. Además, advierten que la aplicación de una cuota diferencial de impuestos sobre la cifra de negocios puede crear discrepancias de competitividad entre los países que se reflejarán en el precio del producto final, lo que conlleva riesgos importantes. Rumanía puede ser acusada de transgresión de las normas de la competencia.

Los efectos de la imposición de la cifra de negocios de las empresas serán difíciles de soportar por la mayoría de las empresas de Rumanía, sobre todo las que tienen ingresos de más de 1 millón de euros (un 60% de estas tienen accionariado extranjero), tal y como se muestra en un análisis realizado por la Asociación de los Analistas Financieros de Rumanía. Según este análisis las más afectadas por las nuevas medidas serían las de los sectores de la distribución y de la venta al por menor que tienen muchos ingresos con un margen de beneficio bajo.

Este es el primer estudio de impacto de las nuevas medidas fiscales en las condiciones en que ni el Gobierno, ni tampoco los autores del programa de gobierno PSD-ALDE han dado a conocer documento alguno de este tipo.



SEGURIDAD SOCIAL

DINAMARCA

MEDIDAS QUE INCENTIVAN LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL⁵

El gobierno y el Partido Popular Danés, PPD, han acordado una serie de iniciativas destinadas a alentar a las personas mayores a ampliar su vida laboral, posponer su jubilación y a ampliar los ahorros en planes privados de pensiones.

El acuerdo se centra fundamentalmente en solucionar los problemas de compatibilidad entre los ahorros privados y las prestaciones para pensionistas. Esto significa que se facilitarán las contribuciones a planes privados individuales de pensión, permitiendo que, a partir de 2023, se aumenten considerablemente las cuantías permitidas para ingresar en esos planes, que están reguladas por ley. Los pagos procedentes de este plan de pensiones no se computarán en las rentas, a efectos de las prestaciones sociales para pensionistas. También se reducirán los impuestos sobre los pagos de planes privados de pensiones.

El acuerdo compensará a aquellos trabajadores que opten por prologar su vida activa, en lugar de jubilarse lo antes posible. Por ello, se ha acordado proceder a la devolución, exenta de impuestos, de las aportaciones al sistema público de prejubilación⁶ a todos los trabajadores que renuncien a esa modalidad.

A su vez, se hará más flexible el pago de la pensión general de jubilación a aquellos trabajadores que pospongan su retiro. Esto significa que cada individuo podrá optar, o bien por el pago de una cuantía única extra adicional a la pensión, o bien por el aumento de su pensión durante un período más largo.

El acuerdo también prevé un aumento de los requisitos de residencia para acceder a la cuantía máxima de la pensión general de jubilación y otras prestaciones⁷ como el complemento de pensión y la pensión por incapacidad. Para poder acceder a la pensión o prestación máxima se requiere actualmente haber residido en el país 40 años entre los 15 años y la edad de jubilación.

En las próximas negociaciones sobre la Reforma Laboral II, que se iniciarán a finales del período estival, el gobierno y su partido de apoyo, el PPD, introducirán un plan obligatorio de pensión para las personas que tengan escaso o ningún ahorro de pensión, ya sea privado o corporativo. El ministro de Economía ha dicho que es importante que el trabajo y el ahorro privado para la pensión sean rentables.

⁵ **Fuentes:** Texto de la página web del gobierno y varios artículos de prensa.

⁶ La prejubilación es un sistema financiado por aportaciones de los trabajadores y por el Estado.

⁷ Las pensiones son prestaciones universales y no se conceden en función de contribuciones, sino basándose en los años de residencia legal en Dinamarca

Las nuevas normas, que entrarán en vigor a partir del 1 de julio de 2018, incluyen, entre otras cosas:

- Si se pospone la edad de jubilación 2 años hay dos opciones:
 - Una bonificación de 147.800 coronas/año en cuantía única (aprox. 19.706 €) y un incremento extra de pensión de 17.300 coronas/año (aprox. 2.306 €) durante 10 años.
 - Una pensión incrementada de 33.600 coronas/año más durante 10 años.
- Si el retraso de la jubilación es de 4 años, las opciones son las siguientes:
 - Una bonificación de 295.700 coronas/año en cuantía única (aprox. 39.429 €) y un incremento extra de pensión de 34.600 coronas/año (aprox. 4.613 €) durante 10 años.
 - Una pensión incrementada de 67.100 coronas/año durante 10 años.

Por otra parte, el Gobierno propone:

- Posibilidad de la devolución de las aportaciones al sistema de jubilación anticipada (exenta de impuestos y con intereses) a todos aquellos que renuncien a este modelo.
- El período de pago del ahorro privado de pensión se aumentará en 5 años, de 25 a 30 años.
- Aumentar los años de residencia legal en el país para poder acceder a la pensión pública de jubilación y a las demás pensiones de seguridad social (la pensión por discapacidad y al suplemento de pensión). Para poder acceder a la pensión o prestación máxima se requiere actualmente haber residido en el país 40 años en el país entre los 15 años y la edad de jubilación. En el futuro, se exigirá 9/10 partes de los años resididos comprendidos en esta misma franja de edad.
- Eliminar las barreras que impiden la compatibilidad entre los ahorros privados de pensión y las prestaciones públicas para pensionistas.
- Posibilidad de aumentar en 50.000 coronas/año las aportaciones exentas de impuestos a planes de pensiones privados durante los últimos 3 años previos a la jubilación.
- Armonización de las normas referentes al derecho de los refugiados a la pensión por incapacidad
- La creación de un Think Tank que estudie las posibilidades a efectos de una prolongación de la vida laboral y de fomentar el talento senior.
- Reducción de la prestación de integración para refugiados en un 3%.
- Incentivar la motivación para aceptar la repatriación de refugiados.

- Eliminación de los complementos de prestación para los refugiados que acrediten el conocimiento del idioma danés, que en la actualidad equivale a 1.500 coronas mensuales (aprox. 200€) en 6 mensualidades. A cambio se introducirá una cuantía inferior única de 6.000 coronas, sólo para aquellos refugiados que participen en el programa de integración y no perciban la prestación o subsidio de integración.

Hay que subrayar que durante años, ha existido la posibilidad de posponer la jubilación hasta 10 años a partir de la edad oficial de jubilación, obteniendo un incremento de la pensión con un porcentaje basado en un complejo cálculo en función de los años de prolongación de la vida laboral. Para poder beneficiarse del incremento se requiere trabajar, como mínimo, 750 horas anuales. Esto significa, por ejemplo, que si se aplaza la jubilación dos años, se genera el derecho a un incremento adicional de la cuantía anual de pensión de 16.800 coronas (aprox. 2.240 €).

La obtención de la cuantía básica de la pensión general de jubilación, que asciende a 73.920 coronas/año (aprox. 9.856 €) es compatible con las rentas laborales, siempre que éstas no excedan las 316.200 coronas anuales (aprox. 42.240 €).

Reacciones sobre el nuevo acuerdo

Varios sindicatos acogen con satisfacción el nuevo acuerdo, si bien lo consideran insuficiente y sólo un reajuste del actual sistema de pensiones, mientras que otros opinan que es una solución cara y difícil de entender para los trabajadores.

Por otra parte, la Federación de Empresarios ha dicho que se ha dado un paso hacia delante para incentivar el ahorro privado para la pensión. No obstante, opinan que las medidas adoptadas no son suficientes, ya que para muchos trabajadores seguirá siendo poco rentable hacer aportaciones a los planes privados de pensiones.

El Think Tank liberal Cepos ha dicho que considera lamentable que se limiten las posibilidades de los trabajadores para retirarse con sus propios ahorros, ya que con las anteriores normas, era posible utilizar los planes privados de pensiones 5 años antes de la edad de jubilación y ahora sólo son 3 años. Esto afecta a las personas que padecen de desgaste profesional.

En general, los economistas desean conocer mejor los detalles de los proyectos de ley que serán presentados al comienzo del nuevo año parlamentario, para poder valorar las consecuencias generales de las nuevas medidas.

El partido Socialdemócrata ha hecho hincapié en que, en su opinión, el gobierno no ha resuelto los problemas de incompatibilidad entre las prestaciones de jubilación y los ingresos de planes privados de pensión

para los trabajadores de categorías salariales inferiores y, por eso, el plan sólo favorece a los ricos.

El partido de izquierdas, roji-verde subraya que el objetivo del gobierno es buscar la financiación de la rebaja de los impuestos que tiene planificada para después del período estival. Según la portavoz del partido, la reforma afecta a los trabajadores que padecen de desgaste profesional, mientras que favorece a las categorías salariales superiores.

FRANCIA

PENSIONES POR INVALIDEZ⁸ REVALORIZACIÓN EN UN 0,3 % A 1 DE ABRIL DE 2017

La revalorización de las pensiones por invalidez se produce el 1 de abril de todos los años, independientemente de la de las pensiones por jubilación. En abril 2017 estas pensiones han sido pues revalorizadas en un 0,3 % sobre la base de la evolución, en media anual sobre los 12 últimos meses, de los precios (sin contar el tabaco), sin proceder a una corrección entre inflación prevista e inflación constatada.

Estas pensiones son abonadas a las personas víctimas de un riesgo profesional, cuya capacidad de trabajo ha quedado reducida en 2/3 y que justifican un periodo mínimo de afiliación y de actividad.

1. Derechos propios del asegurado

El asegurado tiene derecho a una pensión por invalidez cuando presenta una incapacidad que reduce en al menos 2/3 su capacidad de trabajo y de ganancia (Código de la Seguridad Social, artículo L. 341-1 y siguientes, y R. 341-2). Además debe reunir dos condiciones acumulables:

- Un periodo mínimo de afiliación a la Seguridad Social, y
- Una cuantía mínima de cotización establecida con referencia al salario mínimo o a un número mínimo de horas de trabajo.

En principio, la pensión se abona hasta la edad legal de la jubilación y luego se sustituye por una pensión de jubilación por invalidez (Código de la Seguridad Social, artículo L. 341-15).

1.1 Tres categorías de discapacitados

Para la determinación del tipo de la pensión, los discapacitados son clasificados en tres categorías:

- Discapacitados del primer grupo: aquellos capaces de ejercer una actividad remunerada reducida;
- Discapacitados del segundo grupo: los absolutamente incapaces de ejercer una profesión cualquiera, y
- Discapacitados del tercer grupo: aquellos absolutamente incapaces de ejercer una profesión cualquiera y que están además obligados a recurrir a la asistencia de una tercera persona.

1.2. Tipo de la pensión

El cálculo de la pensión por invalidez se efectúa en porcentaje del salario medio anual (SAM) percibido durante los 10 años civiles de afiliación a la

⁸ Liaisons Sociales Quotidien, Le Dossier Juridique, n° 104

Seguridad Social, cuya toma en consideración es más ventajosa para el asegurado (Código de la Seguridad Social, artículo R. 341-4):

- Pensión del primer grupo: el 30 % del salario medio anual (SAM);
- Pensión del segundo grupo: el 50 % del SAM, y
- Pensión del tercer grupo: el 50 % del SAM, aumentado en un 40 %, sin que este aumento pueda ser inferior al incremento por tercera persona, revalorizado con efectos de 1 de abril 2017 (13 289,96 € / año o 1 107,49 € / mes).

1.3. Cálculo del salario medio anual (SAM)

El modo de cálculo de las pensiones por invalidez del régimen general no se ajusta al de las pensiones por jubilación.

El SAM de un asegurado se calcula a partir de los 10 mejores años civiles cumplidos entre el 31 de diciembre 1947 y la fecha de la interrupción del trabajo seguida de la invalidez, o la de la constatación médica de la invalidez. En el caso de los que cobran pensiones de varios regímenes, en virtud del decreto nº 2016-667, de 24 de mayo 2016, desde el 1 de julio 2016 se tienen en cuenta los periodos de seguro efectuados en la totalidad de los regímenes de los que han dependido. Si el asegurado no dispone de los 10 años de seguro, el SAM se calcula con las cotizaciones abonadas durante los años de seguro desde su afiliación (Código de la Seguridad Social, artículo R. 341-4).

El salario medio es el salario que ha dado lugar a descuentos de cuotas de Seguridad Social, dentro del límite del *techo* mensual de la Seguridad Social: desde el 1 de enero 2017: 3 269 € / mes.

Para obtener el SAM hay que contar los salarios revalorizados el 1 de octubre de cada año, en lugar del 1 de abril (Código de la Seguridad Social, artículo R. 351-11 – **véase el cuadro de la página 16**).

1.4. Cuantía mínima de la pensión

Para los discapacitados de 1ª y 2ª categorías, el importe mínimo de la pensión de invalidez se ha establecido por referencia a un importe fijado el 1 de abril 2017, en 3 393,46 € / íntegros / año.

Para los de 3ª categoría, la cuantía es de 16 683,24 € / año (Código de la Seguridad Social, artículo L. 341-5).

1.5. Subsidio suplementario por invalidez

Cuando el asegurado haya adquirido derechos para cobrar una pensión por invalidez cuyo importe sea bajo, podrá solicitar, cualquiera que sea su edad, el subsidio suplementario por invalidez. Para ello deberá justificar ingresos que, desde el 1 de abril 2017, no superen:

- 8 457,76 € / año una persona sola, y
- 14 814,38 € / año una familia.

El subsidio suplementario por invalidez, que se concede cuando la pensión de base no permite alcanzar el nivel de ingresos indicado más arriba, ha quedado establecido el 1 de abril 2017 en 4 864,56 € / año para una persona sola, y en 8 027,27 € / para una pareja (Código de la Seguridad Social, artículo L. 815-24-1).

Cuando el total de los ingresos de la familia supere los límites superiores (incluida la pensión de base), el subsidio será minorado en consecuencia.

1.6. El "Mínimo de invalidez"

El "Mínimo de invalidez" garantiza a las personas que no han cotizado o que han cotizado poco, una renta mínima que se completa, si los ingresos de la familia son inferiores a ciertos topes, con un subsidio suplementario.

El importe máximo, en teoría, del Mínimo invalidez pasa así a 8 258,02 € / año para una persona sola, y a 14 814,19 € / año para una familia.

1.7. Revisión de las pensiones

Las pensiones ya liquidadas a 1 de abril 2017 han sido objeto de una revisión, aplicándoles un coeficiente igual a 1,003 (Código de la Seguridad Social, artículo L. 341-6).

2. Derechos derivados

En caso de fallecimiento del asegurado discapacitado, el cónyuge superviviente menor de 55 años de edad, siempre y cuando sufra igualmente de una discapacidad permanente tiene derecho a una pensión de viuda o viudo discapacitado (Código de la Seguridad Social, artículo L. 342-1 y siguientes).

- Máximo: la pensión es igual al 54 % de la pensión por invalidez (2ª categoría) o por jubilación de la que se beneficiaba o se hubiese beneficiado el asegurado fallecido, siendo como máximo de 10 591,56 € / año.
- Mínimo: la cuantía mínima de la pensión está establecida en 3 393,46 € / año.
- Aumento de la pensión: un 10 % si el beneficiario ha criado al menos a tres hijos.

Cuando el titular alcanza la edad de 55 años, la pensión atribuida a título de invalidez se transforma en pensión de jubilación de viuda o viudo.

CUADRO DE SALARIOS

AÑOS	COEFICIENTES DE REVALORACIÓN	AÑOS	COEFICIENTES DE REVALORIZACIÓN
1930 A 1935	2 171,089	1976	3,943
1936	1 951,211	1977	3,401
1937	1 561,780	1978	3,059
1938	1 416,840	1979	2,790
1939	1 300,464	1980	2,453
1940	1 300,464	1981	2,166
1941	867,354	1982	1,934
1942	557,366	1983	1,825
1943	557,366	1984	1,730
1944	450,210	1985	1,658
1945	223,023	1986	1,621
1946	183,585	1987	1,562
1947	143,002	1988	1,525
1948	99,843	1989	1,471
1949	84,391	1990	1,432
1950	74,032	1991	1,409
1951	52,535	1992	1,365
1952	43,778	1993	1,365
1953	43,177	1994	1,340
1954	40,348	1995	1,324
1955	37,187	1996	1,292
1956	33,200	1997	1,278
1957	30,881	1998	1,264
1958	27,203	1999	1,250
1959	24,619	2000	1,244
AÑOS	COEFICIENTES DE REVALORACIÓN	AÑOS	COEFICIENTES DE REVALORIZACIÓN
1960	22,860	2001	1,219
1961	19,875	2002	1,192
1962	17,134	2003	1,173
1963	15,293	2004	1,154
1964	13,776	2005	1,134
1965	12,886	2006	1,115
1966	12,177	2007	1,096
1967	11,529	2008	1,084
1968	10,627	2009	1,075
1969	9,212	2010	1,065
1970	8,369	2011	1,056
1971	7,507	2012	1,035
1972	6,764	2013	1,014
1973	6,251	2014 - 205	1,001
1974	5,511	2016	0
1975	4,639		

IRLANDA

COMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJO Y PENSIÓN DE JUBILACIÓN

En el ordenamiento jurídico irlandés la percepción de pensión de jubilación estatal contributiva al llegar a los 66 años no implica la cesación en el trabajo, permitiéndose simultanear la pensión y el trabajo, ya sea este autónomo o por cuenta ajena.

El sistema de pensiones en Irlanda se regula por las sucesivas Leyes de Pensiones (*Pension Act*), de Bienestar Social y Pensiones (*The Social Welfare and Pensions Act*), sus correspondientes enmiendas, así como de la normativa que de ellas se deriva.

3. Contributiva

Características de la pensión básica contributiva (*State Pension Contributory*):

- Edad: La edad mínima para percibir la pensión es de 66 años, aumentando a 67 años para los nacidos a partir del 1 de enero de 1955 y a 68 para los nacidos desde el 1 de enero de 1961 en adelante.
- Años cotización: Para generar el derecho a percibir una pensión estatal se requiere haber comenzado a realizar aportaciones a la seguridad social antes del cumplimiento de los 56 años de edad. Se exige un mínimo de cotizaciones de 10 años.
- En situaciones en las que no se cuente con la cobertura obligatoria de contribuciones (jubilación anticipada voluntaria no remunerada o derivadas de una situación laboral de despido incentivado) se permite la aportación voluntaria al sistema con el fin de mantener y mejorar las condiciones de la pensión a percibir al alcanzar la edad legal de jubilación.
- Cuantía: Desde el 10 de marzo pasado el importe mínimo de la pensión estatal por jubilación es de 95,20 euros/semana y el máximo de 238,30 euros/semana. Existen incrementos adicionales por familiares a cargo así como un complemento de 10 euros/semana al cumplimiento de los 80 años.

En Irlanda no existe obligación del empresario de proporcionar planes de pensiones privados para los empleados. Sin embargo, desde 2003 las empresas que no ofrezcan estos planes deben facilitar información al trabajador sobre como acceder a un plan de pensiones.

4. No contributiva

Para aquellos mayores de 66 años que no cumplan con los requerimientos necesarios para la pensión estatal contributiva o aun cumpliéndolos solo tengan derecho a una pensión reducida, existe una pensión estatal no contributiva (*State Pension Non-Contributory*).

Para acceder a ésta se tendrán en cuenta los medios económicos (ahorros, inversiones y propiedades) y los ingresos del trabajo, así como tener residencia permanente en el país.

La cuantía a percibir en concepto de pensión estatal no contributiva es, desde el pasado 10 de marzo, de 227 euros/semana y está sujeta a los pertinentes incrementos adicionales por familiares a cargo así como a un complemento de 10 euros/semana al cumplimiento de los 80 años.

5. Compatibilidades e incompatibilidades

La percepción de pensión de jubilación estatal contributiva al llegar a los 66 años no implica la cesación en el trabajo, permitiéndose simultanear la pensión y el trabajo autónomo o por cuenta ajena. Por tanto, es compatible con cualquier trabajo a tiempo completo o parcial, así como con otros ingresos tales como, planes de pensiones ocupacionales o personales, sin establecer cuantías máximas o mínimas.

Se puede continuar trabajando a tiempo completo tras cumplir los 66 años y percibir simultáneamente la pensión estatal contributiva.

La percepción de la pensión de jubilación estatal no contributiva es compatible con la realización de trabajo por cuenta ajena siempre que el salario no supere los 200 euros semanales. A partir de dicha cantidad los ingresos se considerarán parte de los medios económicos totales y el importe de la pensión se verá afectado.

Respecto a las contribuciones a la seguridad social, sólo el empresario deberá abonar una pequeña cotización para cubrir los accidentes de trabajo, denominada Clase J. El trabajador no abonará por tanto ninguna cotización.

En cuanto al pago de impuestos, este varía en función de los ingresos anuales, los primeros 18.000 euros (36.000 euros para parejas) están exentos. Asimismo, existe la obligatoriedad del pago de la tasa social universal⁹ si se cuenta con ingresos superiores a 13.000 euros anuales.

La pensión no es compatible con la percepción de otras prestaciones sociales, salvo las relativas al cuidado de familiares a cargo, las relacionadas con los suministros del hogar (electricidad, gas, agua) y las concedidas por habitar solo (*Living Alone Increase*).

⁹ Impuesto que paga el trabajador por cuenta ajena por sus ingresos además del IRPF.

REINO UNIDO

COMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJO Y PENSIÓN DE JUBILACIÓN

En el ordenamiento británico la percepción de la pensión de jubilación es compatible con cualquier trabajo a tiempo completo o parcial, así como con otros ingresos tales como planes de pensiones ocupacionales o personales, sin establecerse cuantías máximas o mínimas.

La pensión de jubilación estatal en Reino Unido se encuentra regulada por las diferentes Leyes de Pensiones (*Pensions Act 2014, Pensions Act 2011*, etc.) y enmiendas sucesivas, así como por la normativa que de ellas se deriva.

1. Contributiva

Hasta 5 de abril de 2016: Los trabajadores que alcanzaron la edad de jubilación antes de esta fecha están sujetos a la normativa aplicable a la **Pensión Estatal Básica y la Pensión Adicional**.

Pensión Estatal Básica:

- a. Edad: La edad mínima para percibir la pensión de jubilación para hombres es de 65 años. Las mujeres la reciben a partir de los 60 años, edad que se está incrementando paulatinamente desde 2010 hasta equiparla a la de los hombres en el año 2018.
- b. Años cotización: Para obtener la cuantía de la pensión completa es necesario haber cotizado al menos 30 años, si se tienen menos años de cotización el importe de la pensión se reduce. Es requisito indispensable haber abonado cotizaciones a la Seguridad Social a través de cualquiera de estos medios: un trabajo remunerado, la percepción de prestaciones sociales (desempleo, enfermedad y discapacidad o por hijo a cargo) o mediante aportaciones voluntarias.
- c. Cuantía: El importe máximo de la pensión básica es de 122,30 libras/semana. Se revaloriza cada año conforme al mayor de los siguientes indicadores: IPC, incremento medio salarial o el 2.5%.

Pensión adicional:

Para complementar la Pensión Estatal Básica existe la pensión adicional (*additional state pension*) que depende de las retribuciones, las cotizaciones realizadas y de si el trabajador ha recibido algunas prestaciones.

Desde 6 de abril de 2016: A los trabajadores que alcancen la edad de jubilación a partir de esta fecha les serán aplicables las disposiciones relativas a la nueva **Pensión Estatal Única** (*new State Pension*). Características:

- a. Edad: La edad mínima para el percibo de la pensión es la misma que la de pensión básica. Entre 2018 y 2020, la edad aumentará progresivamente hasta los 66 años.
- b. Años cotización: El período mínimo de cotización a la Seguridad Social para tener derecho a la pensión estatal es de 10 años (no necesariamente continuados) y el máximo de 35 años. Entre ambos períodos se percibirá la parte proporcional. No existe un periodo de cotización que deba ser inmediatamente anterior a la fecha de jubilación (carencia específica).
- c. Cuantía: El importe máximo de la pensión única es de 159,55 libras/semana.

Si una vez alcanzada la edad de jubilación no se tiene derecho a pensión estatal -o a su cuantía al completo- y el trabajador desea obtener (o aumentar) este derecho, podrá hacerlo mediante las cotizaciones voluntarias. Estas permiten cubrir los últimos 6 años, aunque dependiendo de la edad, a veces se pueden pagar lagunas de más de 6 años. La fecha límite es el 5 de abril de cada año.

Además, se puede aplazar el cobro de la pensión e incrementar la cuantía percibida a cambio. Si la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación era antes de abril de 2016 se podría incrementar hasta un 10,4% por cada año completo. Si la fecha de cumplimiento era posterior a abril del 2016 el incremento será de 5,8%.

La reforma del sistema de pensiones introducida en octubre de 2012 obliga a todos los empresarios de Reino Unido a incluir a sus trabajadores de forma automática en un plan privado de pensiones ocupacionales. Para quedar incluidos en estos planes los trabajadores han de cumplir los siguientes requisitos: Tener entre 22 años y la edad de percepción de la prestación de jubilación estatal, percibir al menos 10.000 libras anuales y trabajar en Reino Unido. La fecha límite para que los empresarios den de alta a sus trabajadores es el 1 de julio de 2017. Una vez dado de alta, el trabajador puede renunciar a este derecho.

2. No contributiva

En Reino Unido no existe pensión de jubilación no contributiva propiamente dicha, sino que es posible acceder al complemento a los ingresos para jubilados, **Pension Credit**. Solo quienes hayan cumplido la edad de mínima de acceso a la pensión pueden solicitar este complemento, bien por no tener derecho a la pensión contributiva o bien porque sus ingresos sean inferiores a las siguientes cuantías:

- solteros/viudos: 155,60 libras semanales.
- parejas: 237,55 libras/semana.

Esta ayuda complementa los ingresos semanales de los jubilados hasta alcanzar los importes señalados anteriormente.

3. Compatibilidades e incompatibilidades

En Reino Unido para tener derecho a la percepción de la pensión de jubilación estatal no es necesario dejar de trabajar, es suficiente con alcanzar la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación vigente en cada momento.

Por tanto, la pensión es compatible con cualquier trabajo a tiempo completo o parcial así como con otros ingresos tales como planes de pensiones ocupacionales o personales, sin establecer cuantías máximas o mínimas. Se puede solicitar trabajo flexible (a tiempo parcial, a distancia, flexibilidad de horario, etc.).

Si se continúa trabajando no se abonan cotizaciones a la Seguridad Social, salvo los autónomos.

En cuanto al pago del impuesto sobre la renta, éste varían en función de los ingresos anuales, las primeras 11.500 libras están exentas, desde esta cantidad hasta las 33.500 libras se aplica el 20%, entre 33.500-150.000 el 40% y desde las 150.000, el 45%. A partir de las 100.000 libras netas anuales, el mínimo personal exento (11.500) se irá reduciendo en 1 libra por cada 2 que superen dicha cifra, por lo que aquellos que perciban ingresos a partir de las 123.000 libras anuales no tendrían derecho a reducción alguna por este concepto.

Algunos datos

Un informe de la ONS publicado en 2015 sobre datos del último trimestre de 2014, arrojó las siguientes cifras:

- El último trimestre de 2014 un 12.1% de la fuerza laboral superaba la edad de jubilación. De estos, 11.8% estaban empleados y 0.3% desempleados.
- Casi la mitad de los activos tras la edad de jubilación, explicaba que lo hacía porque no estaba listo para dejar de trabajar.
- Dos tercios trabajaban a tiempo parcial y un 36.2% eran autónomos.
- Un 17.3% trabajaba en puestos cualificados.
- 4 de cada 5 personas que trabajaban más allá de la edad de jubilación llevaban en la misma empresa desde antes de 2010.



MERCADO DE TRABAJO

ALEMANIA

INFORME DEL GOBIERNO SOBRE EMPLEO IRREGULAR¹⁰

Según los últimos estudios de la Asociación para la Paridad de los Servicios Sociales (*Paritätischen Wohlfahrtsverbandes* - DPW), publicados a comienzos de año, se estima que en los hogares alemanes trabajan de 150.000 a 300.000 cuidadores sin estar dados de alta en la Seguridad Social. Un estudio elaborado por el Instituto de Economía Alemana (IW) a finales de febrero de 2017, cercano a la patronal, estima que entre un 75% y un 83% de los hogares no dan de alta a sus empleados de hogar. Según estimaciones, entre 2,7 y 3 millones de personas trabajan en la limpieza de los hogares, jardinería y cuidado de niños, pero sólo 350.000 de ellos están regularizados con un miniempleo o cotizando a la Seguridad Social. Especialmente pensionistas, estudiantes o aprendices realizan trabajos de forma ilegal. Estiman que, combatiendo con éxito el trabajo ilegal, se podrían crear adicionalmente entre 420.000 y 1.100.000 puestos de trabajo regular con jornada completa. Según el estudio, el Estado pierde por cada puesto de trabajo unos 8.000 euros de impuestos y 18.000 de contribuciones a la Seguridad Social, por lo que el instituto estima unas pérdidas fiscales totales de entre 10.920 y 28.600 millones de euros.

El Gobierno presentó el 26 de junio ante el Parlamento el 13º Informe del Gobierno Federal sobre los efectos de la Ley para combatir el empleo irregular. El primer informe fue publicado en 1974 con una regularidad bianual, desde 1981 se publica una vez por legislatura, es decir cada cuatro años. Se encarga de su redacción el Ministerio de Hacienda. La actual versión incluye por primera vez un apartado específico sobre los resultados encaminados a imponer el cumplimiento de la Ley sobre el salario mínimo interprofesional.

¹⁰ **Bundesregierung** (2017): Dreizehnter Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung. Die Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung in den Jahren 2013 bis 2016.

BDZ – Deutsche Zoll und Finanzgewerkschaft (2016): Stellungnahme zu dem Gesetzesentwurf der Bundesregierung "Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung".

Deutscher Bundestag (2016): Neue IT-Verfahren für die Bekämpfung der Schwarzarbeit.

Deutscher Landkreistag (2016a): Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung.

Deutscher Bundestag (2016a): Breite Zustimmung zu Maßnahmen gegen die Schwarzarbeit.

Deutscher Bundestag (2016b): Lob für Gesetz gegen Schwarzarbeit.

IG-BAU (2016): Schriftliche Stellungnahme anlässlich der Öffentlichen Anhörung zu dem Gesetzesentwurf der Bundesregierung "Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung".

Zoll (2016): Öffentliche Anhörung zu dem Gesetzesentwurf der Bundesregierung "Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung".

El informe tasa los daños ocasionados por el trabajo ilegal durante el 2016 en 875 millones de euros, unos 20 millones más que en 2015 y algo más de 50 millones en comparación con 2014, aunque la cifra incluso podría ser superior. La suma de las multas y sanciones se cifró en casi 83 millones de euros (+10 millones).

No obstante, el Gobierno destaca que el empleo irregular ha descendido en Alemania, según estimaciones, de 341.000 millones en 2013 (12,1% del PIB) a 336.000 millones de euros en 2016 (10,8% del PIB). La cifra de inspecciones laborales descendió igualmente de 64.000 en 2013 a algo más de 40.000 el pasado año. Los sectores más afectados son la construcción, la hostelería y gastronomía, transporte de personal, limpieza de edificios e industria cárnica. Según los informes de inspección realizados en 2016, ha aumentado el número de redes internacionales detectadas.

Ley para combatir el empleo irregular

La propia Ley para combatir el empleo irregular tipifica en su artículo 1, apartado 2, como empleo irregular o trabajo no declarado el incumplimiento por parte de los empresarios o autónomos de su obligación de notificación, documentación o pago de cotizaciones, el impago de impuestos, la falta de notificación de los beneficiarios de prestaciones sociales así como el incumplimiento de la obligación del alta de los proveedores de servicios.

Además considera formas de empleo irregular no tipificados el incumplimiento de lo regulado en materia de salario mínimo por la Ley de trabajadores desplazados, la Ley sobre el salario mínimo interprofesional y la Ley de cesión de trabajadores, la cesión ilegal de trabajadores y la contratación ilegal de trabajadores extranjeros.

La Ley define además en su artículo 2 los sectores económicos en los que se concentra el empleo informal y la actividad de inspección.

Sector	Número de empresas	Número de trabajadores
Construcción	230.247	1.746.716
Gastronomía, hostelería	154.018	1.026.371
Transporte de personas	82.574	1.655.240
Transporte y logística	1.507	8.875
Feriantes	1.492	7.390
Silvicultura	29.677	518.491
Limpieza de edificios	29.677	518.491
Montaje de ferias y exposiciones	2.763	29.576
Industria cárnica	8.665	158.508

El organismo competente para combatir el trabajo informal es la Oficina de Control Financiero trabajo informal (*Finanzkontrolle Schwarzarbeit - FKS*) que depende de Aduanas.

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley para combatir el empleo informal, la FKS comprueba

- si los empresarios cumplen con la obligación de notificación previstas por el Tomo IV del Código Social,
- si no se producen percepciones fraudulentas de prestaciones contributivas o no contributivas en relación con la prestación de servicios,
- si las notificaciones de los empresarios referentes a los beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo se ajustan a la realidad,
- si los empresarios han notificado puntualmente el inicio de una relación laboral al seguro de pensiones,
- si se cumple lo regulado por la Ley de trabajadores desplazados, la Ley sobre el salario mínimo interprofesional y la Ley de cesión de trabajadores,
- si se cumplen las obligaciones tributarias,
- si los trabajadores extranjeros cuentan con los preceptivos títulos de residencia y autorizaciones
- si los trabajadores de diversos sectores (p. ej. construcción, hostelería y gastronomía) disponen de documento de identidad y si han sido informados por el empresario de la obligación de disponer de esa documentación en todo momento.

La FKS tiene la potestad de acceder a edificios e instalaciones, recopilar información, inspeccionar documentación empresarial, controlar los documentos de identidad, en el caso de tratarse de actividades delictivas tiene idénticas competencias a la autoridad policial, actuando por orden de la fiscalía. Depende orgánicamente del Ministerio de Hacienda y cuenta con 6.856 funcionarios. La introducción del salario mínimo interprofesional supondrá un incremento de la plantilla de un total de 1.600 funcionarios hasta 2022. Sin embargo, como señaló un representante de dicho organismo el 28.11.2016 en el Parlamento (*Deutscher Bundestag 2016b*), el porcentaje de plazas vacantes alcanza hasta el 50% en algunas delegaciones regionales.

A fecha de 30.6.2016 la FKS es competente para la inspección de 2.160.000 empresas con un total de 31.370.000 trabajadores. En 2016 realizó un total de 40.374 inspecciones, una caída considerablemente en comparación a las 64.001 registrada en 2013.

Año	2013	2014	2015	2016
Inspección de empresarios	64.001	63.014	43.637	40.374
Procedimientos iniciados por delitos	95.020	102.974	106.366	104.494
Procedimientos finalizados por delitos	94.962	100.763	104.778	107.080
Procedimientos iniciados por infracciones	39.996	34.318	22.066	21.821
Procedimientos asumidos por infracciones	18.359	21.318	25.785	27.618
Procedimientos finalizados por infracciones	53.993	53.007	47.280	45.783
Suma de las sanciones económicas por sentencia firme y orden penal	26,1	28,2	28,8	34,1
Suma de las sanciones económicas por infracción	44,7	46,7	43,4	48,7
Suma del daño económico identificado en los procedimientos iniciados (mill. de euros)	777,1	795,4	818,5	812,7
Condenas de prisión (en años)	1.927	1.917	1.789	1.731

Las actividades de inspección en el ámbito de las condiciones laborales

El número de procedimientos iniciados por incumplimiento de las condiciones laborales cayó considerablemente después de la entrada en vigor de la Ley sobre el salario mínimo interprofesional en enero de 2015. El informe del Gobierno señala que esto se debe a la complejidad de la inspección y la novedad de la materia.

Año	2013	2014	2015	2016
Procedimientos iniciados por infracciones	39.996	34.318	22.066	21.821
de estos				
por incumplimiento del salario mínimo (trabajadores desplazados)	2.383	2.304	2.025	1.782
obligatoriedad de documentación (trabajadores desplazados)	2.328	2.519	1.370	1.017
de estos por incumplimiento del salario mínimo (Ley sobre el salario mínimo interprofesional)	--	--	705	1.651
obligatoriedad de documentación (Ley sobre el	--	--	598	2.001

salario interprofesional)	mínimo				
------------------------------	--------	--	--	--	--

Seguridad Social

La FKS comprueba si los empresarios han procedido a notificar el alta de sus trabajadores. El seguro de pensiones es el organismo encargado de controlar el pago puntual de las cotizaciones a la Seguridad Social. Los empresarios están obligados a dar de alta al trabajador como muy tarde el día en que comienza la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación es una infracción y conlleva una sanción. El impago de las cotizaciones está tipificado como delito y puede ser sancionado con penas de cárcel de hasta diez años. El número de supuestos casos de fraude y de casos comprobados fue en 2016 sensiblemente inferior al registrado en 2013, si bien el importe de pagos atrasados y recargos aumentó considerablemente en ese mismo período.

Año	Supuestos casos	Casos confirmados	Pagos atrasados	Recargo
2012	166.545	210.072	257.576.402,46	117.898.300,74
2013	220.683	293.201	306.603.383,51	143.756.022,15
2014	176.439	272.717	269.273.081,21	122.179.087,43
2015	189.845	237.072	307.807.348,49	158.358.121,73
2016	121.852	152.620	312.165.443,54	162.751.409,79

2016: Datos provisionales

Fuente: Seguro público de pensiones

En el ámbito de la Seguridad Social, el empleo informal se presenta de formas muy diversas, destacando los falsos autónomos, el reparto de las retribuciones y la expedición de facturas ficticias.

Impuestos

El seguimiento de las obligaciones fiscales tiene una relevancia menor para la FKS y se realiza en estrecha colaboración con las delegaciones regionales de hacienda. En 2016, las inspecciones de la FKS afloraron impagos de impuestos por un total de 62,9 millones de euros.

Año	2013	2014	2015	2016
Impago de impuestos detectado por la FKS en millones de euros	22,0	29,1	36,8	62,9

Prestaciones por desempleo

La actuación de la FKS se limita a comprobar si los proveedores de servicios o contratos de obras han percibido de forma fraudulenta prestaciones contributivas o no contributivas por desempleo. Los

organismos gestores de estas prestaciones, por su parte, comprueban de forma generalizada a los perceptores de dichas prestaciones.

Año	2013	2014	2015	2016
Total de procedimientos iniciados por percepción fraudulenta de prestaciones	163.547	154.649	130.743	149.653
de estos: casos transferidos a la FKS por estar relacionados con el empleo informal	39.957	40.149	35.065	38.721

Colaboración con otros organismos, acuerdos bilaterales

La FKS colabora estrechamente con diversos organismos, destacando los organismos gestores de la Seguridad Social y las entidades gestoras de prestaciones sociales, las delegaciones regionales de hacienda, los organismos encargados del registro de actividades empresariales, el centro conjunto para el análisis y la estrategia de la inmigración ilegal (GASIM), los organismos municipales para combatir el trabajo informal y diversas coaliciones. El Ministerio de Hacienda ha firmado ocho convenios de colaboración con diversos organismos gestores de la Seguridad Social (seguro público de pensiones, mutuas), gobiernos regionales y organismos públicos (Agencia Federal de Empleo, Agencia Federal para Electricidad, Gas, Telecomunicaciones y Ferrocarriles). Con el objetivo de agilizar la colaboración entre las diferentes administraciones, en 2005 el Ministerio de Hacienda creó unas *Task Force* para combatir el fraude en la libertad de servicios y de movilidad de trabajadores.

Asimismo, el Ministerio de Finanzas ha creado alianzas para combatir el empleo irregular con los agentes sociales en los siguientes sectores: montaje de andamios, electricidad y peluquería.

El informe destaca la estrecha colaboración con los Países Bajos y Austria -que se ha sustanciado en la firma de acuerdos bilaterales para combatir el empleo irregular-, la Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado, aprobada por la Decisión (UE) 2016/344 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, así como las actividades de los gobiernos de los länder.

Posturas de los agentes sociales

El informe recoge los posicionamientos de los agentes sociales. La patronal de la construcción reclama reforzar la dotación de personal sobre todo en la fiscalía y los tribunales, propuesta que también apoya la Confederación Alemana de Sindicatos. Las grandes organizaciones empresariales coinciden en señalar que la reducción de las cotizaciones sociales y la carga fiscal son una vía eficaz para combatir el empleo informal. La patronal de la construcción reclama ampliar la actividad inspectora a la PYME en las zonas rurales. Reclaman aumentar la plantilla de la FKS y que las administraciones incluyan en los pliegos de los

proyectos de obra la obligatoriedad de cumplir con las normas laborales estipulados por ley. La Confederación Alemana de Sindicatos propone ampliar el listado de sectores especialmente afectados por el empleo informal, incluyendo el comercio al por menor y las panaderías, reforzar las alianzas, ampliar las plantillas de la FKS y del seguro público de pensiones y crear un sistema digital único para controlar el horario.

Novidades legislativas

La principal novedad legislativa en este ámbito es la Ley para combatir el empleo informal y el trabajo ilegal, aprobada por el Parlamento el 15 de diciembre de 2016 en cumplimiento del acuerdo de Gobierno firmado en 2013 por los partidos SPD, CDU y CSU.

Esta ley mejora considerablemente las herramientas informáticas de la FKS, modificando la Ley para combatir el empleo informal, y refuerza el papel de los organismos municipales, concediéndoles mayores competencias para combatir el empleo informal. Desde la entrada en vigor de esta ley, los funcionarios de estos organismos tendrán derecho a acceder a instalaciones, podrán recabar información acerca de las actividades que realizan y comprobar los documentos de las empresas. Mejora el intercambio de información entre la FKS y los organismos regionales. Hasta la entrada en vigor de dicha Ley las empresas que habían infringido los preceptos de la Ley para combatir el empleo informal solo podían ser excluidas de los concursos públicos en el sector de la construcción. La reforma amplía esta normativa al ámbito de los concursos para el suministro de bienes y servicios. El FKS podrá acceder de forma automática al registro central de vehículos.

En el debate final del Pleno del Parlamento Federal (*Deutscher Bundestag* 2016a), los partidos de oposición criticaron que la ley obvie el hecho de que los miniempleos en muchos casos sirvan de instrumento para encubrir el empleo informal y que la FKS cuente con pocos medios y reclama incluir otros sectores como p.ej. la agricultura en el catálogo de sectores especialmente afectados por el empleo informal.

En la consulta pública de la Comisión de Hacienda celebrada el 28.11.2016, la mayoría de las organizaciones invitadas han mostrado su apoyo al proyecto de ley (*Deutscher Bundestag* 2016b). El Sindicato de Funcionarios de Aduanas y Hacienda (BDZ 2016) echa en falta mayores competencias de la FKS, por ejemplo para acceder a los datos del padrón o información sobre empresas extranjeras y reclama un fuerte incremento de la plantilla de la FKS. La Federación Alemana de Mancomunidades (*Deutscher Landkreistag* 2016) propone ampliar considerablemente las competencias de los organismos municipales, pudiendo p.ej. realizar inspecciones previas sin que exista una sospecha fundada. El organismo de Aduanas (*Zoll*), del que depende la FKS, propone eliminar algunas de las infracciones contempladas en la ley que apenas tienen importancia en la tarea inspectora. Los sindicatos (IG BAU 2016) detectan lagunas en la ley al no regular el control horario de los trabajadores móviles, no incluir en su catálogo los sectores especialmente afectados por el empleo

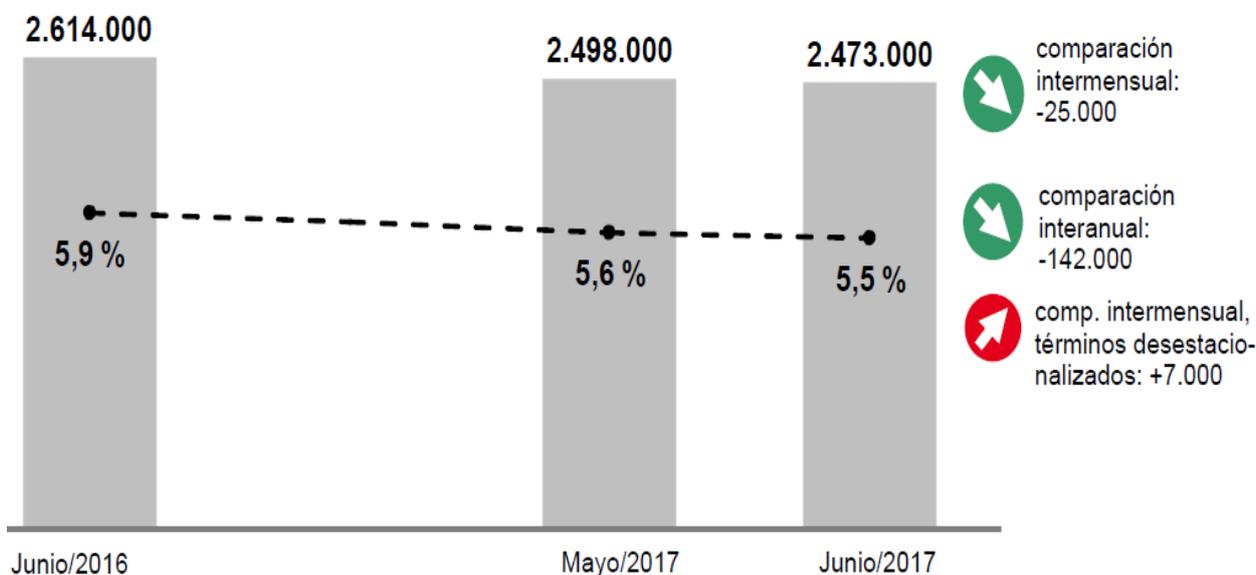
irregular, dejar a un lado los miniempleos, el empleo informal en los hogares y los portales de internet y renunciar a controlar de forma más rigurosa a los trabajadores desplazados.

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN JUNIO

La activación del mercado laboral pierde fuerza al término de la estación primaveral. La cifra de desempleados descendió por razones estacionales; de nuevo aumentan notoriamente el empleo y la demanda de trabajadores, aunque de forma más moderada que en meses anteriores. Las cifras publicadas en el mes de junio por la Agencia Federal de Empleo sobre la evolución registrada por el mercado de trabajo son las siguientes:

El número de parados registrados en las Agencias de Empleo descendió en junio en 25.000 personas frente al mes anterior (+7.000 parados en términos desestacionalizados), lo que también podría deberse a factores climáticos como el efecto de un invierno excepcionalmente suave sobre la fase final de la activación primaveral. El número total de parados alcanzó la cifra de 2.473.000. En comparación interanual había 142.000 personas menos en situación de desempleo. La tasa de desempleo se situó en el 5,5% (-0,1%).

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO (junio de 2017)



El **subempleo**, que comprende, junto a los desempleados, a las personas que participan en programas de integración laboral o que están en situación de incapacidad laboral, aumentó en 7.000 personas en términos desestacionalizados. En total, se cifró en 3.496.000 el número de personas subempleadas en junio, es decir 26.000 menos que hace un año. Con ello, en comparación interanual el subempleo registró un descenso mucho menor que el desempleo, lo que hay que atribuirlo principalmente a la ampliación de los programas de activación del mercado laboral, especialmente para refugiados y solicitantes de asilo, en comparación al año anterior.

Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en mayo se registró una cifra de desempleo de 1.570.000 personas y una tasa de desempleo de 3,7%.

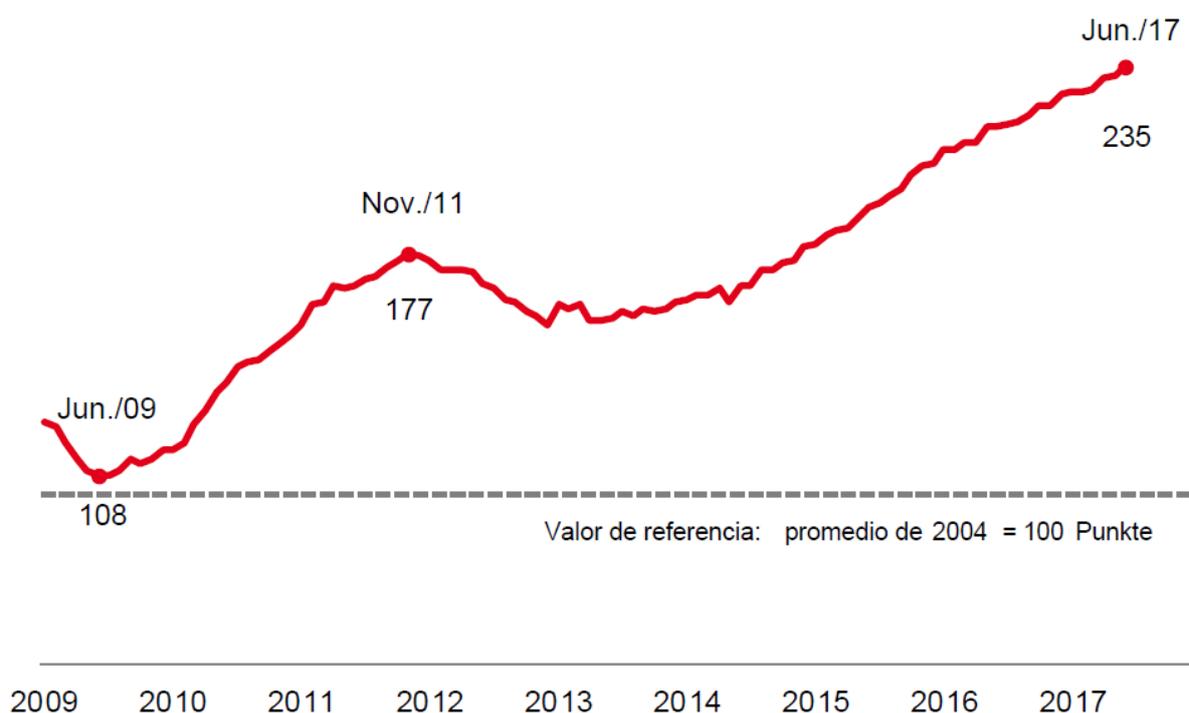
La ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana continuaron registrando un notorio crecimiento en comparación interanual. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística (destatis) siguiendo criterios nacionales, la **ocupación** aumentó de abril a mayo en 36.000 personas en términos desestacionalizados, alcanzando la cifra de 44.160.000 ocupados, 648.000 más en comparación interanual. El aumento se atribuye ante todo al crecimiento del empleo sujeto al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, en términos desestacionalizados la **afiliación** de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de marzo a abril en 37.000 personas. Con una cifra total de 32.030.000 personas afiliadas, se registró un aumento de 727.000 personas en comparación interanual.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN, (abril de 2017) **Sectores seleccionados (valores absolutos, comparación interanual)**



La **demanda de mano de obra** sigue siendo alta y su crecimiento dinámico. En junio había registrados en la Agencia Federal de Empleo 731.000 puestos de trabajo vacantes, 66.000 más que hace un año. En términos desestacionalizados aumentó la demanda en 9.000 en comparación con el mes anterior. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, alcanzó en junio los 235 puntos, creciendo 3 puntos frente a mayo y 19 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (de junio de 2009 a junio de 2017)



En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 685.000 personas percibieron en el mes de junio la prestación contributiva por desempleo, 41.000 menos que hace un año. En cuanto a la evolución del seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se cifró en 4.424.000 personas, 106.000 más en comparación interanual. Con ello, un 8,1% de la población alemana en edad laboral estaba en situación de necesidad.

Las cifras actuales del **mercado de formación profesional** apuntan a una situación estable en el año de asesoría formativa 2016/2017. De octubre de 2016 a junio de 2017 estaban registrados en las agencias de empleo y *jobcenter* 489.000 solicitantes a un puesto de formación, 2.000 más que hace un año. Al mismo tiempo, se habían notificado 496.000 puestos de formación, 1.000 más en comparación interanual. Los puestos de formación notificados más habituales fueron comerciantes en comercio minorista (30.000 ofertas), vendedores (21.000) y comerciantes en gestión de oficinas (21.000). Al igual que en el año anterior, se presentan para el año 2016/2017 disparidades tanto regionales como en cuanto a la cualificación y las profesiones, que dificultan considerablemente el equilibrio entre oferta y demanda. Dado que el mercado de formación registra en junio todavía un gran movimiento es para realizar un balance definitivo.

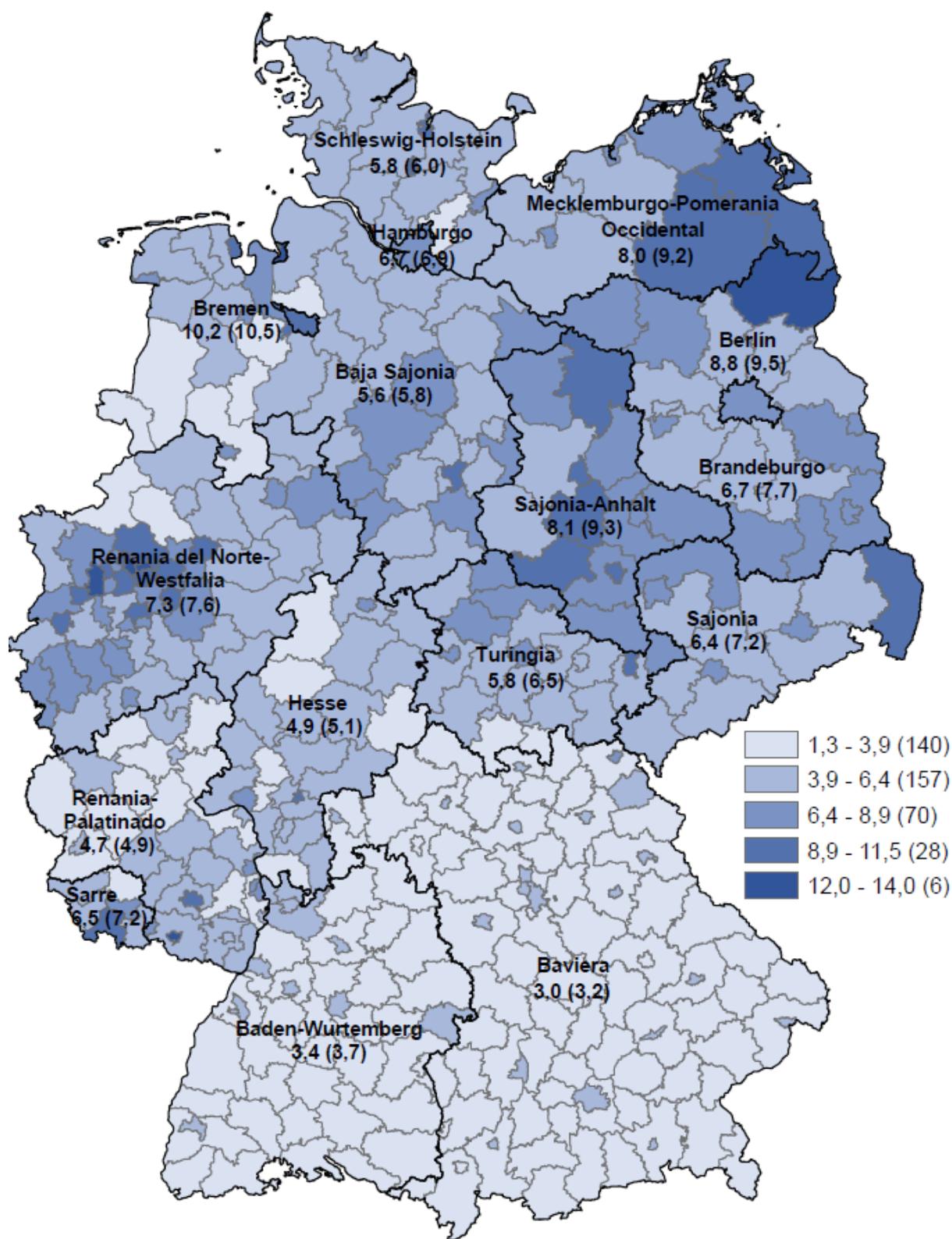
Fuente: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick-Nav.html>

Comentarios:

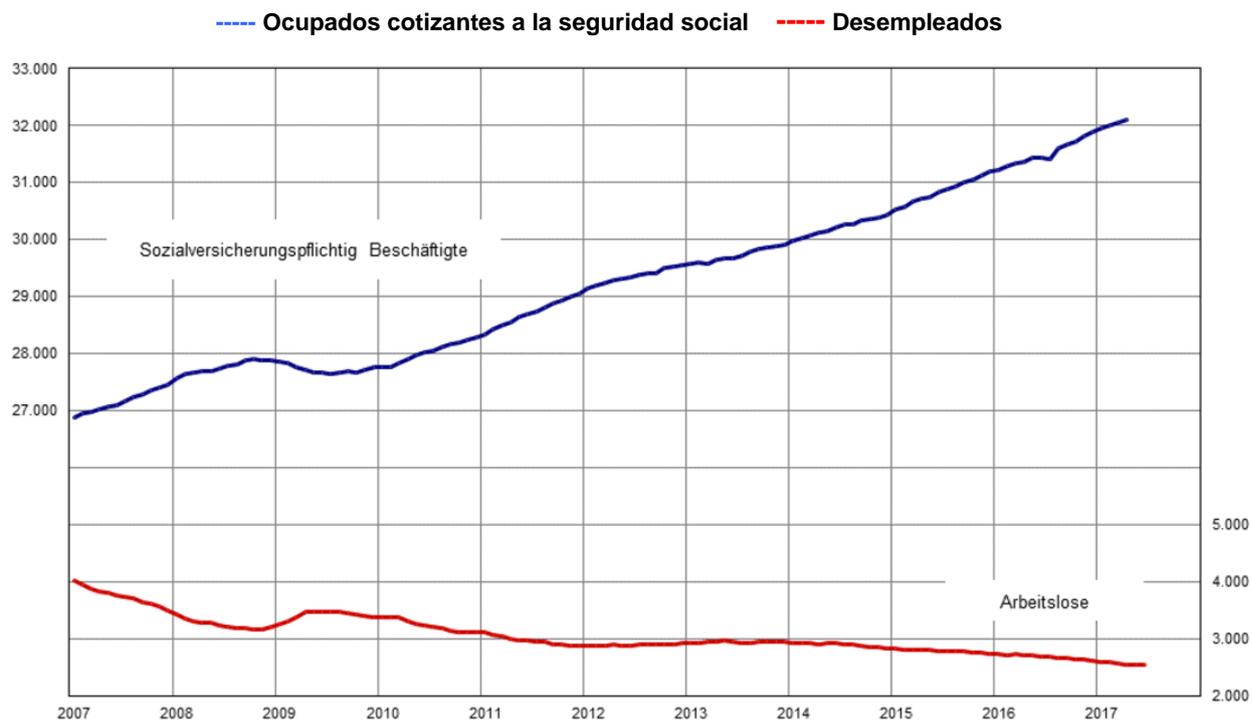
La **Ministra Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD)**, destacó las grandes oportunidades que actualmente ofrece el mercado laboral debido a su buena situación y la notoria disminución del riesgo de caer en situación de desempleo. Considera que las actuales cifras del mercado son logros alcanzados por el Gobierno y que la formación continua y la cualificación serán decisivos para superar los grandes retos a los que hay que enfrentarse todavía y mantener la situación actual.

Stefan Körze, miembro del consejo directivo de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), relativizó las cifras del mercado laboral al destacar el aumento del trabajo precario y el aumento del riesgo de pobreza en la tercera edad. Por ello reclama una estabilización de la tasa de reemplazo de las pensiones y mejorar el apoyo que desde las instituciones públicas se presta a los desempleados de larga duración, siendo necesario además ampliar la cobertura de los convenios colectivos y de los estándares sociales mínimos.

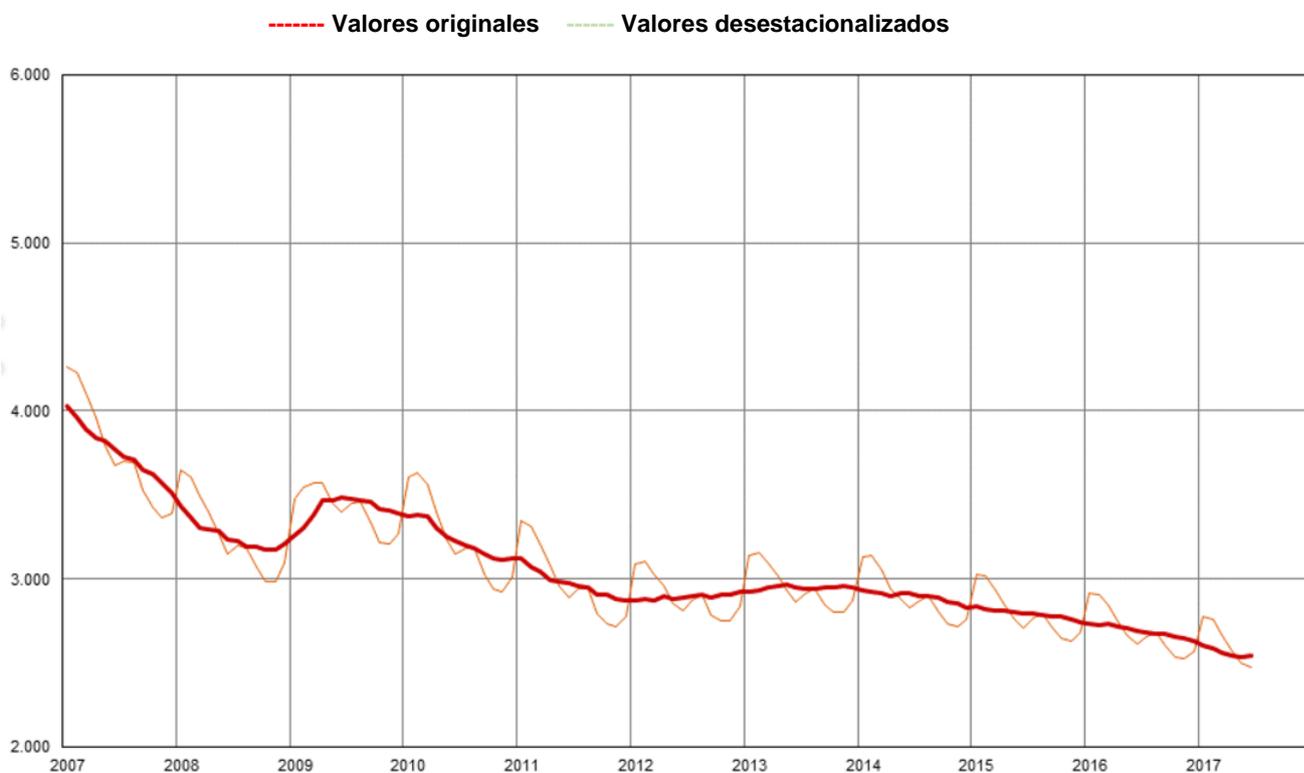
TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS (sobre la población activa total)
JUNIO DE 2017 (comparación interanual)



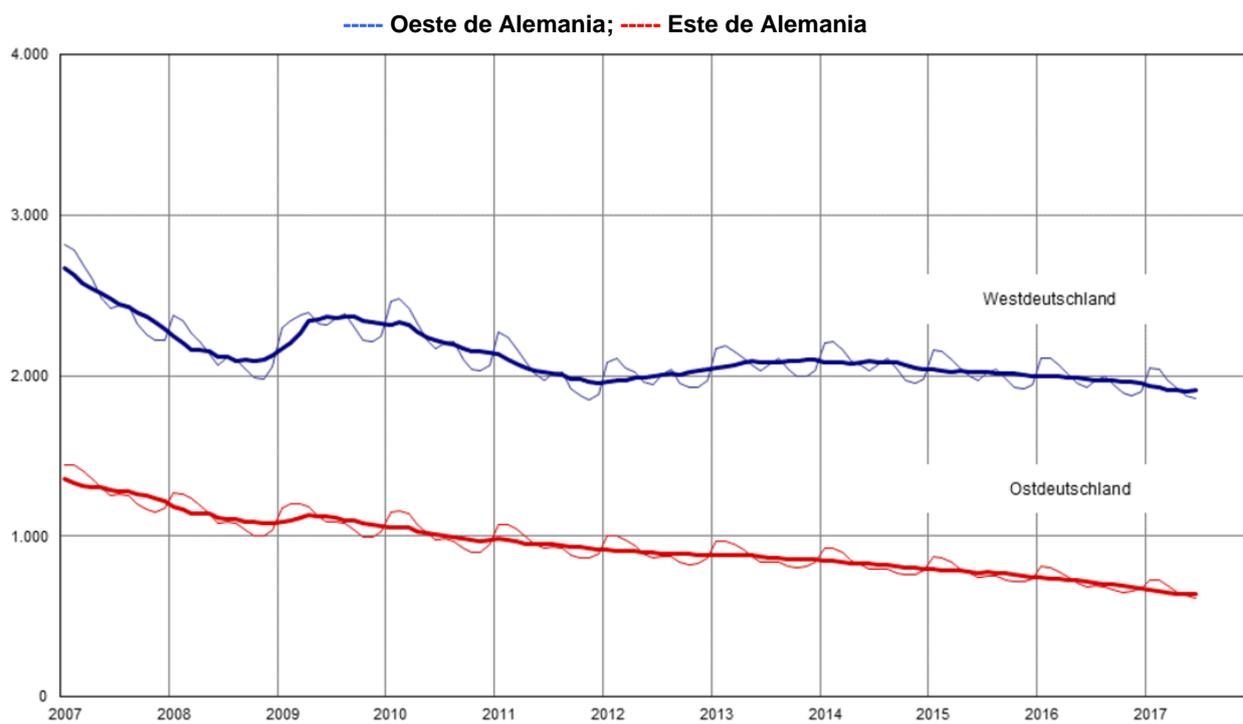
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)



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



EVOLUCIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL ESTE Y OESTE DE ALEMANIA
(en miles, cifras desestacionalizadas)



VALORES INDICATIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

JUNIO 2017	2017				Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo:valores del año anterior)			
	Junio	Mayo	Abril	Marzo	Junio		Mayo	Abril
					v. absoluto	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual)	...	44.164.000	43.981.000	43.818.000	1,5	1,5
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	32.025.700	31.924.000	2,3
DESEMPLEO REGISTRADO	2.472.642	2.497.718	2.568.612	2.662.111	-141.575	- 5,4	- 6,2	- 6,4
De ellos: 32,2% en el Código Civil III	795.891	810.132	861.454	935.147	42.064	5,6	4,7	5,4
67,8% en el Código Civil II	1.676.751	1.687.586	1.707.158	1.726.964	-183.639	- 9,9	- 10,7	- 11,4
54,9% hombres	1.358.510	1.377.315	1.424.259	1.494.839	-76.922	- 5,4	- 6,2	- 6,1
45,1% mujeres	1.114.130	1.120.402	1.144.343	1.167.268	-64.652	- 5,5	- 6,3	- 6,7
8,8% ≥15 y <25 años	217.252	215.403	225.530	238.775	-9.311	- 4,1	- 4,9	- 3,9
1,7% de ellos. ≥15 y <20 años	42.628	42.550	44.571	47.037	-3.043	- 6,7	- 7,1	- 4,6
21,1% ≥55	521.357	527.104	535.749	552.888	-23.719	- 4,4	- 4,9	- 6,0
26,1% extranjeros	645.796	648.760	661.996	675.186	30.186	4,9	4,7	5,8
73,6% alemanes	1.820.467	1.842.729	1.900.189	1.980.235	-172.735	- 8,7	- 9,6	- 10,1
6,5% con severa discapacidad	161.103	162.011	163.642	166.183	-7.581	- 4,5	- 5,0	- 5,6
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	5,5	5,6	5,8	6,0	5,9	-	6,0	6,3
hombres	5,8	5,8	6,1	6,4	6,2	-	6,3	6,5
mujeres	5,3	5,3	5,5	5,6	5,7	-	5,7	5,9
≥15 y <25 años	4,8	4,8	5,0	5,3	5,0	-	5,0	5,2
≥15 y <20 años	3,2	3,2	3,4	3,6	3,5	-	3,5	3,7
≥55 y <65 años	6,1	6,2	6,5	6,7	6,6	-	6,7	7,2
extranjeros	14,0	14,1	15,7	16,0	14,6	-	14,7	16,1
alemanes	4,6	4,6	4,8	5,0	5,0	-	5,1	5,3
- en relación con la población activa por cuenta ajena	6,1	6,2	6,5	6,7	6,6	-	6,7	7,0
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	2.860.631	2.894.566	2.970.634	3.056.132	-139.354	- 4,6	- 4,5	- 3,9
Subempleo en sentido estricto	3.469.368	3.503.808	3.575.199	3.647.458	-25.208	- 0,7	- 0,6	0,2
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.495.569	3.529.564	3.601.028	3.672.981	-26.001	- 0,7	- 0,6	0,2
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,7	7,8	8,0	8,2	7,9	-	7,9	8,1
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	684.860	697.370	747.898	817.276	-41.025	- 5,7	- 7,2	- 5,5
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.423.599	4.428.629	4.429.258	4.428.109	106.017	2,5	2,5	2,4
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.713.903	1.708.758	1.705.824	1.700.797	106.400	6,6	6,4	6,3
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	8,1	8,1	8,1	8,1	7,9	-	8,0	8,0
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	195.368	199.707	207.961	210.008	1.866	1,0	2,3	10,5
- Nuevas desde inicios de año	1.188.149	992.781	793.074	585.113	50.348	4,4	5,1	5,9
- Total de ofertas	730.802	714.398	705.949	691.924	65.930	9,9	9,1	10,3
Índice de empleo BA-X	235	232	231	228	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total								
de ellos: Activación y reinserción profesional	922.937	940.578	942.237	937.120	30.190	3,4	8,0	11,7
Orientación y formación profesional	227.346	236.486	242.428	247.882	5.430	2,4	16,2	30,3
Formación continua	195.739	201.283	202.894	203.278	3.610	1,9	1,7	1,4
Inicio de una ocupación	173.030	178.074	177.803	177.968	2.111	1,2	4,2	4,1
Medidas especiales para discapacitados	138.140	137.263	136.165	130.475	11.775	9,3	12,9	17,5
Medidas de creación de empleo	67.193	67.568	67.250	67.022	272	0,4	0,2	- 0,5
Otros tipos de fomento	107.187	105.148	100.787	95.661	7.362	7,4	9,8	12,7
	14.302	14.756	14.910	14.834	-370	- 2,5	4,0	9,2
Datos desestacionalizados	Junio/17	Mayo/17	Abril/17	Marzo/17	Febr./17	Enero/17	Dic./16	Nov./16
Población ocupada	...	36.000	33.000	44.000	56.000	81.000	68.000	73.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	37.000	44.000	57.000	63.000	80.000	80.000
Desempleados	7.000	-7.000	-14.000	-27.000	-15.000	-24.000	-20.000	-8.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	7.000	-9.000	7.000	-13.000	-6.000	-20.000	-11.000	-4.000
Ofertas de trabajo notificadas	9.000	6.000	10.000	2.000	0	8.000	7.000	3.000
Cuota desempleo en relac. con total de población act.	5,7	5,7	5,8	5,8	5,9	5,9	5,9	6,0
Cuota de desempleo según OIT	...	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	4,0

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN JUNIO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de junio de 2017 había 502.267 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 1.750 personas en base intermensual y un descenso de 27.368 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2015— se situó en 9,8%, lo que supone que no ha habido variación en términos intermensuales y un descenso de 0,5 % en términos interanuales.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de junio hubo 390.945 ciudadanos belgas, 50.128 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.669 españoles) y 61.194 ciudadanos extracomunitarios.

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

Desempleo EFT

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 6,8% en el mes de abril de 2017 (ultimo dato disponible).

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM- DIRECTION DES STATISTIQUES

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN JUIN 2017

dont

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	106.844	109.792	1.214	48.025	264.661	-4.138	-14.794
Femmes	94.187	99.884	1.234	43.535	237.606	+2.388	-12.574
Total	201.031	209.676	2.448	91.560	502.267	-1.750	-27.368
- 1 m.	-731	-1.131	-7	+112	-1.750		
- 12 m.	-13.689	-8.796	-183	-4.883	-27.368		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	20.885	20.164	177	4.584	45.633	-1.387	-2.839
Femmes	14.315	16.786	170	3.951	35.052	+352	-3.474
Total	35.200	36.950	347	8.535	80.685	-1.035	-6.313
- 1 m.	+16	-733	+14	-318	-1.035		
- 12 m.	-2.909	-2.449	-51	-955	-6.313		

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

Hommes	35.561	44.533	445	23.625	103.719	-1.149	-6.031
Femmes	28.961	37.050	438	20.825	86.836	+331	-4.585
Total	64.522	81.583	883	44.450	190.555	-818	-10.616
- 1 m.	-440	-600	-16	+222	-818		
- 12 m.	-3.538	-4.654	-40	-2.424	-10.616		

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

Hommes	6.209	13.235	71	2.087	21.531	-32	+917
Femmes	4.570	11.243	77	1.954	17.767	+694	+319
Total	10.779	24.478	148	4.041	39.298	+662	+1.236
- 1 m.	+688	+186	-2	-212	+662		
- 12 m.	-1.106	+2.826	-34	-484	+1.236		

5 Taux de chômage : (classes d'âge de 15 à 64 ans)

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2015 : source Steunpunt WSE
+ pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)

Hommes	6,7%	13,2%	6,7%	16,0%	9,7%	-0,1%	-0,5%
Femmes	6,7%	13,5%	8,0%	17,0%	9,9%	+0,1%	-0,5%
Total	6,7%	13,3%	7,3%	16,4%	9,8%	+0,0%	-0,5%
- 1 m.	+0,0%	-0,1%	+0,0%	+0,0%	+0,0%		
- 12 m.	-0,5%	-0,6%	-0,5%	-0,9%	-0,5%		

*** Pour Bruxelles : source population active BNB 2016 (clef EFT)

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe Situation du mois de JUIN 2017

Pays

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	203.702	19.389	187.243	15.674	390.945	35.063
Autriche	32	1	44	2	76	3
Bulgarie	1.475	76	1.741	80	3.216	156
Chypre	5	0	11	1	16	1
République Tchèque	204	12	202	13	406	25
Allemagne	623	30	700	17	1.323	47
Danemark	28	2	30	3	58	5
Espagne	2.731	70	1.938	77	4.669	147
Estonie	9	0	21	0	30	0
Finlande	22	0	44	2	66	2
France	4.117	221	4.925	259	9.042	480
Grande Bretagne	428	16	306	11	734	27
Grèce	526	7	465	13	991	20
Croatie	51	3	59	2	110	5
Hongrie	138	6	180	4	318	10
Irlande	49	2	49	1	98	3
Italie	6.199	148	4.324	137	10.523	285
Lituanie	35	0	94	1	129	1
Luxembourg	87	6	77	6	164	12
Lettonie	18	0	55	0	73	0
Malte	5	0	4	0	9	0
Pays-Bas	3.657	149	3.831	121	7.488	270
Pologne	1.492	65	1.553	57	3.045	122
Portugal	1.375	77	1.119	51	2.494	128
Roumanie	1.655	108	2.222	145	3.877	253
Slovaquie	497	30	536	25	1.033	55
Slovénie	14	0	24	2	38	2
Suède	49	2	53	2	102	4
TOTAL ETRANGERS U.E.	25521	1031	24607	1032	50128	2063
TOTAL U.E.	229223	20420	211850	16706	441073	37126
Suisse	43	0	53	0	96	0
Congo (Rép. démocratique)	1.782	58	2.348	94	4.130	152
Algérie	1.310	27	576	24	1.886	51
Maroc	7.016	138	4.296	189	11.312	327
Macédoine	410	21	285	20	695	41
Norvège	14	1	28	0	42	1
Serbie + Monténégro	506	24	388	33	894	57
Tunisie	645	11	297	13	942	24
Turquie	2.475	50	1.530	52	4.005	102
Réfugiés et apatrides	2.300	165	1.376	98	3.676	263
Autres nationalités hors U.E.	18.937	616	14.579	538	33.516	1.154
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	35.438	1.111	25.756	1.061	61.194	2.172
TOTAL ETRANGERS	60.959	2.142	50.363	2.093	111.322	4.235
TOTAL GENERAL	264.661	21.531	237.606	17.767	502.267	39.298

Marché du travail : Chômage

Périodes	Demandeurs d'emplo 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
31/05/2017	502.267	80.685	421.582			
31/05/2017	504.017	81.720	422.297		9,3	7,8
30/04/2017	517.998	87.021	430.977	6,8	9,3	7,8
31/03/2017	529.753	91.994	437.759	6,9	9,5	8
28/02/2017	563.529	102.909	460.620	7	9,5	8
31/01/2017	547.762	100.979	446.783	7,9	9,6	8,1
31/12/2016	539.042	99.126	439.916	7,6	9,6	8,2
30/11/2016	540.553	102.628	437.925	7.6	9,8	8,3
31/10/2016	551.088	108.413	442.675	7,9	9,8	8,3
30/09/2016	564.504	116.828	447.676	8,0	9,9	8,4
31/08/2016	579.777	115.028	464.749	8,2	10,0	8,5
31/07/2016	569.400	106.716	462.684	8,2	10,0	8,6
30/06/2016	529.635	86.998	442.637	8,3	10,1	8,6
31/05/2016	527.876	87.470	440.406	8,2	10,1	8,6
30/04/2016	543.976	93.181	450.795	8,2	10,1	8,7
31/03/2016	554.384	97.849	456.535	8,1	10,2	8,7

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

CANADÁ

LA TASA DE DESEMPLEO DESCIEDE AL 6,5%¹¹

En junio, el empleo aumenta en 45.300 puestos de trabajo, la mayor parte de ellos a tiempo parcial, y la tasa de desempleo desciende 0,1 puntos porcentuales al 6,5% (1.270.300 desempleados).

En términos interanuales, el empleo ha aumentado en 350.800 (+1,9%), correspondiendo la mayor parte de este incremento al empleo a tiempo completo, y el número de horas trabajadas se ha incrementado en un 1,4%.

Distribución del empleo en junio

1. Empleo público, privado y autoempleo

En junio, el número de trabajadores autónomos aumenta en 21.400 (+0,8%), lo que contribuye a que en términos interanuales el autoempleo registre un aumento de 19.000 (+0,7%). El sector privado se mantiene estable con respecto a mayo (+17.800 o +0,1%) aunque en términos interanuales registra el importante incremento de 227.300 (+1,9%) empleos. Finalmente, el sector público con 6.000 (+0,2) puestos de trabajo más, vuelve a registrar un ligero incremento de empleo este mes. En términos interanuales, este sector ha ganado 104.500 puestos de trabajo (+2,9%).

2. Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

En junio, el empleo a tiempo completo, con 8.100 puestos de trabajo más (+0,1%) se mantiene estable con respecto a mayo, y es el empleo a tiempo parcial el que más incremento registra este mes (+37.100 puestos de trabajo o +3,0%). En términos interanuales, tanto el empleo a tiempo completo (+248.200 o +1,7%) como el empleo a tiempo parcial (+102.500 o +3,0%) continúan registrando un notable incremento.

3. Distribución por sexo y edad

En junio, el empleo crece especialmente entre los mayores de 55 años que registran un incremento de 31.000 puestos de trabajo y, sobre todo, entre las mujeres. La tasa de desempleo de los mayores de 55 años, sin embargo, se mantiene estable en el 5,8%. En términos

¹¹ Fuente: Informe del "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 7 de julio de 2017.

interanuales, este colectivo ha ganado 133.000 puestos de trabajo (+3,6%), debido, principalmente, al envejecimiento de la población.

Las trabajadoras de entre 25 y 54 años, con 17.000 puestos de trabajo más, también ganan empleo este mes y su tasa de desempleo desciende al 5,2%, la más baja de todos los colectivos demográficos. El empleo entre los hombres de entre 25 y 54, por su parte, se mantiene estable con respecto al mes anterior y su tasa de desempleo continúa en el 5,7%.

Finalmente, los jóvenes de entre 15 y 24 años apenas experimentan cambios con respecto al mes anterior y su tasa de desempleo continúa en el 12%, aunque un punto porcentual por debajo del 13% registrado en junio de 2016. En términos interanuales este colectivo ha ganado 43.000 puestos de trabajo (+1,8%).

4. Distribución por sectores de actividad

El sector productor de bienes registra un incremento de 16.000 puestos de trabajo (+0,4%) gracias, fundamentalmente, a la agricultura que aumenta en 12.000 puestos de trabajo (+4,3%), aunque en términos interanuales este subsector se mantiene estable. El subsector energético, con 2.200 empleos más, también crece este mes (+1,7%). En cambio, los recursos naturales pierden 2.300 empleos con respecto a mayo (-0,7%). La construcción y la industria, por su parte, se mantienen estables. En términos interanuales, el sector productor de bienes registra un incremento de 74.600 puestos de trabajo (+2,0%), gracias, fundamentalmente, a la construcción (+1,9%) y a la industria (+2,6%).

El sector servicios, con 29.200 puestos de trabajo más en junio, continúa creando empleo, registrando, en términos interanuales, el incremento de 276.200 (+1,9%) puestos de trabajo. El subsector que más empleo crea este mes es el de los servicios profesionales, científicos y técnicos que gana 27.000 empleos (+1,9%) este mes, especialmente gracias a los diseñadores de sistemas informáticos, lo que contribuye a que se convierta en el subsector que más crece en términos interanuales (+66.000 puestos o +4,7%). El resto de subsectores se mantiene relativamente estable respecto al mes anterior. En términos interanuales, prácticamente todos los subsectores crecen, a excepción de los servicios a empresas, a la edificación y otros servicios de apoyo que pierden 22.800 empleos (-3,0%).

5. Distribución territorial

En junio, Quebec gana 28.300 puestos de trabajo más y su tasa de desempleo se mantiene en un mínimo histórico del 6%. En términos interanuales, el empleo en esta provincia se ha incrementado considerablemente, registrando 121.700 puestos de trabajo más.

Siguiendo la tendencia de crecimiento iniciada en primavera de 2015, Columbia Británica, con 19.700 puestos de trabajo más, vuelve a crear empleo este mes y su tasa de desempleo desciende 0,5 puntos porcentuales al 5,1%. En términos interanuales la provincia ha ganado 104.300 puestos de trabajo (+4,4%).

Alberta, por su parte, se mantiene estable en el mes de junio aunque su tasa de desempleo desciende 0,4 puntos porcentuales al 7,4%. En términos interanuales, la provincia registra un incremento de 48.500 (+2,2%) puestos de trabajo, prácticamente todos ellos a tiempo completo.

Ontario también se mantiene estable con respecto a mayo y su tasa de desempleo continúa en el 6,4%. En los últimos doce meses, la provincia ha ganado 75.100 puestos de trabajo (+1,1%).

En el resto de provincias, el mercado laboral se mantiene prácticamente sin cambios con respecto al mes anterior.

6. Empleo veraniego de estudiantes.

Dada la importancia de los empleos veraniegos para estudiantes en Canadá, *Statistics Canada* recoge, en la *Labour Force Survey* de entre mayo y agosto de cada año, información sobre la situación laboral de los jóvenes de entre 15 a 24 años que estaban estudiando a tiempo completo en marzo y que prevén volver a clase en otoño. Del informe de junio ya se pueden extraer los primeros indicadores del mercado laboral veraniego, sobre todo de los estudiantes con edades comprendidas entre los 20 y 24 años, dado que la mayor parte de los de entre 15 y 19 años no habían terminado aún las clases. La tasa de empleo entre los estudiantes de 20 a 24 años ha sido en junio del 66,6%, similar a la de hace 12 meses, y la tasa de desempleo del 9,4%, también similar a la del año anterior.

7. Comentarios a estos datos

Canadá gana en junio 45.300 puestos de trabajo, siendo prácticamente todos ellos a tiempo parcial, y la tasa de desempleo desciende 0,1 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,5% (1.270.300 desempleados).

Por colectivos de edad y sexo, el empleo aumenta entre las mujeres mayores de 55 y entre las mujeres de entre 25 y 54 años. El resto de colectivos se mantiene estable.

Por provincias, el empleo crece en Quebec (+28.300 o +0,7%) y en Columbia Británica (+19.700 o +0,8%). El resto de provincias se mantiene estable.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta especialmente en los servicios profesionales, científicos y técnicos (+27.000 o +1,9%) y en la agricultura (+12.000 o +4,3%); y desciende en el sector de los servicios a empresas, a la edificación y otros servicios de apoyo (-15.100 o -2,0%). El resto de sectores se mantiene estable.

Por último, en junio, el número de trabajadores por cuenta propia aumenta en 21.400 (-0,8%) con respecto a mayo, y en 19.000 (+0,7%) con respecto a junio de 2016.

EE.UU.

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN JUNIO

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, la economía estadounidense creó 222.000 puestos de trabajo en junio.*
- *Se registró un aumento de 116.000 en el número de desempleados y la tasa de paro aumentó una décima, al 4,4%. Ello, en realidad, es positivo, porque el aumento se debe a la incorporación al mercado de trabajo de un número significativo de personas, que se animan a buscar un empleo ante la buena perspectiva del mercado laboral. Así, el número de activos aumentó fuertemente y la tasa de actividad creció una décima, situándose en el 62,8%.*
- *Los salarios crecieron suavemente, manteniendo un crecimiento interanual del 2,5%, por debajo del 3,5 marcado como objetivo por la Reserva Federal.*

Datos generales y metodología

DATOS GENERALES

Según publicó el día 7 de julio el Departamento de Trabajo, el mercado laboral recuperó en junio un ritmo fuerte de creación de puestos de trabajo al registrarse 222.000 nuevos empleos. La cifra superó ampliamente las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento de 175.000. El informe, además, incluye sendas revisiones al alza de los datos de creación de empleos de los meses de abril (+33.000) y mayo (+14.000).

La tasa de desempleo subió una décima de punto, situándose en el 4,4 por ciento en junio. En los últimos doce meses la tasa ha descendido medio punto, desde el 4,9% de junio de 2016. En cifras, el dato mensual de desempleados aumentó en 116.000, subiendo a un total de 6.977.000. El dato interanual de parados ha descendido en más de 800.000, puesto que en junio de 2016 se situaba en 7.799.000.

El número de activos en junio fue de 160.145.000, tras registrar un fuerte aumento de 361.000 personas. En junio de 2016 el dato se situaba en 158.889.000. La tasa de actividad creció una décima en junio, subiendo al 62,8%, aún cercana a su mínimo histórico, y registrando una subida interanual de una décima de punto.

METODOLOGÍA

Los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta sobre las nóminas, que aportan 390.000 centros de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos a 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 de la de nóminas con las cifras de paro y actividad de la de hogares).

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en junio se crearon 190.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de junio el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de mil trabajadores con respecto a la cifra de mayo, situándose en 1.664.000. El registro refleja un descenso interanual de 322.000 personas. El 24,3 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 38,1 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante menos de cinco semanas aumentó en 151.000 personas. Se registró una reducción de 27.000 en la cifra de parados entre cinco y 14 semanas, y otra de 209.000 en el de parados entre 14 y 27 semanas.

Aproximadamente 1,6 millones de personas (casi 200.000 menos que en mayo) 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, 514.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 8,6 por ciento,

dato que refleja un aumento mensual de dos décimas y un descenso interanual de seis décimas de punto.

EMPLEO POR SECTORES

La encuesta de las nóminas indica que en junio se crearon 222.000 puestos de trabajo, con el sector privado generando 187.000. El sector industrial continuó su estancamiento, al crear solamente 1.000 puestos de trabajo. La construcción aceleró levemente su crecimiento moderado al realizar 16.000 contrataciones.

En el sector servicios destacaron los incrementos de la sanidad y servicios sociales (+59.000) y la hostelería (+36.000) y las ETT (+35.000), así como la vuelta a la creación de empleo del comercio minorista (+8.000). El único retroceso de importancia tuvo lugar en la educación (-14.000). Las administraciones públicas realizaron 35.000 contrataciones, casi en su práctica totalidad en las administraciones estatales y locales (condados y municipios).

EMPLEO SEGÚN SEXO, GRUPO E POBLACIÓN Y NIVEL EDUCATIVO

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor descenso (un punto porcentual) tuvo lugar entre los trabajadores menores de 20 años, cuya tasa general desciende al 13,3 por ciento. Otros dos descensos (cuatro décimas de punto porcentual) se produjeron entre las personas de raza negra y las de origen hispano, bajando sus tasas respectivas al 7,1% y el 4,8%. La tasa de los varones adultos creció dos décimas, subiendo al 4,5%, mientras que la de los trabajadores de raza blanca aumentó una décima de punto, situándose en el 3,8%. La tasa de las mujeres adultas se mantuvo sin cambios en el 4,0 por ciento.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que se produjeron descensos en las tasas de paro de dos grupos, uno de dos décimas entre los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios y otro del 0,1% entre los trabajadores que tras terminar los estudios secundarios no llegaron a iniciar estudios universitarios, bajando sus tasas al 3,8% y el 4,6%, respectivamente. De los dos aumentos registrados en las tasas de paro, el mayor (del 0,3%) lo sufrieron los trabajadores que no finalizaron los estudios secundarios, y el otro, de una décima de punto, los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado), subiendo sus tasas respectivas al 6,4% y el 2,4 por ciento.

EMPLEO Y DESEMPLEO POR ESTADOS

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó en un informe separado referido al mes de mayo que el número de puestos de trabajo descendió en el mes de mayo en nueve estados y en el Distrito Federal de Columbia, se redujo en cuatro y se mantuvo sin cambios significativos en los 37 restantes. Los mayores incrementos de puestos de trabajo se registraron en Florida (30.000), Nueva York (28.000) y Carolina del Norte (19.000), mientras que los descensos más importantes tuvieron lugar en los estados de New Jersey (-13.000) y Nevada (-7.000). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en nueve estados, se incrementó en tres y se mantuvo estable en los otros 38 estados y en el Distrito Federal. Solamente tres estados registraban una tasa de paro del 6% o superior. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,7%, mientras que el 2,3% de Colorado es la más baja.

En términos interanuales, el empleo ha descendido en 48 estados y solamente ha crecido en dos estados aunque de forma insignificante. El estado en que se destruyeron más empleos fue California (706.700), seguido de Florida (380.300) y Michigan (284.800). Las mayores pérdidas porcentuales de empleo tuvieron lugar en Arizona (+6,9%), Michigan (+6,8%) y Nevada (+6,1%).

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.844.632 durante la semana que terminó el 17 de junio, con una tasa de percepción de prestaciones del 26,43 por ciento.

Jornadas y salarios

JORNADAS

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado creció en el mes de junio en 0,1 horas, situándose en 34,4 horas. En el sector industrial la jornada media semanal también creció una décima, elevándose a 40,8 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó asimismo 0,1 horas, ascendiendo a 33,7 horas semanales.

SALARIOS

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó cuatro céntimos de dólar en junio, subiendo a 26,25

dólares, tras haber crecido también cuatro céntimos el mes anterior. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó también cuatro céntimos de dólar, situándose en 22,03 dólares por hora.

Consideraciones finales

Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo son positivos, no sólo por el fuerte incremento en la cifra de creación de empleo, sino también por las revisiones al alza de los datos de los dos meses anteriores, que elevan la media mensual de empleos creados en el segundo trimestre a 194.000, similar a la creación de puestos de trabajo de los ocho años de recuperación económica.

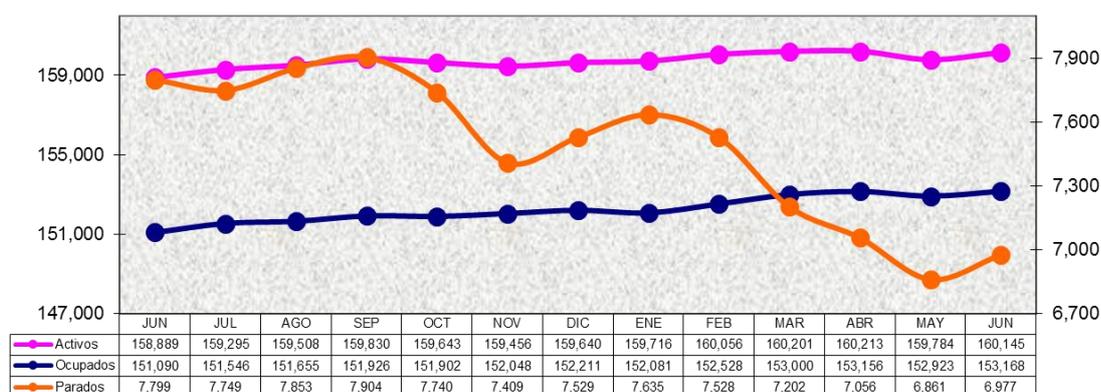
Aunque la tasa de paro creció una décima, el aumento se debe al elevado número de incorporaciones a la población activa.

El estancamiento de la tasa de actividad indica que parte de la generación del *baby-boom* se mantiene en el mercado laboral a pesar de haber alcanzado la edad de jubilación debido a que el mercado laboral se muestra favorable a los trabajadores.

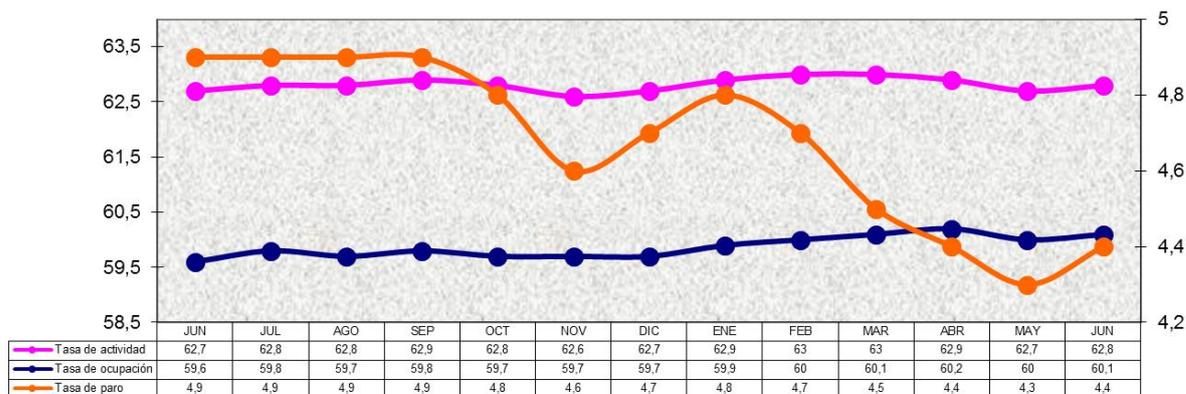
El único aspecto decepcionante del informe lo constituye el crecimiento de los salarios que está estancado en el 2,5% anual, sin el crecimiento necesario para que los trabajadores recuperen el poder adquisitivo perdido durante la recesión.

Se espera, y los datos del informe lo corroboran, que el ritmo de crecimiento del empleo se mantenga de manera continuada y sólida.

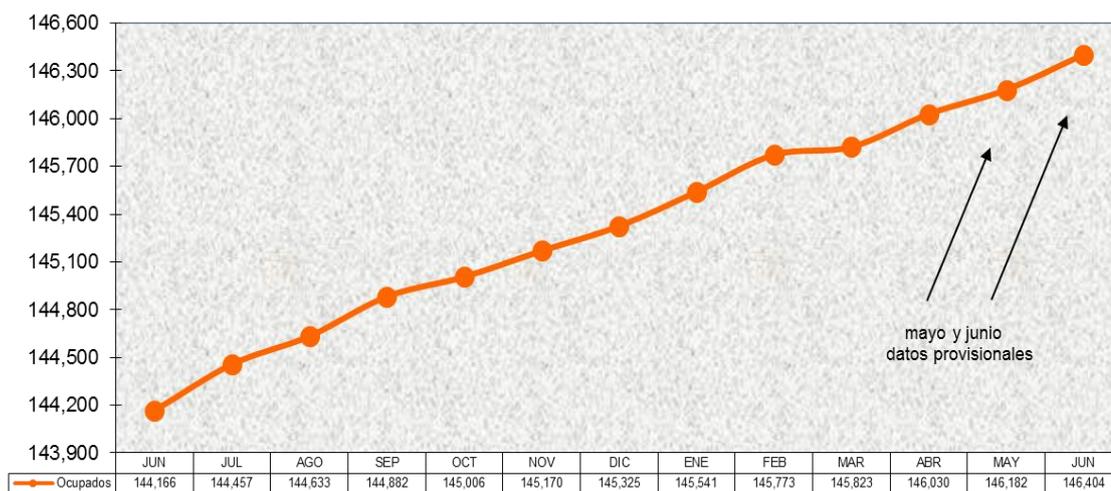
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Junio 2016 - Junio 2017
(Datos EPA)



Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Junio 2016 - Junio 2017



Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
Junio 2016 - Junio 2017
(Datos Encuesta Empresas)



FRANCIA

RENOVAR UN CDD O CONCERTAR VARIOS CDD SUCESIVOS¹²

No hay que confundir renovación y sucesión de contratos de duración determinada CDD). Renovar un CDD es el prolongarlo en condiciones idénticas. La conclusión de CDD sucesivos es firmar contratos distintos. En ambos casos, las normas imperantes son de estricto cumplimiento, so pena de ver los CDD reclasificados en contratos de duración indefinida (CDI). En efecto, el CDI sigue siendo el contrato de derecho común y la empresa no debe recurrir a un CDD para cubrir un puesto de trabajo de manera permanente.

1. En qué condiciones se puede renovar un CDD

1.1. Condición previa: la duración del contrato inicial debe ser precisa

Sólo los **contratos** de duración determinada celebrados de fecha a fecha, es decir, aquellos que mencionan la fecha de finalización del contrato, pueden ser renovados (Código de Trabajo, artículos L. 1242-8 y L. 1243-13). Los contratos sin término específico (por ejemplo, los contratos firmados para la sustitución de un trabajador ausente "hasta el regreso del señor X") no son renovables.

Como excepción, los CDD celebrados por aumento temporal de la actividad de la empresa en los seis meses siguientes a un despido por motivos económicos, que son limitados a una duración de tres meses, no pueden ser renovados (Código de Trabajo, artículos L. 1242-5).

Cabe señalar: Renovar no significa modificar el contrato de trabajo: la renovación de un CDD que tiene sólo por objeto modificar la duración inicial del CDD, no se confunde con la celebración de un nuevo contrato de trabajo y no autoriza a la empresa a modificar unilateralmente el contrato de origen, por ejemplo cambiando la remuneración. Renovar significa seguir el mismo contrato.

1.2. Procedimiento de renovación

La prolongación de un CDD no es posible cuando:

- Las condiciones de renovación fueron definidas en el contrato original,
- O han sido objeto de una cláusula adicional sometida al trabajador antes de la finalización del contrato inicial o de la

¹² Liaisons Sociales Quotidien, dossier n° 48/2017

cláusula adicional de la primera renovación (Código de Trabajo, artículos L. 1243-13).

Aunque la renovación esté prevista en el contrato de origen, será necesario, no obstante, establecer un escrito que formalice el acuerdo del trabajador en cuanto a la renovación de su CDD.

La cláusula adicional de renovación debe ser firmada por el trabajador. En su defecto, el CDD podrá ser reclasificado en CDI.

Cabe destacar: La presencia en el CDD de una cláusula adicional de renovación no obliga a la empresa a aplicarla: la prórroga continúa siendo opcional.

1.3. El contrato inicial no podrá renovarse una vez finalizado

La renovación, ya se haya previsto en el contrato de origen o se haya establecido en una cláusula adicional, debe ser propuesta antes de la fecha de final del contrato prevista inicialmente (Código de trabajo, artículo L. 1243-13), lo que implica que ésta debe ser formalizada antes del vencimiento del primer CDD o de la cláusula adicional a la primera renovación.

Una cláusula adicional celebrada después de esta fecha no es admisible: aunque la empresa proceda al día siguiente del término del contrato inicial, la cláusula adicional no será válida y el contrato de trabajo podrá ser reclasificado en contrato indefinido. Además, el Tribunal de casación consideró recientemente que la mera circunstancia de que un trabajador hubiese trabajado dos días después de la finalización del CDD y antes de firmar la cláusula inicial, no permite deducir el acuerdo con anterioridad a esta fecha, para renovación del contrato inicial (sentencia de la Sala de lo Social del de 5 de octubre 2016, Nº 15-17.458 FS-PB).

1.4. Renovación por una duración determinada o indefinida

Generalmente, un CDD con una fecha específica de finalización podrá ser renovado estableciendo otra fecha concreta. Pero es posible renovar un CDD mediante una cláusula adicional de renovación sin fecha de finalización determinada (por ejemplo: "suplencia por la duración del permiso por maternidad de la señora Y"). En este caso es conveniente establecer una duración mínima.

1.5. Sólo dos renovaciones

Desde el 19 de agosto de 2015 (Ley nº 2015-994, 17 de agosto de 2015), un CDD puede ser renovado dos veces (frente a una antes) (Código de Trabajo, artículo L. 1243-13).

1.6. Duración total de un CDD: en principio 18 meses incluidas las renovaciones

En principio, la duración total de un CDD no podrá exceder los 18 meses incluidos, en su caso, la o las renovación/-es (Código de Trabajo, artículo L. 1242-8). Como excepción, la duración total (renovaciones inclusive) de un CDD es de:

- Nueve meses, cuando el contrato se celebra mientras se espera la entrada en servicio efectivo de un trabajador contratado con un CDI.
- Nueve meses, para la realización de trabajos urgentes debidos a medidas de seguridad.
- 24 meses cuando el contrato es ejecutado en el extranjero.
- 24 meses cuando el contrato se celebra en el marco de la marcha definitiva de un empleado por supresión de su puesto de trabajo.
- 24 meses en caso de un **pedido excepcional** para la exportación, cuya importancia requiera la aplicación de medios más importantes que los utilizados por la empresa habitualmente. En este caso, la duración inicial del contrato no podrá ser inferior a seis meses y la empresa deberá proceder, previamente a las contrataciones previstas, a la consulta al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal si los hubiera (Código de Trabajo, artículo L. 1242-8).

La duración total máxima de 18 meses tampoco se aplica a:

- Los **CDD de proyecto** (contratación de ingenieros o de cuadros para la realización de un objeto definido cuando un acuerdo sectorial extendido o, en su defecto, un acuerdo de empresa permita utilizar esta clase de contrato). Estos contratos tendrán una duración mínima de 18 meses y una duración máxima de 36 meses, y no podrán ser renovados (Código de Trabajo, artículo L. 1242-8-1).
- Los **contratos de inserción y de alternancia**. Son los celebrados con arreglo a las disposiciones legales destinadas a favorecer la contratación de determinadas categorías de personas sin empleo o contratos destinados a garantizar al asalariado un complemento de formación profesional (Código de Trabajo, artículo L. 1242-8).

- Los **contratos temporales y contratos de uso** se desarrollan en los sectores en los que no es costumbre recurrir al contrato de duración indefinida: mudanza, hostelería, deporte profesional, etc. (Código de Trabajo, artículo D. 1242-1).

Además, cuando el contrato se celebre para **sustituir a un empleado**, no tendrá duración máxima: la fecha de finalización del CDD será la de la reincorporación de la persona sustituida (Código de Trabajo, artículo L. 1242-7).

Cabe señalar: Tampoco existe duración máxima cuando el CDD se celebra para la sustitución:

- De un director de empresa artesanal, industrial o comercial, de una persona que ejerza una profesión liberal, su cónyuge si participa efectivamente en la actividad de la empresa a título profesional y habitual, o de un asociado no asalariado de una sociedad civil profesional, de una sociedad civil de medios, de una sociedad de ejercicio liberal o de cualquier otra persona jurídica que ejerza una profesión liberal.
- De un director de explotación agrícola, de una ayuda familiar, de un socio de la explotación, o de su cónyuge, que participen efectivamente en las actividades de la explotación agrícola.

2. ¿Se pueden celebrar CDD sucesivos?

2.1. Principio

No se trata de prolongar el mismo contrato sino proceder a la conclusión de uno nuevo. Puede haber celebración de CDD sucesivos con el mismo asalariado (Código de Trabajo, artículo L. 1244-1) o con asalariados distintos (Código de Trabajo, artículo L. 1244-3).

Hay que tener en cuenta que celebrar contratos de duración determinada sucesivos no puede tener por objeto ni por efecto el proveer y mantener un empleo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa. Ésta no podrá recurrir de manera sistemática a los CDD para hacer frente a una necesidad estructural de mano de obra y ello cualquiera que sea su motivo.

2.2. Sucesión de CDD con el mismo asalariado

- En el mismo puesto

Al término de un CDD hay que respetar un plazo de carencia para contratar de un nuevo con un CDD en el puesto del trabajador cuyo contrato ha finalizado. Este plazo de carencia es igual:

- Al tercio de la duración del contrato vencido si la duración de este último (renovaciones incluidas) era de 14 o más días.
- A la mitad de la duración del contrato vencido si la duración de este último (renovaciones incluidas) era inferior a 14 días.

Los días tenidos en cuenta para apreciar el plazo que debe separar a los dos contratos son los días de apertura de la empresa o del establecimiento afectado (Código de Trabajo, artículo L. 1244-3).

- En puestos distintos

Si los CDD se suceden en puestos distintos, el plazo de carencia no es aplicable. Sin embargo, según la Administración, es más prudente respetar un plazo de interrupción entre los CDD, establecido en función de la duración del CDD precedente y que no sea demasiado breve.

2.3. Sucesión de CDD con asalariados distintos en el mismo puesto

2.3.1. Principio

Al igual que en la celebración de un nuevo CDD con el mismo trabajador, se deberá respetar un plazo de carencia antes de recurrir a un CDD con un nuevo asalariado en un puesto cuyo contrato haya finalizado. Este plazo de carencia es igual:

- Al tercio de la duración del contrato vencido si la duración de este último (renovaciones incluidas) era de 14 o más días.
- - A la mitad de la duración del contrato vencido si la duración de este último (renovaciones incluidas) era inferior a 14 días.

Los días tenidos en cuenta para apreciar el plazo que debe separar a los dos contratos son los días de apertura de la empresa o establecimiento afectado (Código de Trabajo, artículo L. 1244-3).

2.3.2. Excepciones

El plazo de carencia no se impone y los CDD pueden sucederse sin interrupción en los casos siguientes (Código de Trabajo, artículo L. 1244-4):

- CDD de sustitución en caso de nueva ausencia del trabajador sustituido.
- CDD de uso.
- Trabajos urgentes por razones de seguridad.
- Contratos de temporada.

- Contrato celebrado en aplicación de las políticas del empleo (inserción, alternancia, etc.).
- Ruptura anticipada del CDD precedente por el trabajador.
- Rechazo de la renovación de su CDD por parte del asalariado.

También están dispensados del plazo de carencia los contratos firmados para garantizar la sustitución de:

- Un director de empresa artesanal, industrial o comercial, de una persona que ejerza una profesión liberal, de su cónyuge que participe de manera efectiva en la actividad de la empresa a título profesional y habitual, o de un asociado no asalariado de una sociedad civil profesional, de una sociedad civil de medios, de una sociedad de ejercicio liberal o de cualquier otra persona jurídica que ejerza una profesión liberal.
- Un director de explotación agrícola, un ayudante familiar, un socio de la explotación, o de su cónyuge que participen efectivamente en la actividad de la explotación agrícola.

3. Cuáles son las sanciones aplicables al incumplimiento de estas normas

3.1. Reclasificación en CDI

Si la legislación relativa a los CDD no se ha respetado, se considerará que el trabajador ha ocupado un empleo fijo: los CDD no conformes son reclasificados en CDI (Código de Trabajo, artículo L. 1245-1). Este será especialmente el caso cuando el plazo de carencia entre dos CDD no sea respetado.

En caso de CDD sucesivos, la reclasificación en CDI surtirá efecto desde el día de la primera contratación, aunque haya habido interrupción entre los CDD. La antigüedad se calcula por lo tanto a partir del primer día del CDD.

El trabajador cuyo CDD sea reclasificado en CDI tendrá derecho a una indemnización cuya cuantía será al menos igual a un mes de salario (Código de Trabajo, artículo L. 1245-2). Cuando varios CDD sean reclasificados en CDI, se abonará una sola indemnización de reclasificación. Por otra parte, cuando el trabajador ya no forma parte de la empresa, la reclasificación en CDI significa que la ruptura del contrato de trabajo se considera un despido. El trabajador puede entonces solicitar las indemnizaciones por ruptura de contrato (indemnización por despido, indemnización compensatoria de preaviso, indemnización por despido sin causa real y grave).

NO RENOVACIÓN DEL CDD DE UN TRABAJADOR QUE HA SIDO OBJETO DE BAJAS POR ENFERMEDAD: ¿EXISTE DISCRIMINACIÓN?

- Sí, si la causa de la no renovación es la enfermedad. Se trata de una discriminación directa cuya causa es el estado de salud y, por lo tanto, de una medida prohibida (Casación Social de 25 de enero de 2011, nº 09-72 834).
- No, si la no renovación está basada en un motivo ajeno a la enfermedad. Por ejemplo, si la no renovación se debió al final de un aumento temporal de actividad.

Cabe señalar sin embargo, que si la empresa anunció al trabajador la no renovación de su CDD por carta, ésta debe ser considerada como una carta de despido, y los cargos enunciados en ella pueden justificar la ruptura. En este caso el trabajador no percibirá ninguna indemnización por despido sin causa real y seria.

Las solicitudes de reclasificación de CDD en CDI se benefician de un procedimiento acelerado ante el consejo de *Prud'hommes*. El tema será presentado directamente ante los jueces, quienes deberán resolver en el plazo de un mes (Código de Trabajo, artículo L. 1245-2).

3.2. Sanciones penales

El hecho de ignorar las disposiciones relativas a la duración de los CDD será sancionado con una multa de 3 750 € (7 500 € en caso de reincidencia, más seis meses de cárcel) (Código de Trabajo, artículo L. 1248-5). Lo mismo ocurre en caso de violación de las normas de renovación o sucesión de CDD (Código de Trabajo, artículo L. 1248-10 y 1248-11 L.).

GRECIA

LOS DATOS TRIMESTRALES

La tasa de desempleo descendió al 23,3 por ciento en el primer trimestre de 2017, del 23,6 por ciento registrado en el último trimestre de 2016, marcando una reducción de 1,6 por ciento interanual, según datos presentados por la Autoridad Estadística Nacional (ELSTAT, por sus siglas en griego).

La brecha entre desempleo masculino y femenino sigue siendo significativa, con una tasa de paro de 19,8 por ciento para los hombres y 27,8 por ciento para las mujeres, mientras que el desempleo juvenil alcanza el 60,2 por ciento para jóvenes de entre 15 y 19 años, y un 45 por ciento para personas entre 20 y 24 años de edad.

En total, la cifra de los individuos con empleo asciende a 3.659.250 personas, mientras que el número de parados es de 1.114.715 personas.

Los datos provisionales de abril

En abril de 2017, último dato publicado por la Autoridad Helénica de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 21,7%, frente al 22,0% de marzo (dato revisado) y al 23,6% de abril de 2016.

El número de empleados ascendió a 3.749.975 personas, mientras que el número de desempleados fue de 1.040.909 y el de inactivos 3.228.062. El número de empleados aumentó en 79.833 personas (+2,2%) en comparación con abril de 2016 y en 23.943 personas en comparación con marzo de 2017 (+0,6%). Los desempleados disminuyeron en 92.657 personas en comparación con abril de 2016 (-8,2%) y en 12.927 personas en comparación con marzo de 2017 (-1,2%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, bajó en 22.850 personas en comparación con abril de 2016 (-0,7%) y en 14.181 personas en comparación con marzo de 2017 (-0,4%).

Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (abril, 2012 - 2017)

	abril					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Empleados	3.739.219	3.513.822	3.494.099	3.564.998	3.670.142	3.749.975
Desempleados	1.149.155	1.338.918	1.303.991	1.211.172	1.133.566	1.040.909
Inactivos	3.375.272	3.340.102	3.347.625	3.318.434	3.250.912	3.228.062
Tasa de paro	23,5	27,6	27,2	25,4	23,6	21,7

Tabla 2. Tasa de desempleo por género: abril 2012-2017

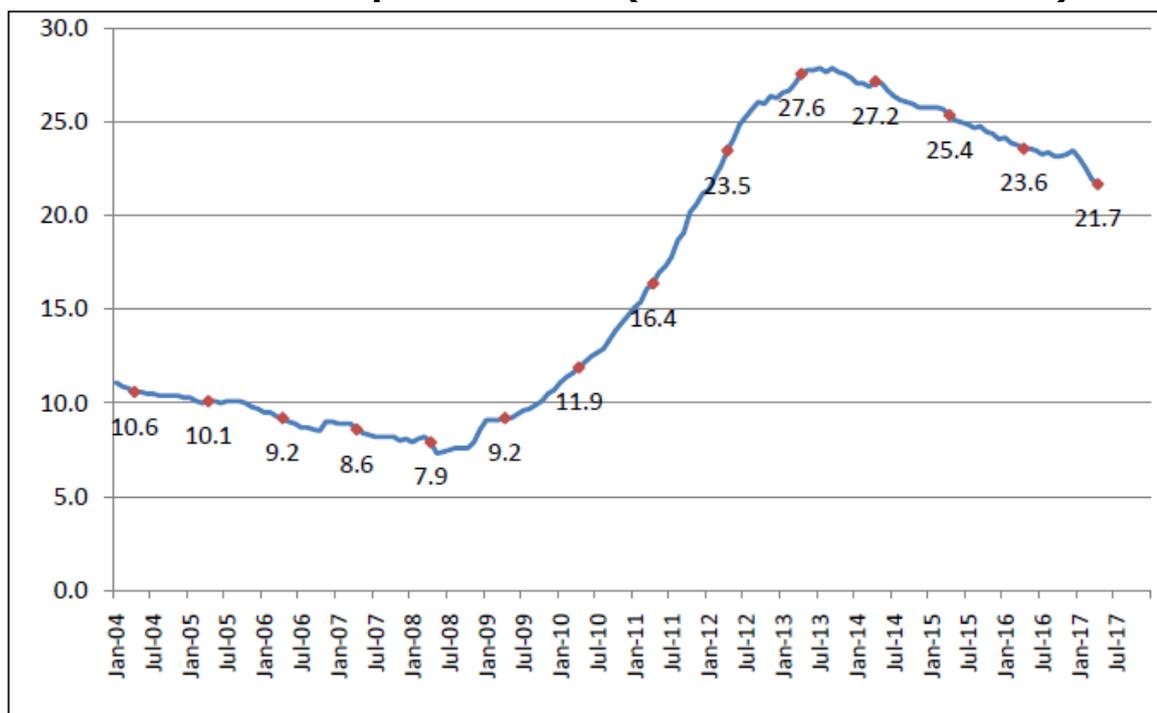
Género	abril					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hombres	20,6	24,5	24,4	22,4	19,8	18,2
Mujeres	27,3	31,5	30,8	29,1	28,3	26,2
Total	23,5	27,6	27,2	25,4	23,6	21,7

Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: abril 2012-2017

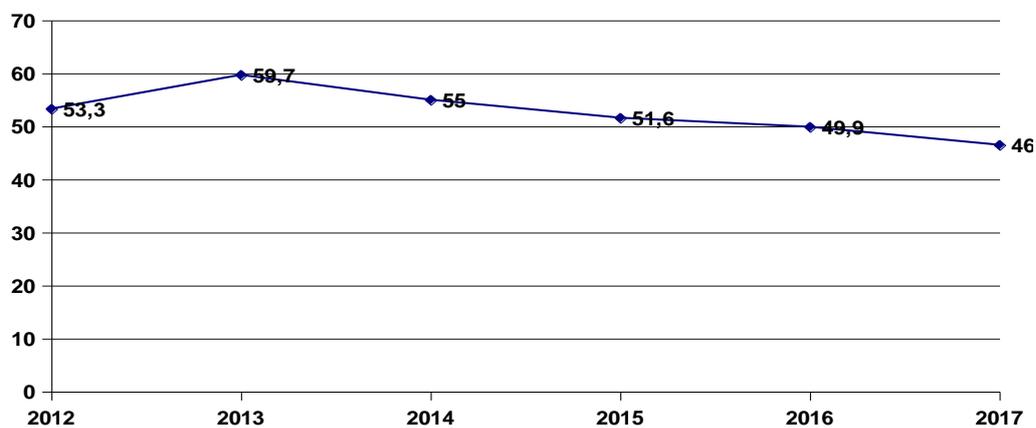
Tramos de edad	abril					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15-24 años	53,3	59,7	55,0	51,6	49,9	46,5
25-34 "	30,7	36,3	35,5	32,5	29,8	27,6
35-44 "	20,0	23,8	23,9	22,3	20,2	19,8
45-54 "	17,4	20,6	20,4	20,5	19,5	17,4
55-64 "	12,7	16,2	17,8	17,2	19,6	18,7
65-74 "	4,7	9,5	12,6	10,8	12,5	12,0
Total	23,5	27,6	27,2	25,4	23,6	21,7

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (abril 2004 – abril 2017)



EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (meses de abril 2012-2017)



ITALIA

LOS DATOS (PROVISIONALES) DE MAYO

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de mayo de 2017, el número de desempleados (2.927.000) registra un aumento del 1,5%%, (equivalente a +44.000 desempleados) a nivel mensual y una disminución del 1,8% (-55.000) respecto a mayo de 2016. La tasa de desempleo, del 11,3%, sube en 2 décimas respecto al mes anterior pero baja en 3 décimas a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha aumentado en 1,8 puntos a nivel mensual y en 3 décimas respecto a mayo de 2016, cifrándose en un 37,0%. Los desempleados de este tramo de edad son 554.000, es decir 25.000 más que en abril (+4,8%) y 26.000 menos que en mayo del año pasado (-4,4%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 22.923.000, es decir 51.000 menos que el mes anterior (-0,2%) pero 141.000 más (+0,6%) que en mayo de 2016. El descenso del empleo en el último mes, que afecta sobre todo a los hombres, se refiere a todos los tramos de edad menos a los mayores de 50 años. Disminuye el número de trabajadores autónomos y por cuenta ajena fijos, mientras que aumenta el de los contratados temporales. La tasa de empleo se sitúa en el 57,7%, con una disminución de 1 décima respecto y un aumento de 3 décimas a nivel interanual.

En cuanto al número de inactivos, después del aumento del mes pasado, no registra variaciones en mayo, habiendo aumentado entre los hombres y disminuido entre las mujeres. La inactividad resulta en descenso en el tramo de edad de 25 a 34 años y en crecimiento entre los mayores de cincuenta, mientras que permanece estable para los otros tramos de edad. La tasa de inactividad permanece al mismo nivel que en abril, 34,8%.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (mayo 2017)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,3	+0,2	-0,3
Tasa de desempleo juvenil	37,0	+1,8	+0,3
Tasa de empleo	57,7	-0,1	+0,3
Tasa de inactividad	34,8	0,0	-0,2

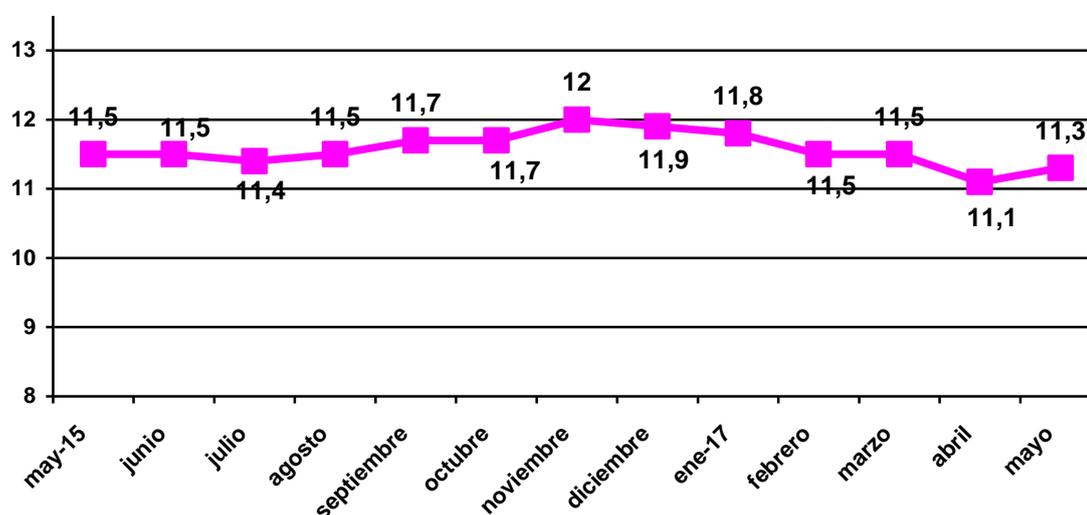
Fuente: ISTAT

Ocupados por posición profesional y carácter del empleo (Mayo 2017 – Datos desestacionalizados)

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre abril 2017)		Variación interanual (sobre mayo 2016)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	22.923	-51	-0,2	+141	+0,6
Por cuenta ajena	17.599	-13	-0,1	-313	+1,8
• Fijos	14.971	-23	-0,2	+114	+0,8
• Temporales	2.628	+10	+0,4	+199	+8,2
Autónomos	5.324	-38	-0,7	-172	-3,1

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

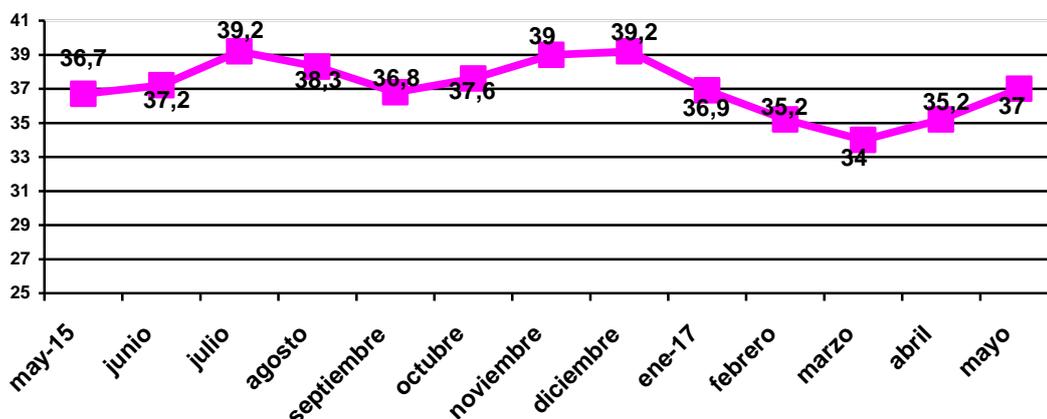


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (mayo 2017)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	554.000	+25.000	+4,8	-26.000	-4,4
Empleados	945.000	-28.000	-2,9	-58.000	-5,8
Inactivos	4.382.000	0	0,0	+58.000	+1,4

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	37,0	+1,8	+0,3
Tasa de empleo	16,1	-0,5	-0,9
Tasa de inactividad	74,5	0,0	+1,3

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



GARANTÍA JUVENIL. SEGUIMIENTO MENSUAL

A 28 de junio, el número de usuarios registrados era de 1.379.106. El número de registrados, después de las cancelaciones, era de 1.185.759. Las cancelaciones pueden darse por falta de requisitos, anulación de la adhesión por parte del joven, falta de presentación en la cita con el servicio para el empleo o negativa del joven ante la medida propuesta.

Sigue aumentando el porcentaje del número de entrevistas realizadas sobre el total de jóvenes registrados, así como el porcentaje de jóvenes a los que se ha propuesto una medida. La tabla siguiente ilustra los incrementos en lo que va de año.

	31.12.15	28.06.17	Var. %
Número de Jóvenes registrados	914.325	1.379.106	+49,1%
Números de jóvenes activos	787.715	1.185.759	+50,5%
Número de Jóvenes entrevistados	574.913	956.388	+66,4%
Número de jóvenes a los que se ha propuesto una medida	254.252	510.151	+100,6%

La participación en el Programa

Entre los usuarios globalmente registrados a 28 de junio de 2017 en los puntos de acceso a la Garantía Juvenil, siguen sin observarse variaciones significativas en la composición por género y edad. El 54% de los registrados se concentra en el tramo de edad entre los 19 y los 24 años y respecto a la escolarización, el 58% es diplomado.

Por regiones, Sicilia es la que presenta el mayor número de inscripciones, 186.046, equivalentes a casi el 14% del total; segunda y tercera son Campania y Lombardía respectivamente.

Adhesión y primera entrevista.

Las adhesiones representan el número de inscripciones que el joven puede efectuar, teniendo la posibilidad de elegir más de una Región para su experiencia laboral o formativa. Las Regiones con el mayor número de adhesiones son: Sicilia, con más del 12% del total (183.093 adhesiones), Lombardía, con el 11% (165.785) y Campania con casi el 11% (163.006 adhesiones). Estas tres Regiones juntas absorben más del 34% del total de adhesiones.

La proporción entre adhesiones (1.499.559) e inscripciones (1.379.106) es de 1,09, es decir que cada joven efectúa más de una adhesión al Programa. De todas formas, como media, los jóvenes tienden a elegir principalmente la Región de residencia o Regiones limítrofes, sobre todo en las Regiones del Norte y del Centro, mientras que en las del *Mezzogiorno*, donde el fenómeno de la movilidad está más difundido sobre todo entre los jóvenes, la cuota de adhesiones casi exclusiva a la Región de residencia se reduce y son más altas las opciones dirigidas a otras Regiones, particularmente del Norte.

Después de la adhesión, la situación de los jóvenes dentro del Programa puede cambiar como consecuencia de algunos comportamientos. La adhesión puede ser cancelada tanto directamente por el joven, como por parte de los Servicios competentes (es posible la baja por falta de requisitos, o por no presentarse a la cita o rechazo de la misma o, de oficio, por haber sido convocado por otra Región). El número de adhesiones canceladas a 28 de junio ha sido de 326.086. Restando este número, el de las adhesiones baja a 1.173.473. Los jóvenes convocados por los servicios competentes son 956.388.

En la tabla siguiente se reproduce el detalle de las adhesiones de los jóvenes tras las cancelaciones y de los jóvenes que han entrado en el programa después de la convocatoria por parte de los servicios acreditados, según la Región elegida.

Número de adhesiones y de convocatorias a la primera entrevista, por Región, a 28 de junio de 2017

Región elegida	Número de adhesiones*	Jóvenes convocados
PIEMONTE	89.652	61.504
VALLE DE AOSTA	1.927	2.293
LOMBARDÍA	151.904	108.680
TRENTO	5.389	5.410
VÉNETO	40.316	56.101
FRIULI	24.956	19.873
LIGURIA	21.367	15.402
EMILIA ROMAÑA	90.214	73.711
TOSCANA	74.576	66.128
UMBRIA	22.520	18.353
MARCAS	39.334	20.857
LAZIO	90.297	84.590
ABRUZOS	26.104	23.407
MOLISE	9.285	6.955
CAMPANIA	126.628	91.710
APULIA	89.021	75.892
BASILICATA	16.580	15.404
CALABRIA	54.809	38.196
SICILIA	156.332	131.790
CERDEÑA	42.262	40.132
TOTAL	1.173.473	956.388

* Una vez restadas las cancelaciones

El proyecto "Crecer en digital"

Después de noventa y cuatro semanas desde la puesta en marcha del proyecto denominado "crecer en digital", (www.crescereindigitale.it) promovido por el Ministerio de Trabajo junto con Google y las Cámaras de Comercio italianas, para ofrecer a los registrados en el Programa de Garantía Juvenil la oportunidad de profundizar sus conocimientos digitales con 50 horas de *training online*, son 99.393 los jóvenes que se han adherido a él. El programa consiste en 17 capítulos organizados en 82 módulos, y su objetivo es el de reforzar la empleabilidad de los jóvenes y acercar las pequeñas y medianas empresas italianas a las oportunidades de desarrollo de sus actividades a través del web.

Es grande también el interés de las empresas y agencias web que se proponen para hospedar a los jóvenes en prácticas retribuidos por "Garantía Juvenil" y podrán disfrutar de incentivos de hasta 6.000 euros en caso de contratación. A 26 de junio de 2017 eran 6.222 las empresas disponibles para acoger a un total de 8.880 jóvenes en prácticas.

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 14 de junio, referentes al trimestre febrero-abril 2017, muestran un aumento de la tasa de empleo, un descenso del número de desempleados y una caída de la tasa de inactividad¹³.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*¹⁴, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **31,95 millones de personas trabajando**, 109.000 más que en el periodo entre noviembre 2016-enero 2017 y 372.000 más que el año anterior. La **tasa de empleo**¹⁵ fue del **74,8%**, la más alta desde que se contabiliza este dato.

Por su parte, hubo **1,53 millones de personas desempleadas**, 50.000 menos que en el trimestre noviembre 2016-enero de 2017 y 145.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**¹⁶ fue del **4,6%** frente al 5 % del mismo periodo del año anterior. Este indicador no había sido tan bajo desde 1975.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**¹⁷ fue **8,85 millones**, 30.000 menos que en el trimestre noviembre 2016-enero 2017 y 74.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 21,5%**, ligeramente inferior que hace un año (21,8%).

Las últimas estimaciones muestran que el **salario semanal medio**¹⁸ **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **augmentó un 2,1%** incluyendo bonificaciones salariales, y un **1,7%** excluyéndolas, en comparación con el año anterior. Por su parte, el **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación) **disminuyó un 0,4%** incluyendo las bonificaciones salariales **y un 0,6%** excluyéndolas, en comparación al año anterior.

¹⁴ <https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/lfs>

¹⁵ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

¹⁶ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

¹⁷ 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.

¹⁸ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

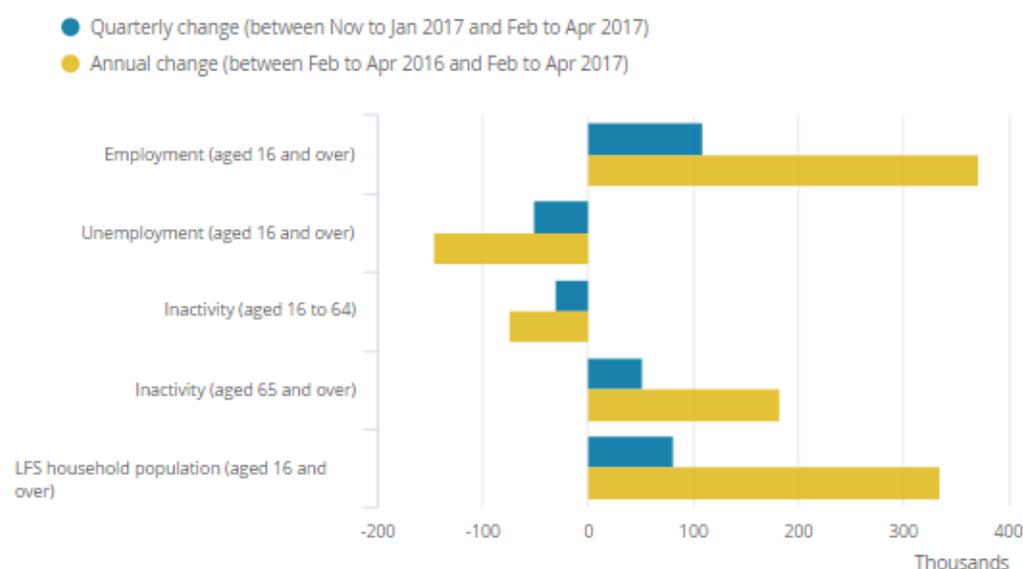
El siguiente cuadro recoge un resumen de las estadísticas del mercado de trabajo británico para el trimestre de referencia, con ajuste estacional.

Table 1: Summary of UK labour market statistics for February to April 2017, seasonally adjusted

	Number (thousands)	Change on Nov to Jan 2017	Change on Feb to Apr 2016	Headline Rate (%)	Change on Nov to Jan 2017	Change on Feb to Apr 2016
Employed	31,954	109	372			
Aged 16 to 64	30,746	110	346	74.8	0.2	0.6
Aged 65 and over	1,208	-1	25			
Unemployed	1,530	-50	-145	4.6	-0.2	-0.5
Aged 16 to 64	1,517	-47	-135			
Aged 65 and over	13	-3	-10			
Inactive	19,201	22	109			
Aged 16 to 64	8,850	-30	-74	21.5	-0.1	-0.3
Aged 65 and over	10,350	52	183			

Source: Office for National Statistics

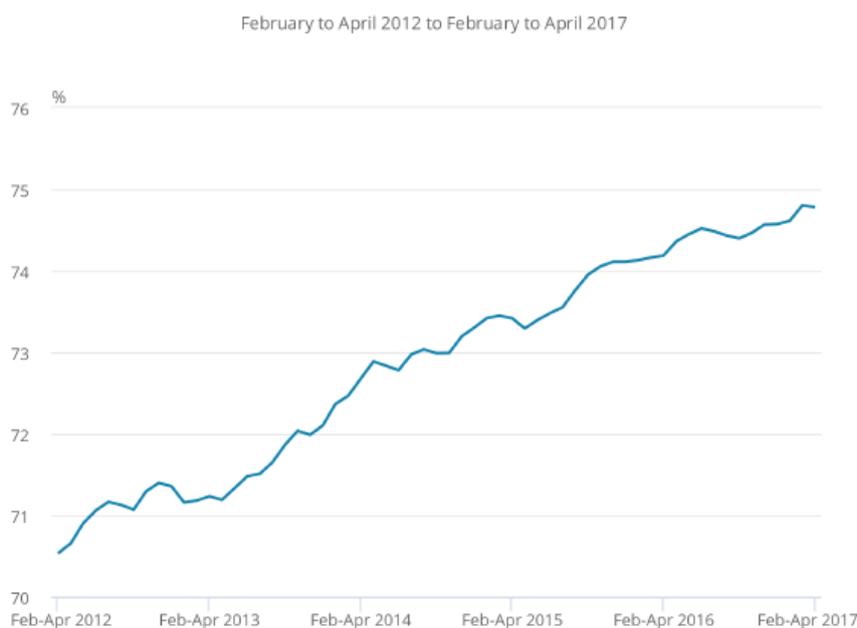
Este gráfico muestra, en miles, la variación trimestral (en azul) y anual (en amarillo) del número de personas en el mercado laboral británico, con ajuste estacional.



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

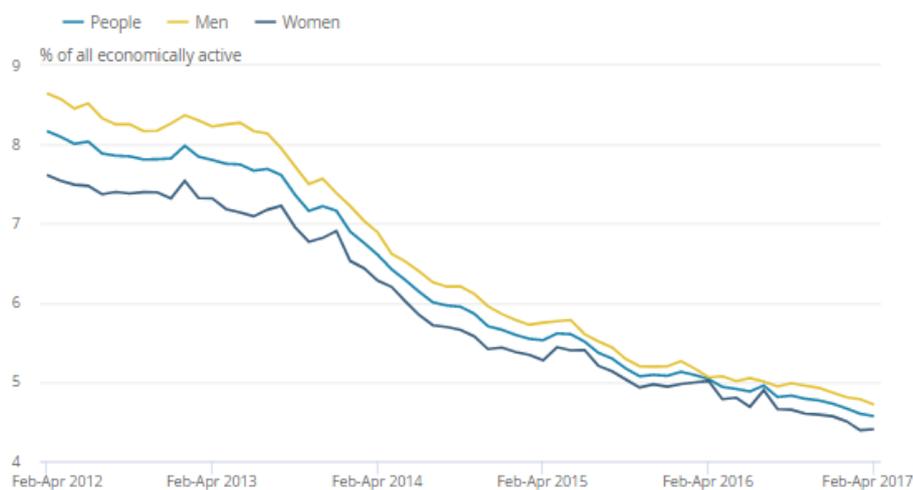
1. TASA DE EMPLEO



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

2. TASA DE DESEMPLEO

February to April 2012 to February to April 2017



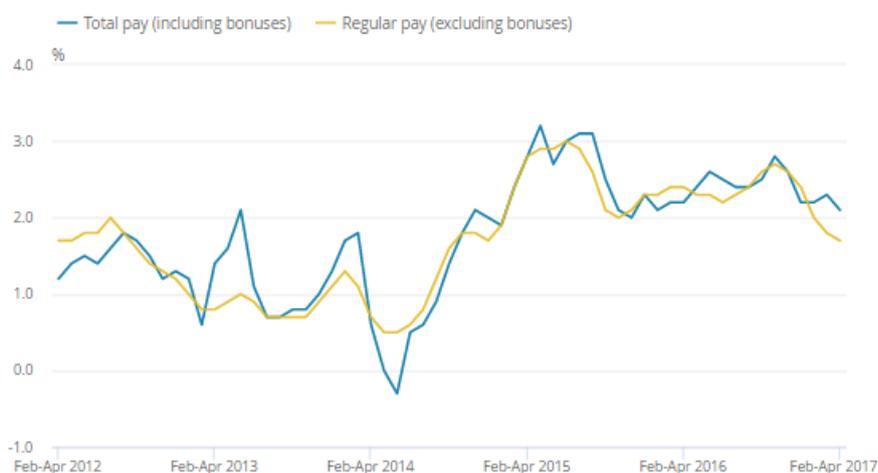
Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

El salario semanal medio de Gran Bretaña en el mes de abril de 2017 en términos nominales (no ajustado por la inflación) fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 472 libras semanales brutas. En abril de 2016 fue de 464 libras.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 502 libras semanales brutas. Un año antes era de 497 libras.

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

February to April 2012 to February to April 2017

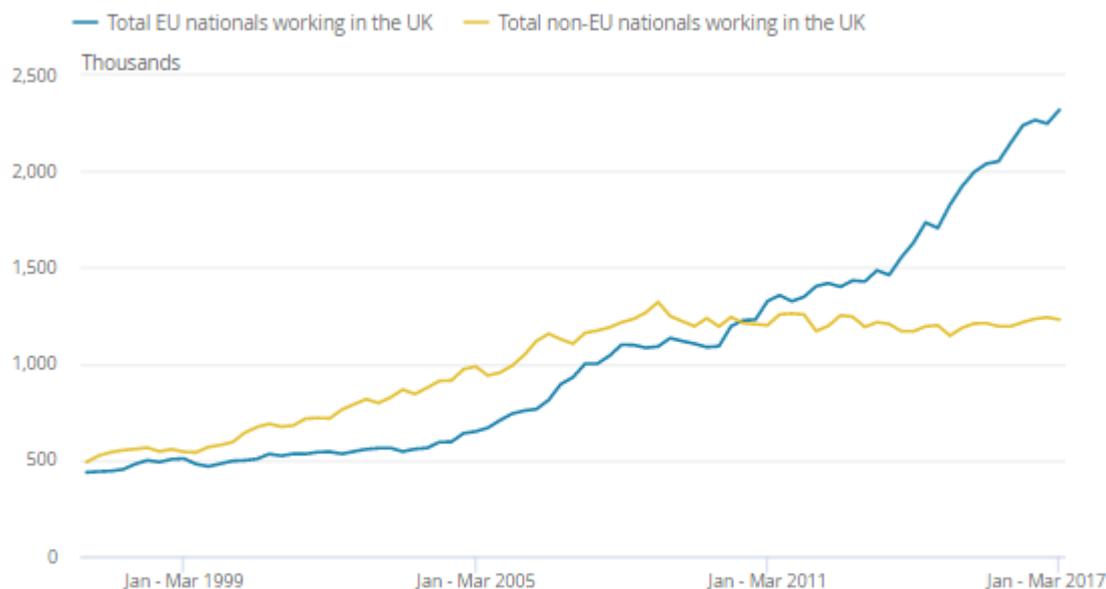


Source: Monthly Wages and Salaries Survey, Office for National Statistics

Por último, desde el pasado mes de febrero las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen. Según los mismos, entre enero-marzo de 2016 y enero-marzo de 2017 **el número de trabajadores no británicos de la UE aumentó en 171.000, hasta alcanzar los 2,32 millones**. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE se incrementó en 35.000 hasta alcanzar los 1,23 millones.

Este gráfico incluye la evolución para el trimestre octubre-diciembre desde 1998, del número de trabajadores no británicos en el RU (de la UE y de fuera de la misma), sin ajuste estacional.

January to March 1997 to January to March 2017



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

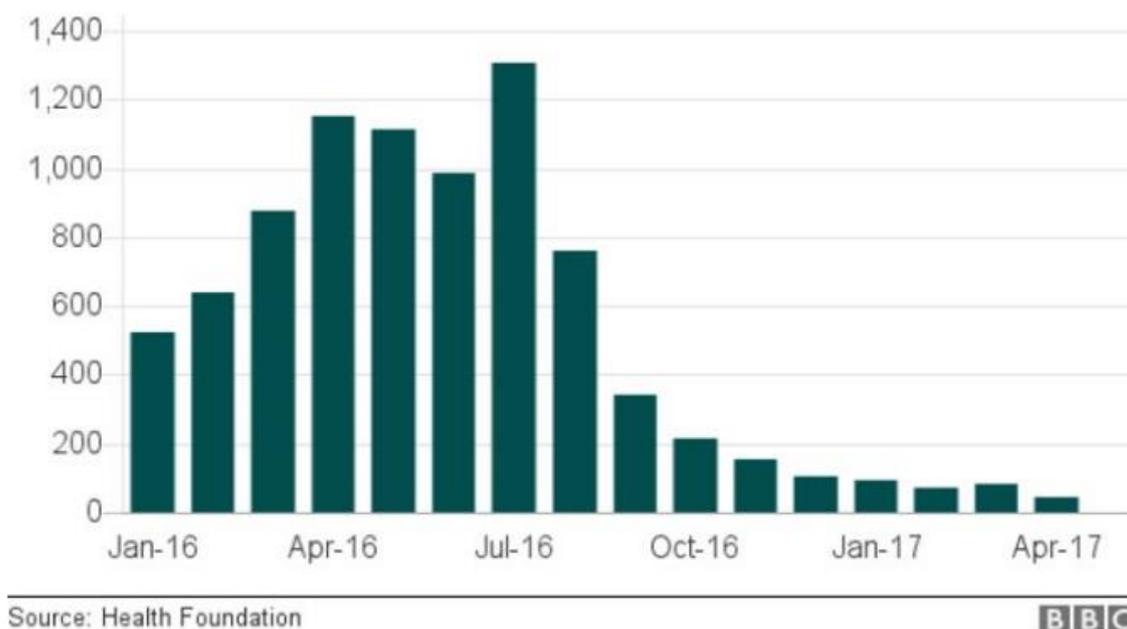
Descenso del número de enfermeras comunitarias en Reino Unido

Según unas declaraciones del think-tank *Health Foundation*, basadas en datos del Colegio de Enfermeras y Matronas, *Nursing and Midwifery Council*, las solicitudes de registro de enfermeras de la UE ha descendido un 96% desde el referéndum del Brexit.

En julio de 2016, 1.304 enfermeras comunitarias se registraron en el Colegio de Enfermeras y Comadronas (NMC), lo que en comparación con las 46 registradas en abril de 2017 supone un descenso del 96%.

Health Foundation ha apuntado que esta situación es una llamada de atención y que pone en riesgo la salud de los pacientes. Asimismo ha añadido que el Servicio Nacional de Salud (NHS) tiene serias dificultades para cubrir las vacantes y que la situación podría empeorar.

En la siguiente gráfica puede verse la evolución del número de enfermeras registradas desde enero de 2016 hasta la fecha.



Los datos consideran el número de solicitudes anotadas en el registro, lo cual no significa que estén empleados por el NHS, aunque si son una muestra del número de profesionales comunitarias.

ESTUDIO SOBRE MOVILIDAD JUVENIL EN NUEVE PAÍSES

La Consejera de Empleo y Seguridad Social en Londres, D^a Reyes Zatarain del Valle, asistió a un evento sobre la movilidad de los jóvenes europeos a la sombra del Brexit. El acto, organizado por la Universidad de Surrey, se celebró el pasado 7 de junio en la sede de la misma, en la ciudad de Guilford.

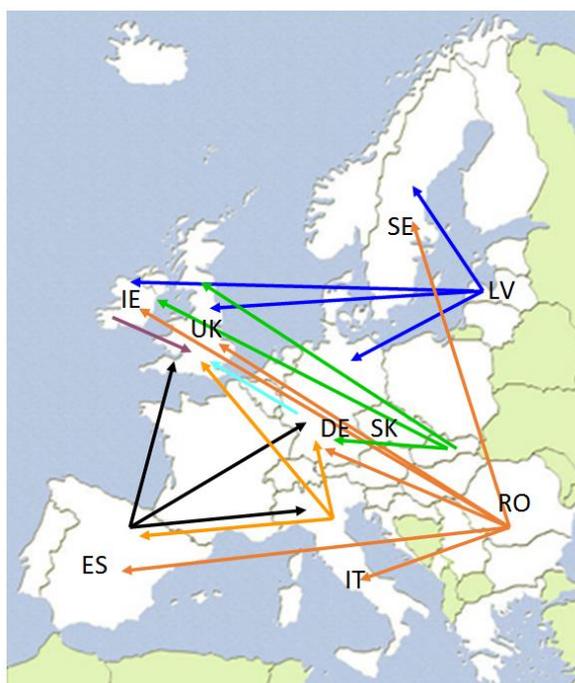
El programa del acto recogía los siguientes aspectos:

- Intención de emigrar
- Experiencia de los inmigrantes en Reino Unido: habilidades, identidad y transición hacia la edad adulta.
- El dilema de los inmigrantes: marcharse, permanecer o emigrar a otro país.
- El futuro de la migración juvenil desde/a Reino Unido a la luz del Brexit.

1. Metodología

La jornada se centró en la presentación del trabajo realizado al auspicio del Programa Horizonte 2020 de la UE. Se analizaron los datos recogidos mediante encuesta a la población juvenil (16-35 años)

migrante de 9 países comunitarios, entre los que se encontraba España. Se plantearon 6 preguntas cruciales para determinar la posición y perspectivas de los jóvenes con respecto a movilidad laboral, en particular hacia Reino Unido, y la visión de éstos sobre el Brexit y su repercusión en la inmigración comunitaria.



2. Datos generales referentes a España

Los resultados relativos a la población española encuestada muestran lo siguiente:

- Nuestros jóvenes son los terceros en cuanto a intención de emigrar un período superior a los 5 años, por detrás de Rumanía e Italia (en 1º y 2º lugar).
- Aragón, Galicia y la costa mediterránea son las zonas en las que se observa una mayor intención de emigrar.
- El destino favorito es Reino Unido (43%), seguido de Francia (28%) y Alemania (20%).
- Los españoles, junto con los italianos, encuentran dificultades para desempeñar trabajos de acuerdo con su formación y experiencia, aunque Londres sí cuenta con una buena oferta en Artes y Arquitectura.
- Para los españoles, la identidad es un tema de vital importancia, defendiendo la pertenencia a su zona de procedencia, que es

particularmente reivindicativa en los casos de Cataluña y País Vasco.

- Se observa entre los españoles una alta intención de retornar a España.
- Los inmigrantes en España valoran muy positivamente los servicios públicos en general, y la sanidad en particular. En seis de las ocho áreas analizadas, España es el país mejor valorado por sus inmigrantes, tal y como puede verse en el cuadro adjunto. Sin embargo, los inmigrantes en España son los menos satisfechos con los trabajos que realizan:

	Health	Current Job	Education	Housing	Family	Living standard	Safety	Community
<i>European average</i>	3.8	3.1	4.0	3.5	3.8	3.6	3.8	3.7
Germany	3.4	3.0	3.6	3.4	3.5	3.4	3.5	3.5
Spain	4.0	2.9	4.2	3.7	3.9	3.5	3.9	3.9
Ireland	3.7	3.0	4.0	3.4	3.8	3.6	3.8	3.7
Sweden	3.7	3.4	3.7	3.5	3.7	3.7	3.5	3.5
UK	3.8	3.4	4.2	3.5	3.9	3.7	3.9	3.7

3. Impacto del Brexit sobre la movilidad juvenil

Aspectos claves del Brexit:

- El resultado del referéndum fue una sorpresa mayúscula a nivel nacional, que ni siquiera los líderes de la campaña del Brexit esperaban.
- Reveló una sociedad británica muy dividida: con una importante reserva de rabia y marginación reprimida tanto contra la clase política como con el deterioro de las condiciones de vida, agravado por las políticas y economías de austeridad.
- Mientras que el mensaje de la campaña *Remain* (con el primer ministro David Cameron y el ministro de Economía George Osborne al frente) se basó en los riesgos económicos de abandonar la UE, el auténtico mensaje que propició el resultado fue el pánico moral sobre la inmigración, avivado por los líderes del Brexit (Nigel Farage, Boris Johnson y Michael Gove) y por los periódicos de derechas.

- Los eslóganes que ganaron el referéndum fueron sobre retomar el control de la soberanía (en poder de la UE) y especialmente el control de las fronteras, en un tiempo percibido como de crisis de inmigración.

Principales resultados de la encuesta:

En materia de Brexit, se hicieron a los jóvenes varias preguntas. En respuesta a la pregunta "*¿Ha cambiado el Brexit tus planes de futuro?*", la mayoría de los jóvenes respondió que no o no todavía, dependiendo de qué pase con el Brexit. La encuesta concluye que una inmensa mayoría está esperando a ver cómo se desarrolla la salida.

En materia de estrategia de emigración tras el Brexit, se contemplan tres opciones:

1. Quedarse
2. Volver al país de origen
3. Cambiar de país

Para aquellos que planean irse de todas maneras, el Brexit es irrelevante, excepto por la posibilidad de reforzar o acelerar su decisión. Para los que quieren quedarse, el futuro es incierto: aparte del derecho a residir por un periodo amplio de plazo (aún en negociación), los viajes a los países de origen estarán sujetos a más controles en los aeropuertos. Además, aquellos con pareja en Reino Unido o con hijos se enfrentan a retos e inseguridades específicos.

Tres nacionalidades presentan diferentes aspiraciones:

- Irlandeses: con su historia de migración personal y familiar y su más que probable derecho a residir, son los que tienen más opciones en cuanto a estrategia territorial. La mayoría se quedará de manera temporal para posteriormente retornar o a Irlanda o en algunos casos mudarse a otros países.
- Italianos: se muestran dispuestos a mantener el derecho a residir y de hecho a quedarse, en general se muestra una escasa tendencia a volver a Italia, al menos a corto plazo.
- Rumanos: aunque con reticencia, se muestran resignados a una posible marcha, reflejando su historia reciente de movilidad y sus ideas abiertas sobre mudarse a otros países comunitarios. De entre estos escogen destinos más cercanos cultural y lingüísticamente, como España (37%) o Italia (26%). El atractivo sistema de salud español es también un detonante del deseo de emigrar a nuestro país.

RUMANIA

DESEMPLEO EN MAYO

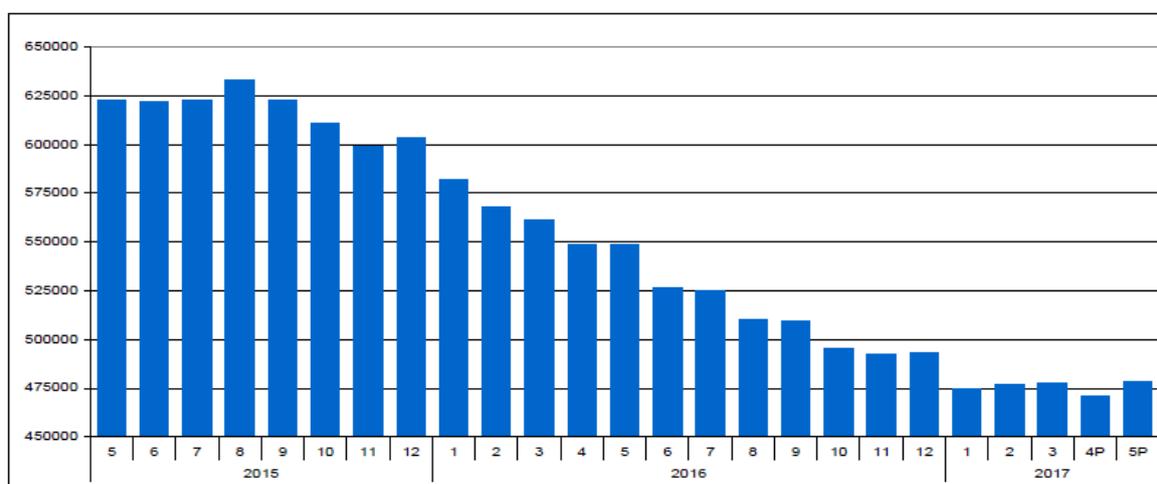
En mayo de 2017, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 5,4%, una décima más que en el mes anterior.

El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de mayo de 2017 fue de 478.000 personas, frente a las 471.000 de abril y las 548.000 de mayo del año pasado. Por sexo, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,2 puntos a la de las mujeres (respectivamente 5,9% y 4,7%).

La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) se sitúa alrededor del 20%. El último dato disponible, de marzo de 2017, registra un 19,9%, siendo del 19,7% para los hombres y del 20,3% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo

Número de desempleados de mayo 2015 a mayo 2017



Los datos de abril y mayo son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

	2016								2017				
	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May
Total													
15-74 años	6,1	5,9	5,8	5,7	5,7	5,6	5,5	5,5	5,3	5,3	5,3	5,3	5,4
15-24 años	20,8	20,3	20,3	20,3	20,3	20,4	20,4	20,4				N.D.	N.D.
25-74 años	5,0	4,8	4,8	4,6	4,6	4,5	4,4	4,4	4,2	4,3	4,2	4,2	4,3
Hombres													
15-74 años	6,7	6,6	6,5	6,4	6,4	6,2	6,0	6,0	6,0	5,9	5,9	5,9	5,9
15-24 años	19,7	19,7	19,4	19,4	19,4	19,6	19,6	19,6	19,7	19,7	19,7	N.D.	N.D.
25-74 años	5,7	5,6	5,5	5,3	5,3	5,1	5,0	4,9	4,9	4,9	4,9	4,8	4,8
Mujeres													
15-74 años	5,2	4,9	4,9	4,8	4,8	4,8	4,7	4,9	4,4	4,6	4,5	4,6	4,7
15-24 años	22,7	22,7	21,8	21,8	21,8	21,6	21,6	21,6	20,3	20,3	20,3	N.D.	N.D.
25-74 años	4,1	3,8	3,8	3,7	3,7	3,7	3,6	3,8	3,3	3,5	3,4	3,5	3,6

Nota: Los datos de eabril y mayo son provisionales

**RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

REFORMA DEL DERECHO LABORAL: EL GOBIERNO HA PRESENTADO SU HOJA DE RUTA¹⁹

Las concertaciones que llevarán a la publicación de los decretos leyes para reformar el derecho del trabajo antes de que finalice el verano, se desarrollarán entre el 9 de junio y el 21 de julio. Esto es lo que prevé el programa de trabajo desvelado el 6 de junio por el Gobierno francés.

Menú de los debates: la articulación entre los acuerdos sectoriales y de empresa, la fusión de las instancias de representación del personal (IRP) y el establecimiento de un baremo de las indemnizaciones por despido sin causa real y seria. Otros temas están igualmente programados para los próximos 18 meses, tales como la apertura del seguro de paro a los autónomos o la reforma de las pensiones.

Los 18 meses del programa de trabajo para renovar el modelo social francés se anuncian muy cargados. La *hoja de ruta* transmitida por el primer ministro y la ministra de Trabajo a los interlocutores sociales el 6 de junio prevé tres grupos de reformas.

El primero, y no el menos importante, es el de la reforma del Código de Trabajo. Esta será objeto de concertación antes de la publicación de los decretos leyes previstos para antes del 21 de septiembre. Se han programado 48 reuniones bilaterales, que se celebrarán entre el 9 de junio y el 21 de julio, a razón de dos reuniones por organización sindical y patronal.

El segundo, será lanzado en septiembre y será consagrado a la protección de las carreras profesionales y a la lucha contra el desempleo (aprendizaje, seguro de paro y formación). Este conjunto de reformas será objeto de un proyecto de ley en la primavera de 2018.

En cuanto a la reforma de las pensiones, ésta intervendrá en un tercer tiempo, en el transcurso del año 2018.

¹⁹ Liaisons Sociales Quotidien, L'Actualité, nº 17341

1. Renovar la articulación entre los acuerdos sectoriales y de empresa

Las reuniones, que se tendrán lugar del 9 al 23 de junio, tratarán de la articulación del acuerdo de empresa y del acuerdo sectorial, así como sobre la extensión asegurada del ámbito de la negociación colectiva.

Para cada ámbito en el que el diálogo social cree normas, la concertación se planteará sobre la pertinencia de conceder la primacía al acuerdo sectorial o al acuerdo de empresa. Por su propia naturaleza, ciertos temas no pueden ser confiados a las empresas y continuarán definidos a nivel sectorial: la mutualización de los fondos de la formación, la financiación del sistema paritario o las clasificaciones profesionales.

Además, se llevará a cabo una reflexión sobre la apertura de la negociación de nuevos campos y sobre la manera y los medios de proteger los acuerdos. Según la ministra de Trabajo, Muriel Pénicaud, el modelo de la norma única que se aplica a todos está superado, y "la norma de trabajo futura debe ser coelaborada por los interlocutores sociales y, en primer lugar, en la empresa". La ley se contentaría con enunciar los principios fundamentales y establecer normas comunes de orden público o supletorias, aplicables a falta de acuerdo. En este ámbito, el cometido del juez, por lo que respecta a la apreciación de las normas colectivas, podría ser objeto de una nueva reflexión.

El programa de trabajo, en ningún momento plantea la creación de la Comisión de refundación del Código de Trabajo prevista en el artículo 1º de la ley de reforma laboral, de agosto 2016.

La ministra de Trabajo afirma que "no podemos continuar con cuatro instancias de diálogo social (comité de empresa, comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo, delegado del personal y delegado sindical). Esta división priva a los representantes del personal de una visión de conjunto y empuja a la empresa a repetir cuatro veces la misma información.

Para mejorar el diálogo social y favorecer la articulación entre consulta y negociación, convendría, según la Sra. Pénicaud, "fusionar al menos las tres instancias de consulta y ver en qué condiciones se puede ir más allá".

Por otra parte, se llevará a cabo un trabajo de reconocimiento y valoración de las competencias adquiridas por los representantes sindicales a lo largo de sus mandatos.

Aunque en el programa de trabajo no se haya revelado ninguna pista, otro gran proyecto será encontrar soluciones innovadoras y pragmáticas para facilitar el diálogo social en las micro y las pequeñas y medianas empresas.

2. Proteger las relaciones laborales

El último tema, el de la protección de las relaciones laborales, será objeto de concertaciones entre el 10 y el 21 de julio. En este ámbito será definido el futuro baremo de las indemnizaciones por despido sin causa real y seria, que tiende a devolver la confianza a las empresas y a los inversores.

Este baremo delimitará la cuantía de los daños y perjuicios que los jueces podrán conceder, y establecerá techos y umbrales. Muriel Pénicaud justifica esta delimitación indicando que no es normal, ni justo, ni sano que un mismo hecho pueda dar lugar a daños y perjuicios que pueden duplicarse y triplicarse en todo el territorio francés.

La protección de las relaciones jurídicas pasará también por la reducción de los plazos de espera del juicio, principalmente favoreciendo la conciliación en los tribunales laborales (*Prud'hommes*). Además, para el Gobierno, algunas de las normas sobre el despido no lo protegen y por su formalismo conducen, a veces, a la multiplicación de los contenciosos. Así, normas tales como la obligación de mencionar la supresión del puesto de trabajo en una carta de despido, podrían ser flexibilizadas. Asimismo, se acometerán las normas consideradas en desfase con la práctica, en particular las que afectan al teletrabajo.

Otro elemento notable de este tercer tema es que ninguna reforma del contrato de trabajo, ya se trate del contrato de duración indefinida o del contrato de duración determinada, se ha incluido en el programa.

3. Los otros proyectos del programa social

Fuera de la reforma del derecho laboral, el Gobierno ha programado igualmente proyectos en otros cinco ámbitos. Así, se ha previsto:

3.1. Suprimir las cuotas salariales del seguro de enfermedad y el seguro de desempleo para favorecer el poder adquisitivo de los trabajadores. Esta medida será financiada con la transmisión de las cuantías suprimidas (mediante un incremento de sus cuotas) a la Cotización Social Generalizada (CSG), que será efectiva el 1 de enero de 2018.

3.2. Reforzar la formación profesional mediante un plan de inversión destinado a los demandantes de empleo, los jóvenes y los asalariados cuyas profesiones están llamadas a evolucionar rápidamente. A principio del próximo curso, en septiembre, se propondrán medidas concretas, y el plan será operacional a principios de 2018. La aplicación digital de la Cuenta personal de Formación (CPF) se implementará el 1 de enero de 2019.

3.3. Abrir el seguro de desempleo a los trabajadores asalariados que han dimitido y a los autónomos, para asegurar a todos los activos la garantía de las rentas y favorecer así la movilidad y facilitar las transiciones. La reforma será aplicada progresivamente a partir del verano 2018.

3.4. Refundar el aprendizaje para desarrollar la oferta de las empresas con destino a los menores de 25 años y luchar contra el paro de los jóvenes. Esta reforma entrará progresivamente en vigor durante los dos próximos años.

3.5. Renovar el sistema de pensiones. Según el primer ministro, Edouard Philippe, el objetivo de esta reforma es “volver el sistema más justo y transparente”. En el ámbito de la misma, que será encomendada a Agnès Buzyn, ministra de Solidaridad y de Sanidad, la Cuenta Penosidad no será suprimida pero el dispositivo será simplificado considerablemente. “En unos días” se encomendará una misión a “personalidades reconocidas” para formular recomendaciones operacionales con el fin de alcanzar este objetivo. En espera de esta simplificación, el primer ministro ha indicado, sin mayores precisiones, que el plazo de declaración obligatoria de las empresas será “pospuesto al 31 de diciembre”.

**LAS TRES FASES DEL PROGRAMA DE TRABAJO PARA
RENOVAR EL MODELO SOCIAL**

1 Reformar el derecho laboral	
Del 9 al 23 de junio 2017	1er. tema de concertación: articulación de los acuerdos de empresa y sectoriales
28 de junio 2017	Presentación del proyecto de ley de habilitación en Consejo de ministros
Del 26 de junio al 7 de julio 2017	2º tema de concertación: facilitar el diálogo social
Del 10 al 21 de julio 2017	3er. tema de concertación: asegurar las relaciones laborales
Final de julio 2017	Presentación del proyecto de ley de habilitación en el Parlamento, para su aprobación
Final de agosto y septiembre 2017	Concertación con las organizaciones paritarias y consulta con las instancias (CNNC, COCT, etc.) en relación con los proyectos de decretos leyes
Antes del 1 de septiembre 2017	Publicación de los decretos leyes relativos al derecho laboral
2 Asegurar las carreras profesionales	
Septiembre 2017	Primeras medidas a favor de la formación de los demandantes de empleo, de los jóvenes y de aquellos asalariados cuya profesión evoluciona
Inicio de 2018	Implementación del plan de inversión para la formación con una parte de acompañamiento reforzado
1 de enero 2018	Supresión de las cuotas salariales de Enfermedad y Desempleo y su transmisión a la CSG
Verano 2018	Apertura progresiva del seguro de paro a los asalariados que dimiten y a los autónomos
1 de enero 2019	Implementación de la aplicación digital de la CPF
Hasta mediados 2019	Refundación progresiva del aprendizaje
3 Renovación del sistema de pensiones	
2018	Reforma encomendada a la ministra de Solidaridad y de Sanidad

PROTECCIÓN DE DATOS: EL REGLAMENTO EUROPEO DESCIFRADO POR LA CNIL²⁰

Las empresas disponen de poco más de un año para aplicar el Reglamento europeo nº 2016/679, de 27 de abril de 2016, denominado Reglamento general sobre la Protección de Datos. Éste se aplicará directamente en Francia (sin transposición nacional) a partir del 25 de mayo de 2018. El secretario general de la Comisión Nacional de la Informática y las Libertades (CNIL), Edouard Geffray ha analizado el Reglamento y explica las novedades que el mismo aporta.

1. Objetivos del reglamento

El Reglamento tiene por objeto adaptar la legislación relativa a la protección de datos al mundo digital. En este sentido, su objetivo es:

- 1.1.Armonizar el marco jurídico aplicable en toda la Unión Europea. A diferencia de la situación actual, en la que los Estados miembros han incorporado a su derecho interno la directiva de 1995, el Reglamento constituye un texto único directamente aplicable en toda la Unión.
- 1.2.Fortalecer los derechos de la persona, especialmente con la introducción de un nuevo derecho (el derecho a la portabilidad de los datos).
- 1.3.Responsabilizar a las empresas instaurando una lógica de conformidad basada en los instrumentos internos y la designación de un delegado para la protección de datos (o *Data protection officer*), igualando las obligaciones entre responsables de procesamiento de datos y subcontratistas.
- 1.4.Dar credibilidad a la regulación mediante sanciones más estrictas y una integración europea más intensa entre las CNIL, que deberán tomar decisiones conjuntas en todos los procesamientos de datos transnacionales.

2. A partir del 25 de mayo de 2018, el reglamento elimina todas las declaraciones previas a efectuar ante la CNIL

El Reglamento pone fin al régimen declarativo y el régimen de autorización actual queda sustituido por un mecanismo de evaluación previa de impacto, dirigida por el responsable de procesamiento de datos. En concreto, ya no habrá que realizar ninguna declaración, pero

²⁰ Liaisons Sociales Quotidien, L'Actualité, nº 17326

otras gestiones continúan existiendo en relación con los procesamientos de datos sensibles.

3. Obligaciones a las que estarán sometidas las empresas en lugar de estas formalidades

La primera regla es la de la responsabilidad de las empresas. Concretamente, éstas deberán:

- 3.1. Tener actualizada una documentación interna relativa al procesamiento de datos que pongan en práctica. Es, en forma más desarrollada, la prolongación del actual registro del CIL (Corresponsal Informática y Libertades).
- 3.2. Proceder, antes del procesamiento, a una "evaluación del impacto" en la vida privada, en el caso de los procesamientos más sensibles (seguimiento de las personas a gran escala, procesamiento de datos sensibles a gran escala, etc.), con el fin de identificar los riesgos y las medidas correctivas o preventivas a implantar.

Por último, en algunos ámbitos, el Reglamento europeo remite al derecho nacional para establecer "garantías apropiadas" o condiciones adicionales (en particular para los datos de salud, genéticos y de infracción). Por lo tanto, la ley nacional podrá mantener un régimen de autorización en determinadas materias.

4. Todas las empresas tienen interés en designar un data protection officer (DPO), equivalente al CIL

Además de las autoridades u organismos públicos, la designación de un delegado será obligatoria en:

- 4.1. Los organismos cuyas actividades de base los llevan a realizar un seguimiento regular y sistemático de las personas a gran escala.
- 4.2. Aquellos organismos cuyas actividades de base los llevan a procesar a gran escala datos "sensibles" o relacionados con las condenas penales y las infracciones.

Pero más allá de los casos obligatorios, la designación de un delegado es muy aconsejable. En efecto, la cultura de empresa cambia en relación con el papel y el lugar de los datos personales. Está en juego la imagen y la competitividad de las empresas. Designar a un delegado permite adquirir esa cultura, de dotarse de los instrumentos necesarios y así estar en conformidad con el Reglamento, cuyo incumplimiento

será ahora sancionado con mayor severidad (hasta el 4 % del volumen de negocios mundial).

Por último, hay que saber que la empresa podrá designar a un delegado interno o externo y que ese delegado puede ser compartido.

5. Misiones del DPO

El DPO es el "director de orquesta" de la conformidad en materia de protección de datos en el seno de su organismo, y está encargado de:

- 5.1. Informar y asesorar al organismo, así como a sus empleados.
- 5.2. Controlar que se respete el Reglamento y el derecho nacional en materia de protección de datos.
- 5.3. Asesorar a la organización para la realización de un análisis de impacto sobre la protección de datos y verificar su ejecución.
- 5.4. Cooperar con la autoridad de control y de ser el punto de contacto de ésta.

El G29 emitió directrices que detallan el cometido del delegado en materia de control, análisis de impacto y de funcionamiento del registro de las actividades de procesamiento. La CNIL también ha creado una sección dedicada al DPO en su web: <https://www.cnil.fr/fr/devenir-delegue-la-protection-des-donnees>

6. Qué ocurre en las empresas dotadas de un CIL

Las empresas donde ya existe un CIL obtienen un beneficio real con el Reglamento: el DPO es el sucesor del CIL, del que retoma las atribuciones, pero con un cometido y unas misiones considerablemente extendidos. Posteriormente, la "transformación" del CIL en DPO no será automático: las empresas tendrán la obligación de informar a la CNIL de la designación de su DPO o de la transformación de su CIL en DPO. La CNIL pondrá en línea, en los próximos meses, un tele servicio simplificado para facilitar esta designación antes de la entrada en vigor del Reglamento.

7. Novedades en caso de procesamiento de datos transnacionales

Las principales novedades son de dos clases:

- 7.1. Las empresas deberán designar un "establecimiento principal" en Europa para poder disfrutar de una ventanilla única ante las CNIL. En concreto, una empresa que lleva a cabo procesamientos de datos transnacionales determinará, en cada procesamiento, la entidad que tomará las decisiones. La autoridad de control del país en cuestión será el único interlocutor de la empresa para la totalidad de las cuestiones relacionadas con este procesamiento. Cuidado, porque pueden haber varios establecimientos principales (uno por procesamiento de datos) y éstos deben corresponder a la realidad operativa de la empresa.
- 7.2. Las autoridades adoptarán conjuntamente la totalidad de las decisiones relativas a los procesamientos transnacionales.

Concretamente, la autoridad "directiva" (la del establecimiento principal) colaborará con sus homólogas interesadas (controles conjuntos, información recíproca). Se les presentará una "propuesta de medida" que deberá ser adoptada conjuntamente.

En una palabra: las empresas tendrán un interlocutor por procesamiento, pero ese interlocutor tratará las decisiones adoptadas conjuntamente por todas las autoridades concernidas.

8. El reglamento refuerza las funciones y atribuciones de la CNIL: nuevas prerrogativas

La CNIL posee ya una amplia gama de instrumentos: información, asesoramiento, acompañamiento de los CIL, autorizaciones, "packs sectoriales de conformidad", etiquetas, controles, emplazamiento y sanciones. Las misiones de la CNIL no serán alteradas, pero su ponderación será distinta: la dimensión "acompañamiento de la conformidad" se fortalecerá aún más, en particular con los códigos de conducta y la certificación. La CNIL decidirá con sus homólogas sobre la totalidad de procesamiento de las personas que residen en Francia. El nivel de sanción será reforzado.

Es de subrayar que la CNIL se encuentra en una situación bastante notable en Europa: la experiencia adquirida por Francia con todos estos instrumentos de regulación, le permite estar familiarizada con los "nuevos" instrumentos del Reglamento europeo. Es cierto en el caso del DPO (en Francia, 18 500 organismos ya tienen un CIL), de la certificación (los certificados existen desde hace cinco años), de los análisis de impacto (en 2015 la CNIL publicó una metodología en la materia, muy utilizada). Francia tiene así medios para proporcionar una gran seguridad jurídica a las empresas.

9. Novedades en materia de sanción

La principal novedad reside en el procedimiento que afectará a los procesamientos de datos transnacionales, ya que las autoridades deberán adoptar sanciones conjuntas en la materia. En otros términos, si una empresa no respeta el reglamento en un procesamiento de aplicación en toda la Unión, las 28 autoridades podrán imponer una sanción conjunta. La otra novedad afecta, naturalmente, a la cuantía de las sanciones, que podrá ascender a 20 millones de euros o al 4 % del volumen de negocios mundial de una empresa. Se seleccionará el importe más alto. Se trata, naturalmente, de un *techo*, que habrá que relacionar, por una parte, con el valor de los datos en el mundo digital, y por otra, con el hecho de que las sanciones podrán, potencialmente, afectar a la todo el territorio de la Unión.

10. El reglamento pone fin a la inmunidad de los subcontratistas. Qué cambia esto para las empresas

Hasta ahora, sólo los responsables del procesamiento de datos podrían ser sancionados. Pero, en la actualidad, algunos subcontratistas determinan en la práctica las modalidades de procesamiento, así como en materia de nube (*cloud*). Era pues importante igualar las obligaciones para tener en cuenta la realidad de la responsabilidad compartida.

11. Cómo se prepararán las empresas

Primero, deben designar a un delegado para tener internamente un verdadero "piloto" de la conformidad y del paso al reglamento. Luego deberán *cartografiar* sus procesamientos de datos y sus relaciones con los subcontratistas, identificar las acciones prioritarias que deben realizar para cumplir con la conformidad. Por último, deberán, a partir de un análisis de los riesgos, adoptar las medidas organizativas y técnicas necesarias, y desarrollar su cultura interna de protección de datos.

La CNIL acompañará a las empresas en esta trayectoria. En particular, ésta ha puesto en marcha, en su web, un recorrido de seis etapas, con varias herramientas de apoyo. También acoge las primeras evaluaciones de impacto para ayudar a las empresas a familiarizarse con estas obligaciones. Por último, continúa su trabajo de información ante los CIL para que el 25 de mayo de 2018 todo esté preparado, con una seguridad jurídica máxima para las empresas establecidas en Francia.

ITALIA

ACTUALIDAD SOCIOLABORAL

Censo de empresas

Según los datos de la Unión de Cámaras de Comercio de Italia, en los primeros cuatro meses del año se han creado en el país 146.000 empresas y se prevé que el número total de nuevas empresas a final de año sea de 438.000, frente a las 363.000 de 2016. En cuanto a procedimientos concursales, el número de empresas que han cerrado ha sido de 3.800, con una previsión de 11.400 a final de año, en disminución desde las 13.000 de 2016 y las 14.000 de 2015.

Aumentan los contratos de trabajo intermitente

El número de trabajadores con contrato por llamada, o intermitente, ha registrado, en el primer trimestre de 2017, un aumento del 13,1%, según afirma una nota conjunta de ISTAT, Ministerio de Trabajo, INPS e INAIL. El aumento se debe sobre todo a la desaparición del sistema de pago por "voucher", decidida por un reciente decreto. El aumento viene después de cuatro años de progresiva reducción, interrumpida por el ligero salto adelante del último trimestre de 2016 (+2,5%). En cambio, permanece sustancialmente estable la intensidad laboral medida como número medio de jornadas retribuidas: 10 al mes.

Los "nuevos vouchers"

Se presentan bajo una doble naturaleza, los nuevos vouchers. En cuanto a las tareas del hogar (desde la jardinería a las repeticiones, pasando por el cuidado de los niños y los servicios de limpieza), las familias tendrán vouchers telemáticos desde 10 € por hora, a los que se suman 2 euros para las contribuciones y el seguro. Esto se llama Libreta de Familia.

En cuanto a las empresas, la cuestión es más compleja. En este caso, la nueva ley ofrece la posibilidad de activar, a través del portal online del INPS, un mini-contrato ocasional, con un salario mínimo de 9 euros y el 33% de las cotizaciones pagadas por el empleador, además del seguro contra accidentes y enfermedades laborales. Las excepciones son el trabajo agrícola, para los que el salario mínimo será menor, ya que será establecido sobre la base del convenio colectivo entre los sindicatos mayoritarios.

En cualquier caso, no habrá necesidad de comprar los vouchers en los estancos: el procedimiento será a través de Internet. Una repetición

incluso en el nombre elegido: rápido y corto abreviación de prestación ocasional.

Podrán utilizar este nuevo tipo de contrato sólo aquellas empresas con menos de cinco personas empleadas de forma indefinida. "Eso - dice Martelloni - quiere decir incluir la gran mayoría de las actividades que conforman nuestro tejido empresarial". Quedan excluidas, por otra parte, las empresas del sector de la construcción y la minería, los que realizan la contratación de obras y servicios. Será posible utilizar PrestO, sin embargo, para el sector público, pero sólo para hacer frente a las necesidades temporales o excepcionales, tales como eventos deportivos o emergencias por desastres naturales.

También se reducen los límites de uso. La nueva ley establece un límite máximo que se aplica tanto al empleado como al empleador, que no podrán pedir o proporcionar servicios por más de 5 mil euros por año. Cada trabajador también no podrá ofrecer prestaciones a clientes individuales por más de 2.500 euros. Si se superara ese umbral, entonces el empleador tendría la obligación de contratar al trabajador temporal. El empleador tendrá la obligación de contratar al trabajador también en caso de que supere las 280 horas de colaboración anual: algo que es posible en el sector agrícola (donde el salario por hora, como se ha mencionado, puede ser inferior a 9 euros), en el que el uso de los *vouchers* se restringe sólo a las categorías débiles del mercado laboral: pensionistas, parados, estudiantes y personas que reciben beneficios suplementarios.

Otro requisito: las prestaciones ocasionales no podrán durar menos de cuatro horas, y el cliente no podrá solicitar a una persona que ya trabaje para su empresa, o que haya interrumpido la relación laboral con la misma empresa en los 6 meses anteriores con contrato co.co.co.

En general, entonces, hay alguna restricción más que en el pasado. Antes de que el gobierno Gentiloni derogara apresuradamente la antigua ley, para evitar el riesgo de un referéndum convocado por la CGIL, las empresas no tenían limitaciones de grandeza, mientras que para el empleado la cantidad máxima perceptible en un año - planteada por el Jobs Act de Matteo Renzi - era de 7 mil euros.

Cambios que, sin embargo, no son suficientes, según el laboralista Martelloni, para eliminar el problema de fondo de los reglamentos de trabajo accesorio. "Estamos siempre en el mismo lugar: como los anteriores, también el nuevo *voucher* representa un contrato de trabajo sin una verdadera relación de trabajo. En otras palabras - Martelloni específica - el empresario aún no se asume los riesgos y responsabilidades relacionadas con las prestaciones de las que se

benefician, desde el seguro por accidente hasta el reconocimiento de las vacaciones pagadas. Derechos, entre otras cosas, que establece la Constitución".



LITUANIA

SOBRE EL NUEVO CÓDIGO DE TRABAJO²¹²²

"El Código del Trabajo es un organismo vivo y es casi el acto legal más modificado en el país; por lo tanto, no debemos temer que ninguna de las disposiciones del nuevo Código de Trabajo resulte ineficaz y no podemos derogarlo o modificarlo", comentó la Viceministra de Seguridad Social y Trabajo, Eglė Radišauskienė, sobre el nuevo Código del Trabajo que entró en vigor el 1 de julio.

Los principales mitos del nuevo Código de Trabajo fueron discutidos en una reunión con representantes de los medios de comunicación. Según Radišauskienė, no es cierto que un empresario pueda despedir en cualquier momento a un empleado que no le gusta. Hay varias salvaguardas previstas, entre ellas una indemnización por despido igual a la remuneración media de, por lo menos, 6 meses, restricciones de despido por discriminación, etc.

La gente no debe preocuparse por el cálculo de la licencia sobre la base de días laborables, que provocó mucho debate público. "Nada cambia de hecho: la licencia se calcula actualmente sobre la base de días naturales, pero sólo se pagan días laborables; por lo tanto, en aras de un mayor cálculo de claridad basado en días laborables se propone a partir del 1 de julio, suponiendo que 28 días naturales equivalen a 20 días hábiles. Por otra parte, las resoluciones gubernamentales establecerán una licencia prolongada y adicional, y los empleados siempre podrán negociar una licencia más larga con sus empleadores", dijo Radišauskienė.

También destacó que el nuevo procedimiento para calcular los beneficios de seguro social por desempleo es una gran ventaja para las personas que han estado aseguradas y han pagado contribuciones de seguro social: al producirse un evento asegurado, es decir, al perder el trabajo, una persona recibirá todos los beneficios debidos. Más personas tendrán derecho a estos beneficios que serán pagados por un período de tiempo más largo y las cantidades máximas serán mucho más grandes durante los primeros meses que el mayor beneficio actualmente pagado, incluso después de aplicar un impuesto sobre la renta individual. En la actualidad, el beneficio máximo asciende a 333,2 euros, mientras que el nuevo procedimiento establece el importe de 617,1 euros. Después de aplicar un impuesto sobre la renta individual,

²¹ El código de trabajo forma parte del nuevo modelo social que fue impulsado por el anterior gobierno lituano. Ver AIS N° 199, pág. 33.

²² **Fuentes:** Página web de Ministerio de Seguridad Social y Empleo de Lituania

será de 524,54 euros; Sin embargo, si se aplica el monto de la renta no imponible con respecto a los ingresos de una persona, el beneficio será de 553,25 euros.

Según Radišauskienė, no es cierto que el nuevo Código del Trabajo sea favorable únicamente a los empleadores. A partir del 1 de julio, los empleados tienen más oportunidades de conciliar la vida laboral y familiar, más oportunidades de mejorar sus cualificaciones sin perder ingresos; los empleados cualificados tendrán que recibir un salario más alto que el salario mínimo mensual; mayor protección al perder trabajo y más oportunidades para negociar condiciones de trabajo más favorables.

Los empleados también tendrán más oportunidades para defender sus derechos. Podrán hacerlo a través de sindicatos y consejos de trabajo, que ya son obligatorios (en empresas con más de 20 empleados); por otra parte, la solución de los desacuerdos en conflictos de trabajo de la Comisión se hace más fácil, y aquellos empleados a los que se les paga más de dos remuneraciones promedio por mes podrán negociar las condiciones de trabajo más favorables con sus empleadores.

Otra enmienda importante, en vigor desde el 1 de julio, se refiere a los sistemas de remuneración obligatorios. De acuerdo con el Prof. Dr. Tomas Davulis, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Vilnius, estos sistemas deben mostrar los salarios que se pagan a los grupos profesionales individuales, ya que los empleadores estarán obligados a proporcionar esta información a los consejos laborales una vez al año y estarán obligados a consultar e informar a los empleados si cambia el sistema retributivo. Los empleadores también tendrán que proporcionar información sobre la remuneración según el género. De esta forma se reducirán las diferencias salariales entre hombres y mujeres, ya que actualmente las mujeres deben trabajar al menos tres meses más para obtener la misma remuneración que los hombres en el mismo puesto de trabajo.

La viceministra también aseguró que los empleados no estarían obligados a trabajar más tiempo por la misma remuneración. "El Código del Trabajo establece muy estrictamente 40 horas de trabajo por semana, hasta 48 horas a la semana con horas extras, hasta 52 horas semanales al aplicar el registro resumido del tiempo de trabajo y el tiempo de trabajo máximo con trabajo adicional y horas extraordinarias no excederá 60 horas por semana".

En Lituania sólo hay un 1,8% de contratos a plazo fijo; por lo tanto, con el fin de promover su desarrollo, el nuevo Código del Trabajo prevé más posibilidades para aplicarlos y, al mismo tiempo, establece

salvaguardias que evitan el uso indebido de estos contratos por parte de los empleadores. Los empleados también tendrán más posibilidades de ir a la huelga. Un sindicato podrá convocar una huelga con el consentimiento del 25 % de sus miembros.

Mientras, la Confederación lituana de sindicatos hizo la siguiente valoración de la norma ²³

El Parlamento adoptó las enmiendas al nuevo Código del Trabajo y a la legislación correspondiente, que debía entrar en vigor el 1 de julio. Las enmiendas se elaboraron de conformidad con las propuestas aprobadas por consenso en el Consejo Tripartito. Las nuevas disposiciones se aprobaron por 84 votos a favor, 10 en contra y 29 abstenciones. El Parlamento modificó 45 artículos del nuevo Código del Trabajo.

Las enmiendas adoptadas consagran la capacidad y la capacidad profesional de un empleado y de un empleador para actuar a fin de permitir que todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, participen en el mercado de trabajo.

El Código impone al empresario la obligación de proporcionar información sobre la remuneración, los contratos a plazo fijo, el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial y el personal temporal. Esta información se facilitará a petición del Comité de Empresa o, en su defecto, a un sindicato que funcione a nivel de empleador.

Las enmiendas prevén el trabajo a tiempo parcial cuando un empresario no puede proporcionar trabajo a los trabajadores debido a circunstancias económicas importantes que surgen objetivamente en un territorio o sector económico determinado y son reconocidos como tales por el Gobierno y se dan condiciones previas para los despidos colectivos.

Con el fin de garantizar el principio de economía legislativa, se encomendaron al Ministro de Seguridad Social y Trabajo determinadas funciones como la aprobación de un modelo de contrato de trabajo, el procedimiento de rescisión de un contrato de trabajo cuando es imposible identificar la ubicación de un empleador, el procedimiento de notificación de los despidos colectivos, etc.

Las enmiendas revisan la disposición relativa a un contrato de trabajo temporal y establecen que sólo una empresa de trabajo temporal, que cumpla los procedimientos y criterios establecidos por el Gobierno o un organismo autorizado por él, puede ser parte contratante en su condición de empleador.

²³ <http://www.lpsk.lt/2017/06/07/seimas-adopted-a-new-labor-code/>

Las nuevas enmiendas también exigen que se celebren consultas con los representantes de los trabajadores antes de introducir un registro del tiempo de trabajo. Los trabajadores tendrán que ser informados de los horarios de trabajo (turnos) a más tardar 7 días antes de la fecha de su entrada en vigor. En caso de registro resumido del tiempo de trabajo, el tiempo máximo de trabajo no podrá superar las 52 horas semanales, incluido el trabajo adicional y el servicio de reserva.

El período de registro del tiempo de trabajo nocturno se amplía de 1 a 3 meses cuando los convenios colectivos a un nivel superior al de un empleador no dispongan otra cosa. La grabación del tiempo de trabajo cubrirá a todos los empleados, excepto a aquellos que tienen un horario de trabajo constante.

Los empleados dedicados a trabajos móviles o trabajos que impliquen viajar serán compensados por mayores gastos relacionados por esta razón con las horas efectivamente trabajadas. El importe de la indemnización no podrá exceder del 50% de la retribución de base ni de la remuneración por el tiempo de trabajo normal y sólo se pagará cuando no se cubran los gastos de misión.

Cuando, después de la terminación de la relación laboral, el empleador retrasa una remuneración final a un empleado por causas ajenas a éste, el empleador tendrá que pagar multas por un monto de una remuneración mensual promedio multiplicado por el número de meses de retraso para un período no superior a seis meses. Cuando la remuneración retrasada es inferior a una remuneración mensual promedio, la cantidad de la multa será multiplicada por el número de meses de retraso, pero no más de seis meses.

El Parlamento aprobó la propuesta de que los contratos de trabajo con personas que representan a los empleados no pudieran ser rescindidos hasta que se resuelva un conflicto laboral. Los sindicatos que funcionan en el nivel de un empleador tendrán que proporcionar al empleador, dentro de los 10 días hábiles a partir de la entrada en vigor del Código de Trabajo, una lista de los miembros de sus órganos de gobierno, que tienen derecho a estas garantías. Los sindicatos recién creados deberán presentar estas listas en un plazo de 10 días a partir de la fecha de su establecimiento.

Las enmiendas estipulan que no se formará un comité de empresa cuando un sindicato que incluya más de un tercio del número total de empleados funcione a nivel de empleador. En este caso, un sindicato adquiere todos los poderes de un comité de empresa y desempeña todas las funciones asignadas a un comité de empresa.

El Parlamento especificó las disposiciones sobre la formación del Consejo Tripartito. Se formará por un período de 4 años y constará de 21 miembros. Los sindicatos que operan a nivel nacional, los empleadores y el Gobierno delegarán cada uno 7 representantes. La composición del Consejo Tripartito se formalizará mediante una resolución del Gobierno.

También aprobó las nuevas disposiciones sobre prohibiciones durante las huelgas. Tras la decisión de convocar una huelga y durante la huelga, se prohíbe a un empleador tomar cualquier decisión unilateral para detener total o parcialmente las actividades de una empresa, organismo, organización o división estructural; impidiendo que todos o individualmente los empleados vayan a sus lugares de trabajo o se niegue a proporcionar a los empleados con trabajo o herramientas de trabajo; y creando otras condiciones o adoptando decisiones que puedan detener total o parcialmente las actividades de toda la empresa, agencia, organización o sus unidades estructurales. Durante una huelga, se prohíbe a un empleador emplear nuevos empleados para reemplazar a los empleados en huelga, salvo en los casos en que sea necesario garantizar servicios mínimos, pero no es posible hacerlo de acuerdo con el procedimiento y las condiciones establecidos en este Código. Sin embargo, esta restricción no se aplicará cuando se anuncie un cierre patronal de acuerdo con el procedimiento establecido en este Código.

Por su parte, la consultora Deloitte²⁴ hace el siguiente análisis del nuevo texto

1-. Terminación del empleo

1.1. Terminación por iniciativa de un empleador sin la culpa de un empleado

A partir del 1 de julio de 2017, los empleadores podrán rescindir el contrato de trabajo sin la culpa de los empleados debido a las siguientes razones:

1. porque la función de trabajo del empleado ya no es necesaria;
2. porque el empleado no alcanza los resultados de trabajo acordados;
3. porque el empleado no acepta cambiar los términos de su contrato de trabajo, lugar de trabajo o régimen de trabajo;
4. porque el empleado no acepta continuar el empleo después de la transferencia de negocios o una parte de la misma;
5. porque el empleador cesa su actividad.

²⁴ <https://www2.deloitte.com/lt/en/pages/legal/articles/new-labour-code-in-lithuania.html>

En caso de terminación del empleo por iniciativa de un empleador sin la culpa de un empleado, el aviso estándar es de 1 mes. Cuando ha permanecido en el empleo menos de 1 año, se requiere un aviso de 2 semanas.

Los plazos de preaviso arriba mencionados se incrementan tres veces para:

1. los empleados que críen a un menor (también adoptado) menor de 14 años;
2. los empleados que crían a un niño minusválido menor de 18 años de edad;
3. empleados discapacitados;
4. empleados que tendrán derecho a la pensión de jubilación en 2 años.

Los períodos de notificación se duplican para los empleados que tendrán derecho a la pensión de jubilación en los 5 años siguientes.

Al empleado despedido tiene que serle pagada una indemnización por despido de 2 salarios mensuales medios. Si la relación de empleo duró menos de un año, tiene que ser pagado 0,5 de su salario mensual promedio.

Además, el empleado despedido recibe una indemnización por despido de un fondo estatal especial, cuya cantidad depende de la duración continua del empleo.

1.2. Terminación basada en la voluntad del empleador

Si el empleador tiene la intención de rescindir el contrato de trabajo debido a otros motivos, no enumerados en el apartado 1.1., el empleado puede recibir una notificación por escrito de 3 días hábiles previos y el pago de una indemnización por despido de al menos 6 salarios mensuales promedio. Sin embargo, las mujeres embarazadas, los empleados que están en licencia de maternidad, paternidad o cuidado de niños no pueden ser despedidos sobre esta base legal.

2. Tiempo de trabajo, horas extraordinarias y vacaciones anuales

2.1. Tiempo de trabajo

El tiempo medio de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, pero excluyendo el acuerdo sobre trabajo adicional, no puede exceder 48 horas dentro de cada período de 7 días consecutivos.

El tiempo máximo de trabajo, incluyendo las horas extras y el trabajo adicional, no puede exceder 12 horas por día y 60 horas dentro de cada período de 7 días consecutivos.

Cuando el trabajador trabaje bajo el régimen acumulativo del tiempo de trabajo, el tiempo máximo de trabajo dentro de cada período de siete días consecutivos no podrá exceder de 52 horas. Este límite no se aplica a los trabajos que se realizan en virtud del acuerdo sobre trabajos adicionales o para el servicio de reserva.

Si el empleado trabaja por la noche, el tiempo de trabajo promedio en un turno nocturno no puede exceder de 8 horas por día de trabajo (turno) durante un período de 3 meses.

2.2. Horas extra

El trabajo extraordinario del empleado no debe exceder las 8 horas en 7 días civiles consecutivos, a menos que el empleado dé su consentimiento por escrito para trabajar hasta 12 horas extras por semana.

Las horas extraordinarias máximas no pueden exceder las 180 horas por año, a menos que se establezca un plazo más largo según el convenio colectivo.

2.3. Vacaciones anuales

Los empleados tienen derecho a vacaciones anuales de no menos de 20 días hábiles (o no menos de 24 días hábiles, si un empleado trabaja 6 días a la semana).

Una cuota de vacaciones anuales no puede ser: menos de 10 días hábiles o menos de 12 días hábiles (si un empleado trabaja 6 días a la semana).

3. Nuevos tipos de contratos de trabajo

3.1. Contrato de trabajo basado en proyectos

Es un contrato a plazo fijo por el que un empleado se compromete a llevar a cabo sus funciones de trabajo para el proyecto en particular. Para lograr el resultado antes mencionado un empleado puede determinar el régimen de tiempo de trabajo por sí mismo y trabajar en o fuera del lugar de trabajo. La duración máxima del contrato es de dos años (para los nuevos empleados o cuando las partes acuerden un trabajo basado en proyectos además del contrato de trabajo existente de otro tipo) o 5 años (cuando se sustituye el contrato de trabajo existente).

3.2. Contrato de trabajo compartido

En virtud del cual, dos empleados acuerdan con un empleador compartir un puesto de trabajo. Los contratos de trabajo compartido pueden contener detalles sobre el tipo de contrato, la identidad del otro empleado, el número de horas de trabajo por semana, etc.

3.3. Contrato de trabajo para varios empleadores

En virtud del cual, un empleado puede trabajar para dos o más empleadores mediante la realización de la misma función de trabajo. Cuando este tipo de contrato contiene una disposición de que el tiempo de trabajo de un empleado no se divide entre los empleadores, la información sobre la remuneración por el tiempo de trabajo por cada empleador tiene que ser determinado.

3.4. Contrato de trabajo de aprendiz

Es un contrato a plazo fijo, que se celebra cuando una persona está empleada con el fin de adquirir cualificación y habilidades o adquirir las competencias necesarias para la profesión. La duración máxima de este contrato es de 6 meses con algunas excepciones aplicables.

4. Otras modificaciones

4.1. Contrato de trabajo a plazo fijo

A partir del 1 de julio de 2017 podrán celebrarse contratos de trabajo a plazo fijo para un trabajo de carácter permanente. Los contratos de trabajo a plazo fijo no podrán superar el 20% del número total de contratos de trabajo celebrados en la empresa.

A partir del 1 de julio de 2018, los servicios de empleo temporal (alquiler de empleados) sólo pueden ser prestados por empresas que cumplan los requisitos de la ley especial.

4.2. Obligación de constituir un comité de empresa

Cuando el número medio de empleados es de 20 o más, el lugar de trabajo debe tener un comité de empresa, a menos que el lugar de trabajo tenga un sindicato que funcione al nivel del empleador y al menos 1/3 de todos los empleados pertenezcan al sindicato. En este último caso, el sindicato tendrá todos los poderes del comité de empresa y desempeñará todas las funciones que le sean asignadas. Los empleadores están obligados a formar un comité de comités de empresa a más tardar el 1 de enero de 2018.

En las empresas más pequeñas, los empleados pueden estar representados por un fiduciario empleado elegido por los empleados.

4.3. Obligación de aprobar sistemas de remuneración

Las modalidades de remuneración, los salarios, los motivos y los procedimientos de pago adicional, los acuerdos de indexación de los salarios tendrán que figurar en el sistema de remuneración de acuerdo con la categoría de puestos y calificaciones de los empleados.

El sistema de remuneración debe determinarse en el convenio colectivo. Cuando no se concluye un convenio colectivo y el número medio de empleados es de veinte o más, el sistema de remuneración tiene que ser aprobado por el empleador y puesto a disposición de todos los empleados.

4.4. Garantizar la igualdad de oportunidades de los trabajadores y la protección de los datos personales

El empleador con una media de más de 50 empleados tiene que aprobar una política para la protección de los datos personales de los empleados, así como medidas para implementar la política de igualdad de derechos de los empleados y sus principales supervisores. Las políticas y medidas deben publicarse de la manera que normalmente se utiliza para publicar en el lugar de trabajo.

4.5. Salario mínimo

Según el nuevo Código, el salario mínimo sólo puede pagarse por trabajo no cualificado, que se define como un trabajo que no requiere ninguna habilidad especial o profesional.

NORUEGA

MERCADO DE TRABAJO INCLUSIVO – INFORME 2017²⁵²⁶

Un mercado de trabajo más inclusivo para mayores que para jóvenes

Las personas mayores se mantienen más tiempo en sus puestos de trabajo, alargando su vida laboral, mientras que la tasa de empleo de la población en su conjunto cae. La licencia por enfermedad se ha mantenido prácticamente sin cambios desde 2012, pero está en su nivel más bajo desde el inicio del Acuerdo de IA²⁷ en 2001. Esto muestra un nuevo informe del grupo de expertos que examinó la situación y el desarrollo de los objetivos del acuerdo.

La tasa de empleo ha disminuido y está en su nivel más bajo desde que se firmó el Acuerdo IA. La proporción de población ocupada ha tenido una tendencia decreciente en los últimos años y es 2,3 puntos porcentuales más baja que cuando se firmó el acuerdo entre los agentes sociales y el Gobierno, en 2001. La tendencia en la tasa de empleo entre las personas mayores mantiene sin embargo una tendencia positiva con respecto a la del resto de la población. Mientras que el nivel de empleo de los trabajadores de entre 55 y 61 años de edad se ha incrementado en cuatro puntos porcentuales desde el año 2001, la proporción de trabajadores en el grupo de edad de los 62 a los 66 años aumentó un 14 %.

La tasa de empleo entre los jóvenes ha tenido una tendencia a la baja subyacente desde el año 2001. Para el grupo de edad de 15 a 24 años, la proporción de trabajadores se redujo en 6 puntos porcentuales. La disminución se debe por una parte a que más jóvenes optan por completar su formación, por lo que siguen económicamente inactivos, y por otra a que los más jóvenes ni estudian ni trabajan, el colectivo conocido como ni-nis. La prueba de esto es que la tasa de abandono de la enseñanza secundaria sigue siendo alta.

Tasa de absentismo: a medio camino

Un objetivo clave del acuerdo IA fue reducir el absentismo un 20 % en comparación con el nivel existente en el momento de la firma del texto, en 2001. Las cifras desestacionalizadas muestran que la tasa de absentismo fue un 11 % menor en el cuarto trimestre de 2016, en

²⁵ https://www.regjeringen.no/contentassets/f78f73f646b74b2882254d59c50c7bd3/ia-rapport_2017_uuweb.pdf

²⁶ **Fuentes:** Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales noruego.

²⁷ Acuerdo por un Mercado de Trabajo Inclusivo.

comparación con el segundo trimestre de 2001. Éste es uno de los niveles más bajos desde 2001 y significa que Noruega está a medio camino de lograr el objetivo IA en este apartado. Todavía hay diferencias significativas en la licencia por enfermedad por géneros, por sectores y por áreas geográficas. Tanto para las regiones como para los distintos sectores la reducción del absentismo desde 2001 varía desde aproximadamente un 5 % a cerca del 30 %. Las regiones que han encabezado el descenso son Oslo y Finnmark. Los sectores económicos que han experimentado el mayor descenso en la tasa de absentismo, por su parte, el alojamiento y restauración, los negocios y la industria. La diferencia de las bajas por enfermedad entre mujeres y hombres es todavía grande, pero ha sido un poco menor en el último par de años.

Sin cambios para los discapacitados

La proporción de personas con discapacidad empleadas se mantiene estable, y el objetivo de aumentar la empleabilidad de este grupo todavía no se ha cumplido. De las personas con discapacidad, un 44 % está trabajando, en comparación con el 73 % de toda la población (15-66 años). La tasa de empleo es más baja entre las personas con trastornos mentales, pues apenas uno de cada cuatro tiene trabajo, y la más alta entre las personas con dificultades de visión o audición, donde más del 60 % trabaja. El número de jóvenes que reciben subsidio de evaluación de trabajo (paso intermedio entre la baja por enfermedad y el mercado laboral) ha aumentado ligeramente en los últimos años. Muchos de ellos no llegaron a completar su formación, por lo que se han mantenido viviendo de las prestaciones sociales más tiempo que la media.

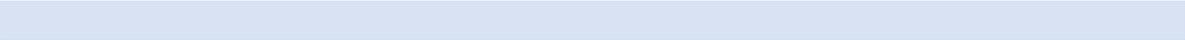
Las personas mayores alargan la vida laboral

El aumento del empleo de las personas mayores se debe en parte a la reforma de las pensiones en 2011, pero también a factores tales como el aumento de la esperanza de vida, la educación superior y las actitudes más positivas hacia las personas mayores en el mercado laboral. El objetivo del Acuerdo IA en este apartado es que la vida laboral de las personas mayores de 50 años debería ampliarse en un año en el período 2009-2018. A pesar del débil crecimiento del empleo entre las personas mayores en los últimos años, parece que el objetivo está al alcance.

Noruega tiene un buen entorno laboral, pero hay diferencias entre sectores

El entorno de trabajo en Noruega se considera bueno en la mayoría de los estudios y análisis internacionales. Nueve de cada diez empleados

están satisfechos, motivados y comprometidos con el trabajo. Al mismo tiempo, algunas industrias y sectores presentan mayores riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores que otros. Esto incluye ciertas ocupaciones, normalmente ocupadas por hombres, dentro de la industria de la construcción, el transporte y almacenamiento, y la agricultura, la silvicultura, la pesca y en algunas ocupaciones ocupadas por las mujeres en los servicios sanitarios y sociales y el alojamiento.



REINO UNIDO

DERECHOS DE LOS CIUDADANOS COMUNITARIOS RESIDENTES EN REINO UNIDO TRAS EL BREXIT

El pasado 26 de junio, el Gobierno británico publicó un documento en el que establecen los principios que van a regular la situación de los ciudadanos comunitarios que residen en Reino Unido (RU), una vez se produzca la salida de éste de la Unión Europea (UE).

Los principales aspectos que recoge son los siguientes:

1. Nuevo estatus en la legislación británica

Los ciudadanos comunitarios y sus familiares, con independencia de la fecha en la que hayan llegado al país, necesitarán regularizar su situación conforme a la legislación británica antes de que RU abandone la UE. Para ello, deberán solicitar al Ministerio del interior "Home office" un permiso de residencia que les autorice a permanecer en el RU.

A los que alcancen los 5 años de residencia, y por tanto el "settled status", antes de la fecha que finalmente se acuerde (entre el 29 de marzo de 2017 y la fecha de salida de RU de la UE), no se les someterá a ninguna restricción sobre su residencia en RU, **siempre que sigan siendo residentes**.

El "settled estatus" no equivale a la obtención de la ciudadanía británica (nacionalidad), pero los que tengan este status y al menos 6 años de residencia pueden solicitarla.

Las condiciones para la obtención del "settled status" se desarrollarán mediante legislación británica y se exigirán unos requisitos esenciales que serán:

- haber residido en el RU durante cierto tiempo, para lo cual proponen mantener los 5 años exigidos para la residencia permanente en la normativa comunitaria.
- Una valoración de la conducta y posibles antecedentes penales del candidato, con el fin confirmar que no es una amenaza para el RU.

El gobierno ha aclarado que se trata de otro procedimiento distinto a la obtención de la residencia permanente por parte de los ciudadanos comunitarios y que las provisiones incluidas en la Directiva 38/2004/CE sobre libertad de movimiento no serán de aplicación en el RU. Ellos no exigirán un seguro médico para que los económicamente inactivos acrediten su residencia continuada.

2. Período de gracia

El ministerio del interior reconocerá, tras la salida de RU de la UE, un **período de gracia** que permita a los comunitarios residir en el país y darles tiempo a obtener el permiso de residencia, aunque la libertad de movimiento ya no sea aplicable. La duración de este periodo de gracia se concretará más adelante, pero **se espera que como máximo dure dos años**.

Existen dos tipos de permisos de residencia que se pueden solicitar:
 -"**Leave to remain**", para los que no alcancen los cinco años de residencia
 -"**Settled status**", para los que llevan más de cinco años en el RU

3. Ciudadanos que tengan la residencia permanente antes de la fecha que se acuerde

Este colectivo podrá optar a la obtención del "settled status" siempre que acrediten su residencia continuada de acuerdo a las nuevas normas que se establezcan. Por tanto, a pesar de contar ya con la residencia permanente, será necesario que formalicen su situación con Home Office.

Quienes residan en la RU antes de la fecha que se acuerde, pero no tengan "settled status" o no alcancen los 5 años de residencia continuada, incluido el periodo de gracia, **podrán permanecer en el RU hasta que alcancen los 5 años** solicitando el permiso "Leave to Remain". Posteriormente, ya cumplidos los cinco años de residencia, podrán solicitar el "Settled status".

Los familiares de comunitarios (comunitarios o no), que residan en el RU antes del momento efectivo de salida de la UE, podrán también optar al "Settled status" siempre que cumplan los requisitos anteriormente señalados. Los que no alcancen los 5 años podrán solicitar el "Leave to remain".

Las futuras parejas de ciudadanos comunitarios, que lleguen al RU después de que RU abandone la UE, serán sometidas al régimen vigente para ciudadanos no comunitarios que son pareja de ciudadanos británicos, o a la legislación que se desarrolle con carácter posterior al Brexit.

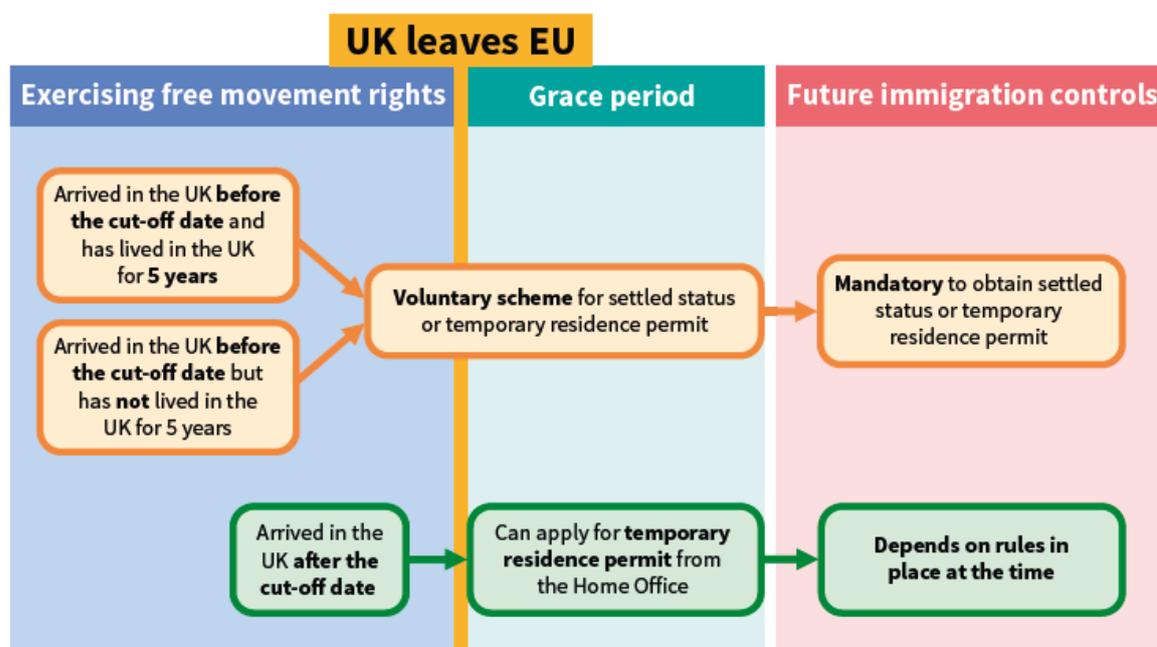
Los hijos de comunitarios con derecho a "Settled status" también podrán obtener esta condición, hayan nacido en el RU o no, y hayan venido/nacido antes o después de la fecha que se acuerde. Los que nazcan en el RU podrán también optar a la nacionalidad. Los hijos de

padres que llegaron antes de la fecha que se acuerde sin alcanzar los cinco años, tendrán que solicitar (a través de sus padres) también el permiso para residir "Leave to remain".

4. Comunitarios que lleguen después de la fecha que se acuerde

Si RU y la UE acuerdan una fecha límite anterior a la salida efectiva de RU de la UE, los comunitarios que lleguen entre esta fecha y la salida efectiva, continuarán ejerciendo los derechos derivados de la libre circulación hasta dicha salida. Posteriormente se les aplicará el periodo de gracia.

Los estudiantes que comiencen sus estudios antes o en el curso 2018/2019 podrán solicitar un permiso para completar sus estudios.



5. Prestaciones, pensiones y contribuciones a la Seguridad Social

Acceso a prestaciones: la intención del gobierno es que quienes tengan "Settled status" sean igual tratados a efectos de prestaciones que los nacionales británicos, ya estén trabajando, desempleados o estudiando.

Los comunitarios que hayan llegado antes de la fecha que se acuerde, pero que no alcancen los cinco años de residencia el momento de la salida de RU de la UE, continuarán teniendo acceso a las mismas prestaciones que ahora (amplio acceso para trabajadores por cuenta ajena y propia, y acceso limitado para desempleados). Este modelo de

acceso continuará en vigor hasta que todos ellos hayan alcanzado el "Settled status".

Exportación de prestaciones a la UE: Se seguirán aplicando las reglas existentes en materia de exportación de prestaciones tras la fecha que se acuerde, siempre que se mantenga el derecho a ser titular de dicha prestación. Los que no estén exportando prestaciones en la fecha que se acuerde, serán tratados como nacionales británicos en el futuro.

Coordinación de sistemas de Seguridad Social: RU pretende continuar aplicando las reglas actuales sobre sometimiento a un régimen u otro de Seguridad Social, agregación de periodos de cotización en cualquier país de la UE de cara a las prestaciones contributivas, y la pensión de jubilación **-incluso cuando el derecho a estas prestaciones se origine tras la salida de la UE-**. Confía en que los Estados Miembros actúen de la misma manera.

Actualización de la pensión estatal de jubilación: La Legislación británica permite que las pensiones británicas sean abonadas a cualquier persona con derecho a la misma, con independencia del país donde resida. Además, las actualizaciones anuales de las pensiones son también abonadas a pensionistas que residen en la UE, de acuerdo a la legislación comunitaria. RU pretende mantener este régimen de exportación y actualización dentro de la UE, siempre que los ciudadanos británicos en la UE sean tratados de igual forma.

6. Servicios Públicos

La intención del RU es preservar el acceso a los servicios públicos más allá de la fecha que se acuerde, siempre que se trate de la misma forma a los británicos en la UE.

Sanidad: RU desea mantener los acuerdos actuales de acceso a la sanidad establecidos en las normas comunitarias. También aspira a continuar utilizando la Tarjeta Sanitaria Europea acceder a la Sanidad para británicos o comunitarios en desplazamientos temporales. De esta forma se garantizará el pleno acceso de comunitarios a la sanidad británica, y de británicos a la sanidad de los estados miembros.

Educación: RU desea preservar los derechos existentes para que los ciudadanos comunitarios que hayan llegado a RU antes de la fecha que se acuerde puedan seguir estudiando en el país. Al ser la educación una competencia transferida a las distintas regiones del RU (Escocia, Gales e Irlanda del norte), se indica que deberá respetarse los distintos regímenes de acceso a las ayudas a los estudiantes que actualmente están en vigor.

7. Derechos económicos y otros

En relación al reconocimiento de las cualificaciones profesionales, RU garantizará que las homologaciones que se hayan obtenido, o que estén tramitándose antes de la salida de la UE serán reconocidas con carácter posterior a esta fecha.

RU tratará de proteger el derecho de establecimiento (autónomos) para comunitarios que residieran en el RU antes de la fecha que se indique. También tratarán de asegurarse de que los británicos en la UE pueden continuar operando en toda la UE.

8. Jurisdicción

Todo lo explicado aquí será plasmado en la legislación británica y aplicable por el sistema judicial británico, hasta el Tribunal Supremo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SUECIA

REVISIÓN DEL DERECHO A LA ACCIÓN INDUSTRIAL²⁸²⁹

Un investigador especial va a considerar algunos cambios en el derecho de emprender acciones industriales (excepto acciones de simpatía y bloqueos de recuperación).³⁰

Entre otros asuntos, el investigador va a analizar lo siguiente:

- Si es posible y conveniente limitar el derecho a emprender acciones colectivas para fines distintos a resolver los términos de un convenio colectivo.
- Si es posible y apropiado cambiar las reglas de la paz laboral en situaciones en las que un empleador que está obligado por un convenio colectivo sueco con un sindicato, es objeto de una acción industrial por otro sindicato de trabajadores.

También va a explorar distintas opciones sobre cómo se podría diseñar dicha regulación y facilitará propuestas sobre modificaciones constitucionales u otras medidas que se necesiten.

El investigador debe tener el modelo del mercado laboral sueco como punto de partida para sus consideraciones y propuestas. Durante la preparación de las propuestas, se debe tener especialmente en cuenta los compromisos internacionales de Suecia. La investigación debe ser presentada a más tardar el 31 de mayo de 2018.

Tommy Larsson nombrado para llevar a cabo la revisión del derecho de acción colectiva

El Gobierno nombró a *Tommy Larsson* investigador especial para la revisión del derecho de huelga y emprender acciones sindicales en el

²⁸ Página Web del Gobierno sueco. "Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden. ID-nummer: Dir. 2017:70. 22.06.2017. <http://www.regeringen.se/rattsdokument/kommittedirektiv/2017/06/dir-201770/>

²⁹ Fuentes: Página Web del Gobierno sueco, Aftonbladet, Ministerio de Empleo, World Maritime News, Svenskt Näringsliv (Confederación de Empresas Suecas).

³⁰ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 213, página 242, sobre el modelo sueco de convenios colectivos (a la luz de los trabajadores desplazados).

mercado laboral. Como se ha indicado, la revisión se realiza con el fin de salvaguardar el modelo del mercado laboral sueco.³¹

El gobierno dice que un derecho de acción colectiva de gran capacidad contribuye a garantizar un alto grado de cobertura de la negociación colectiva, que, a su vez, es necesaria para que funcione el modelo del mercado laboral sueco. Por lo tanto, el derecho al conflicto se mantendrá fuerte. Esto presupone la confianza mutua entre las partes y que asuman conjuntamente la responsabilidad de que el modelo funcione según lo previsto.

Una razón importante para que el empleador pacte un convenio colectivo, es la paz laboral que éste conlleva. En la mayoría de los casos, los empleadores que firmaron los convenios colectivos esperan estar protegidos de la acción industrial. Una situación en la que los empleadores estén en riesgo de acción industrial a pesar de que ya tienen un convenio colectivo puede poner en peligro la legitimidad del modelo del mercado laboral sueco³².

Por lo tanto, *Tommy Larsson* va a investigar si es posible y apropiado cambiar las reglas de la paz laboral en una situación en la que el empleador ya está obligado por un convenio colectivo o cuando el motivo para actuar, por parte de los trabajadores, no es más que para lograr un convenio colectivo. El derecho de tomar acciones de solidaridad, es decir, la acción industrial contra un empleador con el fin de apoyar un conflicto legal entre otras partes, no están cubiertos por este cometido de investigación.

Tommy Larsson asumió el cargo de investigador especial el 1 de julio 2017. *Tommy Larsson* es actualmente asesor especial en el Ministerio de Trabajo, en donde trabajó con temas relacionados con la responsabilidad empresarial. Él tiene un pasado como abogado laboral de la Asociación Sueca de Autoridades Locales y Regionales (SKL),³³ asistente de investigación en la investigación del caso Lex Laval³⁴ y secretario legal en el Tribunal de Trabajo.

³¹ Página Web del Gobierno sueco. 22.06.2017. "Tommy Larsson leder översynen av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden".

<http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/06/tommy-larsson-leder-oversynen-av-ratten-att-vidta-stridsatgarder-pa-arbetsmarknaden/>

³²es la situación que se ha planteado con la descarga de contenedores en el puerto de Gotemburgo a lo largo de los últimos meses.

³³ Swedish Authorities of Local Authorities and Regions (SKL).

<https://skl.se/tjanster/englishpages.411.html>

³⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de 18 de diciembre de 2007. Laval un Partneri Ltd contra Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan y Svenska Elektrikerförbundet. Petición de decisión prejudicial: Arbetsdomstolen - Suecia.

Otras personas asignadas a la investigación son *Lars Gellner*, antes abogado laboral de la Confederación de Empresas Suecas³⁵, y *Ronny Wenngren*, anterior negociador jefe de la Confederación de Electricistas³⁶. Ambos tienen amplia experiencia del funcionamiento del modelo del mercado laboral sueco.

Fondo

Salvaguardar el modelo sueco

El motivo más importante de la investigación aparentemente es salvaguardar el modelo sueco, el mismo motivo que se utilizó en la investigación sobre la modificación de la normativa vinculada al desplazamiento de trabajadores extranjeros a Suecia y el caso *Lex Laval*, introducida el 15 de abril de 2010 como consecuencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto *Laval*. En septiembre de 2015, el comité presentó el informe *Revisión de Lex Laval* (SOU 2015: 83) al Gobierno. Dicho trabajo ha servido para la aprobación de una nueva normativa que ha entrado en vigor el 1 de junio³⁷.

La Ministra de Empleo, *Ylva Johansson*, desde siempre defiende y predica a favor del modelo sueco. Lo que ha tenido en cuenta, cuando ha designado a Larsson para hacer la investigación sobre el derecho a hacer acciones industriales a la luz del modelo sueco y, sobre todo, salvaguardar el modelo sueco.

Ylva Johansson ha dicho: "El modelo sueco, en el que las partes regulan las condiciones del mercado laboral, es, como su nombre indica, un fenómeno relativamente único. En todo el mundo, la mayoría de las condiciones del mercado laboral se regulan mediante leyes. A veces se oyen voces en Suecia afirmando que deberíamos seguir el mismo

Libre prestación de servicios - Directiva 96/71/CE - Desplazamiento de trabajadores en el sector de la construcción - Legislación nacional que fija las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias contempladas en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), excepto las cuantías de salario mínimo - Convenio colectivo de la construcción cuyas cláusulas fijan condiciones más favorables o se refieren a otras materias - Posibilidad de las organizaciones sindicales de intentar obligar, mediante medidas de conflicto colectivo, a las empresas establecidas en otros Estados miembros a negociar caso por caso para determinar las cuantías de salario que deben abonarse a los trabajadores y a adherirse al convenio colectivo de la construcción. Asunto C-

341/05. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&num=C-341/05>

³⁵ Svenskt Näringsliv. Confederation of Swedish Enterprise.

<https://www.svensktnaringsliv.se/>

³⁶ Elektrikerförbundet. <https://www.sef.se/>

³⁷ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 213, página 242.

camino y permitir que los políticos decidan el nivel del salario mínimo, y otras condiciones laborales. Ése sería un camino desafortunado.

El mercado laboral actual está en cambio constante. Se crean nuevos productos y servicios, mientras otros desaparecen, todo ello a ritmo frenético. La economía y el crecimiento suecos se ven en grado sumo afectadas por las economías de otros países. Una de las principales ventajas competitivas de nuestro país es que, gracias a nuestro modelo, tenemos una gran capacidad de adaptación. Cuando otros países se ven obligados a recurrir a los legisladores para introducir cambios en las condiciones de los contratos laborales, nuestras partes pueden encontrar rápidamente soluciones a los nuevos retos. Probablemente tengamos uno de los mercados laborales más flexibles que es posible alcanzar, sin que la protección y la influencia de los asalariados se vea por ello afectada.

Sabemos que los acuerdos colectivos serán cruciales a la hora de enfrentarnos a los desafíos del futuro. Es por ello que estamos preparados a hacer lo que se deba hacer para asegurar su posición en el mercado laboral.”

Desde el departamento de Derecho y Entorno laboral del Ministerio de Empleo nos confirmaron lo siguiente, el 12 de julio de 2017: “En primer lugar, la investigación no está motivada para resolver la situación en el propio puerto de Gotemburgo³⁸ (incluso aunque la situación ha puesto de relieve la necesidad de una investigación).

El modelo sueco del mercado de trabajo ofrece a Suecia una fuerte capacidad de resistencia y ha contribuido a aumentar los salarios reales durante más de 20 años. Una de las principales motivaciones para la investigación, es que el gobierno quiere desarrollar el modelo de mercado de trabajo sueco para que pueda seguir sirviendo a Suecia en el futuro. Por lo tanto, el investigador investigará si no debería permitirse emprender acciones laborales cuando el propósito no sea otra cosa que establecer un reglamento de términos en los convenios colectivos y en los casos en que el empleador ya está obligado por un convenio colectivo”

[El conflicto de los estibadores en Gotemburgo](#)

En breve se podría decir lo siguiente sobre el conflicto de los estibadores en Gotemburgo que ya lleva más de un año. La causa del conflicto es que los trabajadores en el puerto pertenecen a **dos**

³⁸ El conflicto largo de los estibadores de Gotemburgo. Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210, página 137.

sindicatos diferentes y los empleadores, *APM Terminals* en el puerto de Gotemburgo, **firmaron** un convenio colectivo **con uno de ellos**, el Sindicato Sueco de Trabajadores del Transporte³⁹ de la Confederación de Trabajadores de Suecia (con siglas LO)⁴⁰.

El sindicato de los estibadores⁴¹, la Sección 4 del puerto, sin embargo, tiene el mayor número de miembros en el puerto de contenedores y requiere que el empleador también pacte un convenio colectivo y negocie con ellos, lo que APM se niega sistemáticamente indicando que no se puede tener dos convenios colectivo según el derecho laboral y la costumbre suecos.⁴²

El 19 de mayo de 2017, el sindicato de los estibadores, mostró un juicio anterior del Tribunal de Trabajo, que demuestra que sin duda es posible firmar acuerdos con dos sindicatos en un lugar de trabajo. APM quiere que sus abogados analicen el asunto.

“La Sección 4 del puerto” del sindicato de los estibadores en Gotemburgo, piensa que se están socavando los derechos sindicales de los estibadores en el puerto mientras que la empresa APM quiere obtener, que el mismo sindicato de los estibadores se comprometa a la obligación de paz industrial. Algo con lo que no está de acuerdo la históricamente “militante” Sección 4 del puerto. Además de la cuestión fundamental, las partes no están de acuerdo en un montón de otras cuestiones (ver el informe mensual anterior).⁴³

La mediación entre los estibadores suecos y APMT en Gotemburgo terminó sin resultado

La última ronda de mediación entre el sindicato de los estibadores, la sección 4, y los terminales de APM de Gotemburgo se terminó después de que el último intento de llegar a un acuerdo sobre una negociación colectiva fracasó el 6 de julio 2017.⁴⁴

³⁹ Swedish Transport Workers Union (STWU). <http://www.transport.se/>

⁴⁰ Swedish Trade Union Confederation (LO). <http://www.lo.se/english/startpage>

⁴¹ Swedish Dockworkers' Union (SDU). Section 4 in the harbour. “Hamn 4:an”. <http://hamn.nu/avd/hamn>

⁴² Expressen. 19.05.2017. <http://www.expressen.se/qt/hamnkonlikten-utokas-har-mote-infor-lockout/>

⁴³ El conflicto largo de los estibadores de Gotemburgo. Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210 página 137.

⁴⁴ World Maritime News. 06.07.2017. <http://worldmaritimeneeds.com/archives/224500/swedish-dockworkers-apmt-gothenburg-mediation-ends-without-result/>

El sindicato de los estibadores dijo, que había propuesto el 4 de julio, que las partes firmaran un convenio colectivo basado en una oferta de mediación previamente propuesta como una solución temporal, *"para tratar de normalizar las relaciones y trabajar hacia una solución sostenible en las negociaciones de acuerdo hacia adelante"*. Las condiciones fueron, que el acuerdo sería corto y claro. Sin embargo, APM Terminals rechazó la oferta, informó el sindicato, agregando que, según los mediadores nombrados por el gobierno, la compañía no estaba interesada en un acuerdo corto.

Tras los últimos acontecimientos, los mediadores anunciaron que no había condiciones previas para una conciliación entre las dos partes en la materia, poniendo el fin a la ronda de mediación que se inició el 16 de junio.

En junio, APM Terminals preavisó la terminación a 160 empleados, de un total de 450 empleados, debido a *"una fuerte caída en los volúmenes durante el año pasado"*. Sin embargo, a principios de este mes (julio), el sindicato dijo que no había nueva información sobre el reciente anuncio de APM Terminals de que la compañía despediría a 160 trabajadores portuarios en Gotemburgo.

"El sindicato sueco de estibadores (SDU, por sus siglas en inglés), que organiza alrededor del 85% de los estibadores en la terminal de contenedores, todavía no puede participar en las conversaciones de despedida y actualmente carece de conocimiento sobre las negociaciones en curso entre APMT y el sindicato minoritario de los trabajadores de transporte (STWU)", agregó el sindicato de los estibadores.

En mayo de este año, la APMT impuso un bloqueo parcial que estuvo en vigor desde las 16.00 horas (16.00 horas) del 19 de mayo hasta la medianoche del 30 de junio. Según el sindicato, la acción laboral del empleador significó que los estibadores quedaron fuera del puerto sin remuneración y que el terminal fue cerrado entre las 16.00 y las 07.00 todos los días de la semana durante dicho período, con lo que se produjo la pérdida de 371 horas. APMT había justificado la medida diciendo que, después de 14 bloqueos y nueve días de huelga por parte del sindicato de los estibadores (SDU) durante el año pasado, la compañía necesitaba una manera de garantizar un servicio confiable.

[Los empleadores están a favor de una investigación sobre las reglas de conflicto](#)

Tanto la Confederación de las Empresas suecas, como los empresarios, los autónomos y las Pymes se han quejado del conflicto de los

estibadores durante el año que ha pasado. Hasta la portavoz de los moderados en asuntos de la política del mercado laboral considera que el conflicto es "peligroso para la sociedad". Desde hace un año están instando al Gobierno a modificar las reglas de conflicto.

La situación en el puerto de Gotemburgo, parece estar detrás del nombramiento del investigador para revisar las normas de conflicto actuales. *Peter Jeppsson*, vicepresidente de la Confederación de empresas, está satisfecho con la declaración del gobierno.⁴⁵ *"No es razonable que un sindicato separatista pueda actuar en contra de una empresa, que tiene un convenio colectivo aplicable a todos sus empleados. Es hora de poner fin a los abusos de las normas de conflicto a las que se dedica el sindicato de estibadores sistemáticamente"*.

De acuerdo con *Ylva Johansson*, la situación en Gotemburgo es un ejemplo que muestra, que el modelo sueco no funciona según lo previsto. En un artículo en el *Göteborgs Posten*, el 22 de junio de 2017, escribe que existe el riesgo de que la confianza (en el modelo sueco) sea erosionada. Ella observa que la razón más pesada por la cual los empleadores firman los convenios colectivos es conseguir la paz laboral. Si los empleadores corren el riesgo de ser víctimas de la acción industrial, a pesar de que existe un convenio colectivo, *"se compromete el modelo de mercado laboral sueco"*, según la ministra de empleo.

Ylva Johansson espera que la legislación entre en vigor dentro de un año. Mientras que *Peter Jeppsson* opina que "es importante poner plazos lo más ajustados posibles. La situación en el puerto es aguda".

⁴⁵ Confederación de empresas suecas. Svenskt Näringsliv.
https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/konfliktregler/arbetsgivare-positiva-till-utredning-om-konfliktregler_679604.html

ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES



ALEMANIA

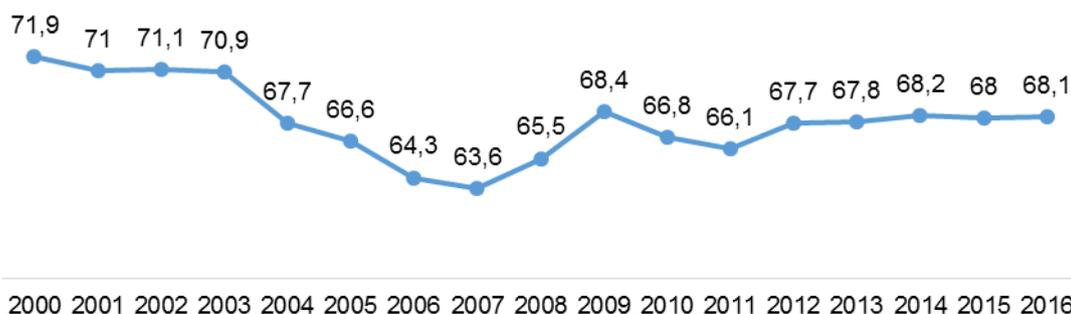
INFORME SOBRE LA DESIGUALDAD DE DISTRIBUCIÓN DE LAS RENTAS⁴⁶

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) acaba de publicar su informe anual sobre la desigual distribución de las rentas. Este informe centra su análisis en las negociaciones colectivas, la evolución de los salarios, los ingresos por patrimonio, el reparto de los ingresos y del patrimonio y, por último, el coste laboral. El tema ha adquirido una especial importancia en el contexto de la campaña para las próximas elecciones generales que se celebrarán el 24 de septiembre. Todos los partidos incluyen en sus programas propuestas para afrontar la desigualdad, si bien las diferencias de los enfoques son considerables.

Negociación colectiva y salarios

Las rentas del trabajo representan el 68,1% del conjunto de las rentas, lo que supone un estancamiento en los últimos años y claramente las sitúa por debajo de la media del cambio de milenio; en términos desestacionalizados alcanzó el 56,8%, un ligero incremento en comparación con años anteriores.

**Porcentaje de las rentas del trabajo sobre el total de las rentas,
2000 a 2016**



⁴⁶ DGB (2017): DGB Verteilungsbericht. Jetzt handeln – Ungleichheit bekämpfen. Berlín: DGB <http://www.dgb.de/themen/++co++4b20d566-6091-11e7-9d1d-525400e5a74a>

WSI (2017): Aktivierungspolitik und Erwerbsarmut in Europa und Deutschland, WSI-Report 36 http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_36_2017.pdf

DIW (2017): Das Erbvolumen in Deutschland dürfte um gut ein Viertel größer sein als bisher angenommen

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.560982.de/17-27-3.pdf

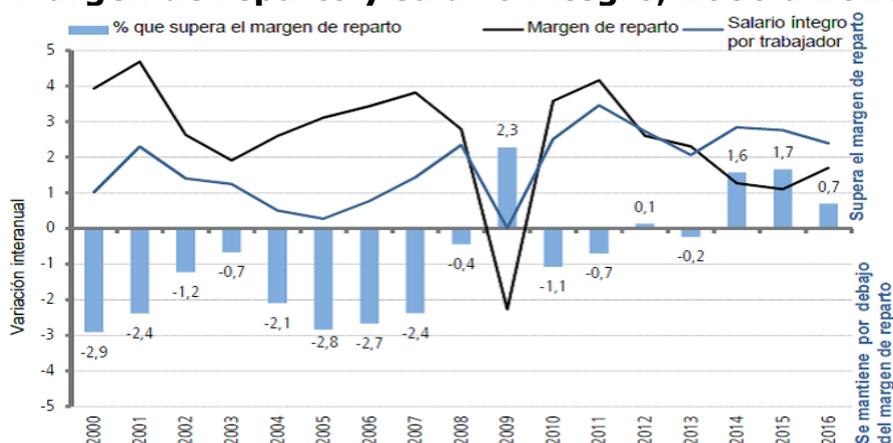
IMK (2017): Arbeitskosten steigen in Europa sehr verhalten.

https://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_128_2017.pdf

El informe señala que este fenómeno no se circunscribe a Alemania ya que afecta a todos los países industrializados y, en especial, a aquellos afectados por la crisis del sistema financiero y económico. Los autores identifican como principal razón la creciente dependencia de las empresas de los mercados financieros que a su vez incrementan su presión sobre los salarios y las condiciones laborales.

La DGB constata que las organizaciones sindicales lograron superar en 2015 el margen disponible de reparto, definido como la suma del incremento de la productividad, del IPC y de un plus resultante de la coyuntura económica, en aproximadamente 0,7 puntos. En el período de 2000 a 2016 esto solo se produjo en cuatro años.

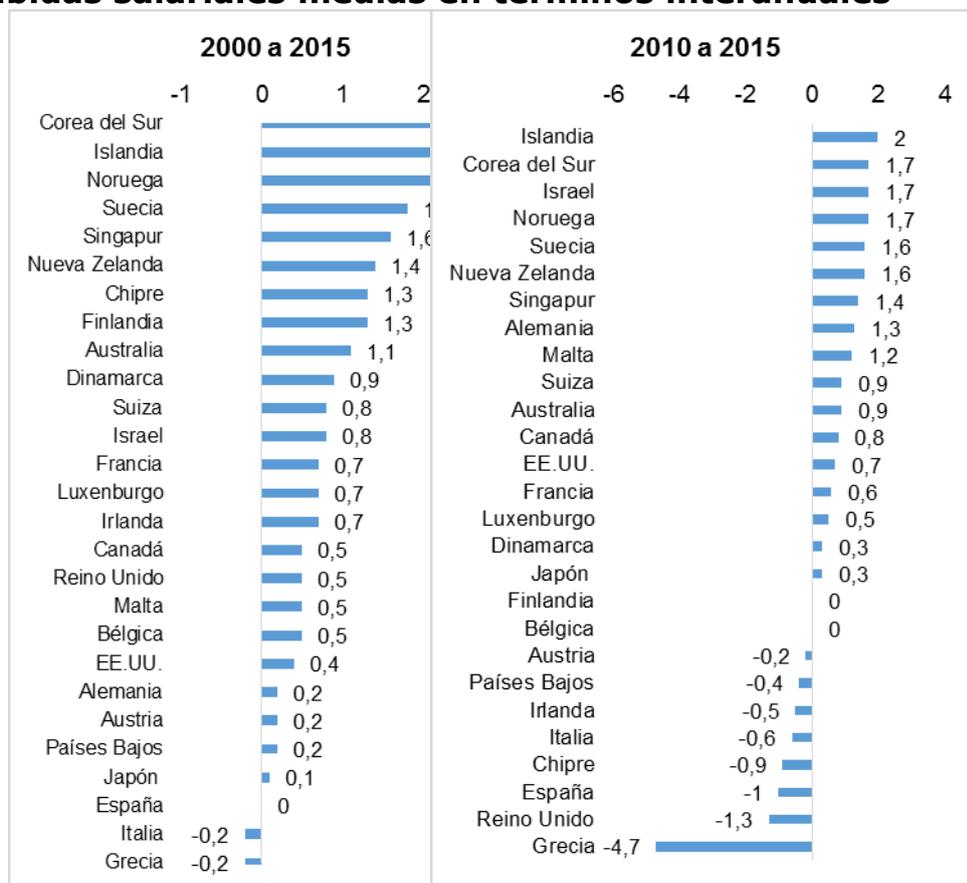
Margen de reparto y salario íntegro, 2000 a 2016



Incrementos salariales

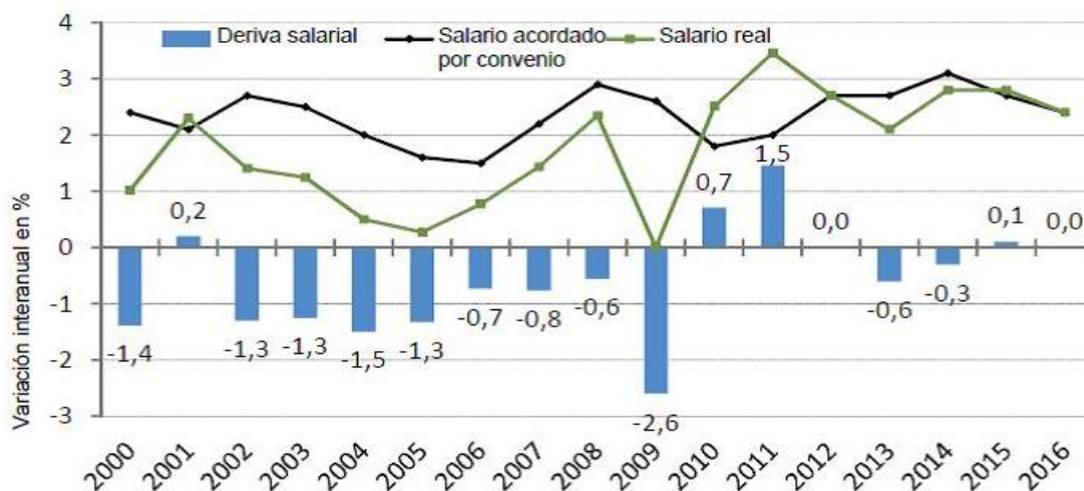
En 2015, los salarios íntegros nominales experimentaron un incremento medio del 2,9%, superando con ello la media del 1,8% registrado entre 2000 y 2015. Uno de los factores decisivos fue la introducción del salario mínimo interprofesional (SMI) el 1.1.2015, que resultó en un aumento de los salarios de más de 3.700.000 trabajadores y, sobre todo, de los trabajadores con poca formación en Alemania Oriental, cuyos salarios subieron un 9,3%. En 2016, el incremento real de los salarios íntegros fue del 2,6% gracias también a la contracción del IPC, pero dado que todo el período anterior se caracterizó por la moderación salarial, el incremento medio desde 2000 fue solo del 0,2%. En comparación internacional, la evolución salarial alemana se sitúa a la cola junto a los países del sur de Europa. La evolución de los salarios mejoró ligeramente desde el inicio de la crisis aunque fue más moderada que en el resto de los países industrializados.

Subidas salariales medias en términos interanuales



La deriva salarial, la parte del crecimiento salarial percibido por los trabajadores (salario bruto) no explicada por la negociación colectiva, fue ligeramente positiva ya que los salarios reales crecieron por encima de las subidas salariales acordadas por patronal y sindicatos.

Salarios acordados por convenio, salarios reales y deriva salarial, 2000 a 2016

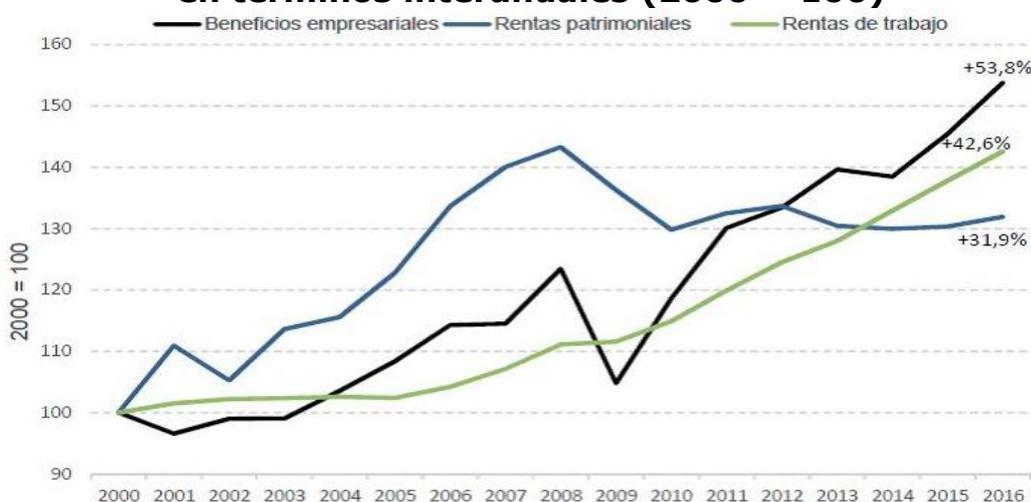


En 2015 se mantuvieron las diferencias regionales en lo referente a las subidas acordadas por los agentes sociales. El salario en la parte oriental alcanza el 97% de la parte occidental, sin embargo, las diferencias de los salarios reales son mayores, alcanzando el 17%. El informe señala que la brecha salarial es especialmente fuerte en la industria, mientras que los salarios en el sector de la educación son prácticamente idénticos en ambas partes del país.

Las rentas de capital y las de patrimonio sumaron en 2016 un total 745,2 millones de euros, un incremento del 3,0% en términos interanuales, mientras que las rentas por trabajo ascendieron a 1.593,2 millones de euros (+3,5%). El incremento medio anual de la masa de las rentas del capital fueron del 3,4% desde 2000, superior por lo tanto al conjunto de las retribuciones de los trabajadores (+2,2%), por lo que aumentó su peso en la Renta Nacional Bruta (RNB). Las empresas cotizadas en bolsa experimentaron una evolución muy cambiante, aunque sus balances registraron incrementos medios del 4,0%. Los autores afirman que la creciente importancia de la cotización en bolsa es el principal motivo de la caída de la tasa de las rentas por trabajo en la RNB.

En líneas generales, el informe constata que en los últimos años ha aumentado el peso de las rentas por beneficios empresariales en la economía de los hogares. Éstas han crecido un 53,8% entre 2000 y 2016, mientras que las rentas del trabajo lo hicieron en un 42,6% y las rentas patrimoniales un 31,9%.

Evolución de las rentas por beneficios empresariales, del trabajo y patrimoniales en términos interanuales (2000 = 100)

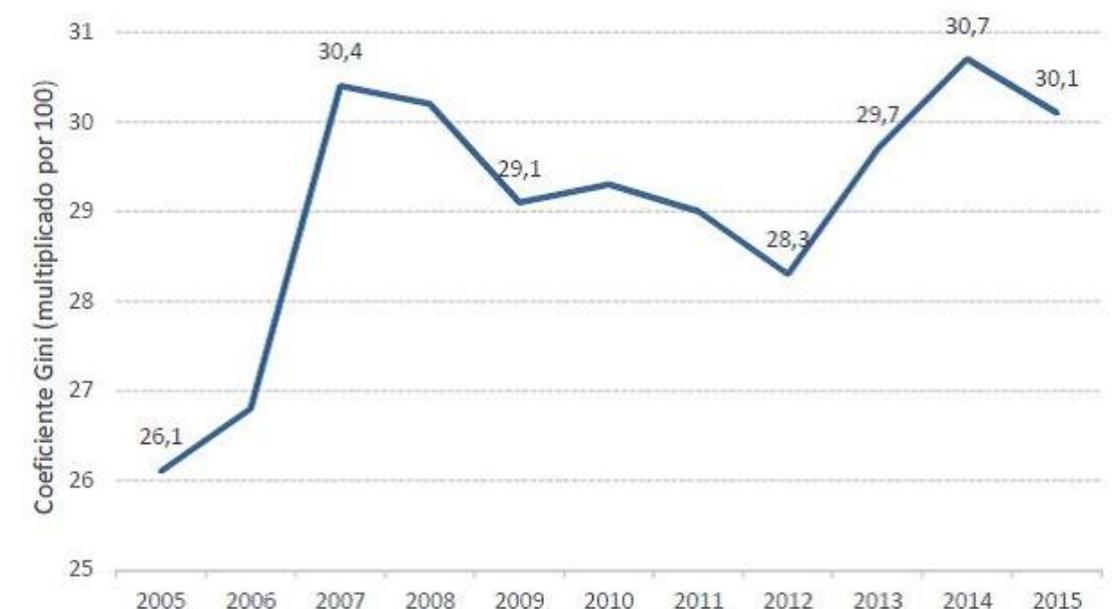


Desigualdad de ingresos

El informe señala que la desigualdad de los ingresos es una tendencia continua; entre 2005 y 2014 aumentó un 14% la desigualdad de ingresos y la polarización salarial ya que también han aumentado los extremos, es decir, de la pobreza y de la riqueza salarial. El 15,4% de los trabajadores están en situación de pobreza salarial, el 8,2% en riqueza salarial. Sobre todo los trabajadores jóvenes y los mayores son los más vulnerables, mientras que los salarios de los ejecutivos de las empresas cotizadas en bolsa continúan aumentando. El salario medio de los ejecutivos de las empresas que componen el DAX, principal índice bursátil alemán, es 167 veces superior al salario medio, mientras que en el segundo índice, el MDAX, es 58 veces superior.

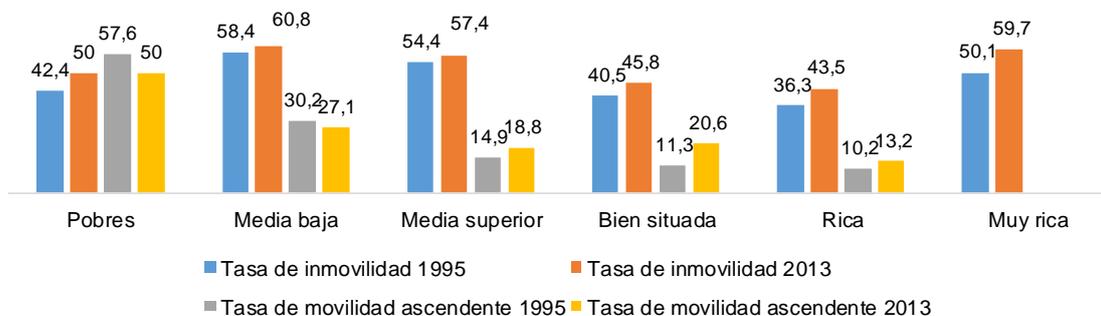
El índice de Gini ha pasado de 26,1 puntos 2005 a 30,1 puntos en 2015. Señala el informe que la crisis económica trajo consigo una ligera caída del índice, pero que éste ha vuelto a aumentar debido a la recuperación económica.

Coeficiente Gini, 2005 a 2015



Los autores advierten de la cronificación de la desigual distribución salarial ya que la movilidad salarial cada vez tiene menor importancia y sobre todo ha caído en los segmentos salariales más bajos.

Tasa de inmovilidad y de movilidad ascendente en %, 1995 y 2013



La dependencia de las prestaciones y ayudas estatales es mayor en el segmento de los salarios bajos, mientras que las rentas por capital tienen una creciente importancia en el segmento salarial elevado. En cuanto a las prestaciones, llama la atención que las pensiones, prestaciones y ayudas públicas tienen mayor peso en la parte oriental del país que en la occidental. En comparación internacional la distribución de ingresos antes de transferencias estatales presenta una desigualdad mayor que la media de la OCDE. Las diferentes ayudas y prestaciones reducen esta desigualdad, pero la DGB critica que en los

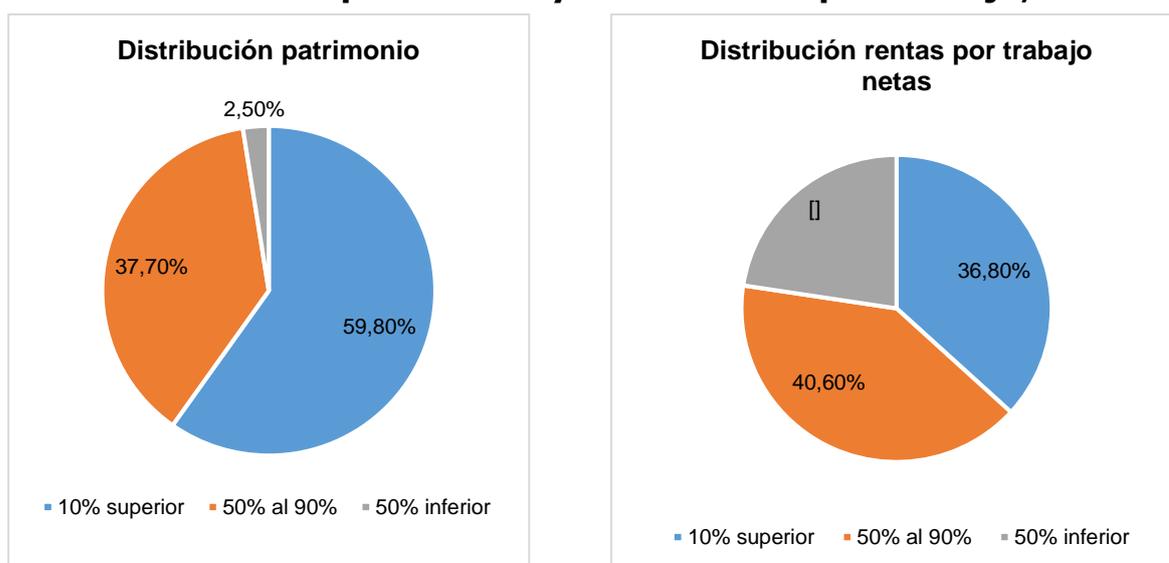
últimos años el Estado ha renunciado paulatinamente al efecto redistributivo de las políticas públicas.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es del 23%. Si se detrae el efecto de la elección de las profesiones y las diferencias entre las vidas laborales, la brecha se sitúa en el 7%. Por otra parte, los salarios de los inmigrantes presentan pocas diferencias de los de las personas sin origen migratorio.

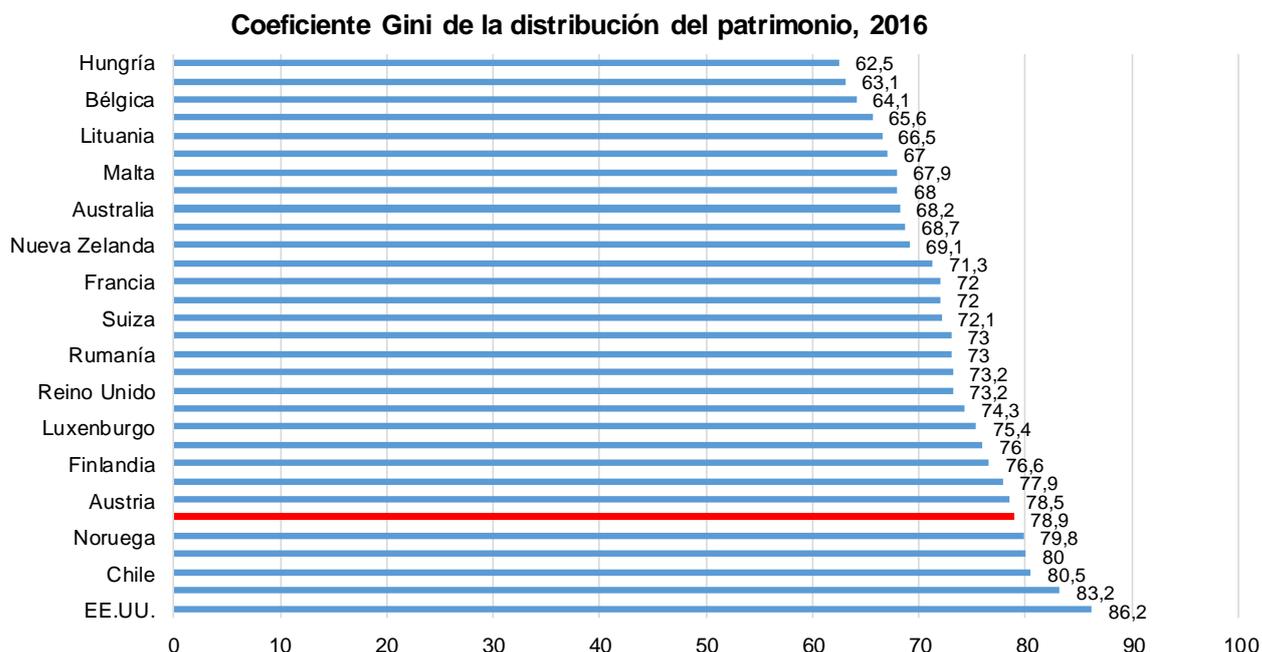
Desigualdad del patrimonio

La desigual distribución del patrimonio es muy superior a la de los ingresos: el 10% más rico de la población dispone del 57,5% del patrimonio, el 1% más rico cuenta con el 24% del patrimonio, mientras que el 70% de la población solamente tiene el 9% del patrimonio. El 30% de los adultos no tiene patrimonio o deudas.

Distribución de patrimonio y rentas netas por trabajo, 2014



También en este ámbito existe una considerable diferencia regional. El patrimonio en la parte occidental es muy superior al de la parte oriental, donde las desigualdades son mayores y el porcentaje de personas con deudas muy elevado. La DGB afirma que la situación laboral es la que determina la disponibilidad de patrimonio: los autónomos son los que mayor patrimonio poseen, mientras que aprendices y desempleados presentan el menor patrimonio. También son decisivos factores el sexo y la edad, así como el lugar de residencia. En Alemania occidental la acumulación de patrimonio sigue el modelo tradicional, es decir, aumenta a lo largo de la vida laboral y se consume durante la jubilación, mientras que en la parte oriental ya desciende a partir de los 50 años.



Alemania presenta una de las concentraciones del patrimonio en el 1% más rico de la población más elevadas en el contexto internacional, situándose en el 87,6% en 2016 (España 76,4%). No extraña que el coeficiente Gini de la distribución del patrimonio sea uno de los más elevados.

El informe critica que el impuesto sobre el patrimonio solamente genera el 2,5% de la recaudación total de impuestos, lo que sitúa a Alemania en uno de los últimos puestos del *ranking* internacional. La DGB reclama una reforma del impuesto sobre sucesiones, ya que las herencias cronifican la desigualdad patrimonial y que en 2010 el monto global de lo heredado equivalió al 10% del PIB (1960: 1,9%). Complementando el informe de la DGB, el Instituto de Investigación Económica (DIW, 2017) acaba de publicar un análisis detallado de la distribución de las herencias en Alemania. Los autores creen que la suma total de lo heredado ascenderá hasta 2027 a 400.000 millones de euros anuales. La distribución de las herencias claramente será más favorable para los quintiles de ingresos más elevados. La media de las herencias será de aproximadamente 79.500 euros, el quintil más adinerado recibirá en herencia una media de 248.000, el más pobre solamente 12.000 euros.

Costes laborales

En 2014, el coste laboral en el sector privado fue 31,4 euros por hora, lo que sitúa a Alemania por encima de la media sin estar entre los

países de costes laborales muy elevados. El coste laboral es elevado en el sector industrial, registrándose en los últimos años un incremento medio del 1,8%, lo que se ha visto compensado con un bajo coste en el sector servicios. No obstante, el informe señala que el indicador para medir la competitividad de precios es el coste laboral por unidad producida, cuyo incremento medio solamente fue del 1,0% desde el año 2000.

Esta tendencia se ha mantenido en 2016, según informa el Instituto de Macroeconomía e Investigación Coyuntural (IMK, 2017), cercano a los sindicatos. En Alemania, el coste laboral medio para el conjunto de los trabajadores fue de 33,6 euros por hora, lo que sitúa a Alemania en el 7º lugar del *ranking* de los países de la UE-28. En el ámbito de los servicios, el coste laboral fue de 30,6 euros y en la industria de 39,0 euros, sectores en los que Alemania ocupa el 9º y 3º puesto respectivamente.

Las propuestas de la DGB y la campaña electoral

El informe concluye con las siguientes propuestas de la DGB para combatir la desigualdad salarial y patrimonial en Alemania:

- Estabilizar los incrementos salariales,
- garantizar la aplicación estricta del SMI,
- reducir el empleo precario,
- cerrar la brecha salarial de género,
- combatir la pobreza en la vejez,
- reforzar la negociación colectiva y la cogestión empresarial,
- eliminar los privilegios fiscales de las rentas de capital,
- incrementar la presión fiscal sobre los patrimonios y las rentas por trabajo elevados,
- combatir el fraude fiscal,
- incrementar las inversiones públicas,
- reponer el empleo público eliminado,
- garantizar el acceso a la formación y fomentar el aprendizaje a lo largo de toda la vida,
- frenar la creciente dependencia empresarial de los mercados de valor y de capital,
- mejorar los conocimientos científicos sobre la desigualdad y la riqueza.

La DGB aprovechó la presentación del informe para criticar las recientes propuestas de los demócratacristianos para su campaña electoral por considerarlas ineficaces para combatir la desigualdad y beneficiar a los segmentos con mayores ingresos. El 3 de julio, los partidos de la Unión, es decir la Unión Cristianodemócrata de Alemania (CDU) y el partido

bávaro hermanado Unión Cristianossocial (CSU), presentaron su programa conjunto para las próximas elecciones generales. Las promesas electorales más destacadas son: hasta el año 2025 alcanzar el empleo pleno y reducir a la mitad el número actual de parados (2,473 millones), lo que implicaría un descenso de la tasa de desempleo del 5,5% actual a menos del 3%; aumento del subsidio familiar por hijos en 25€ por hijo, creación de 15.000 puestos para la policía y la construcción de viviendas a través de incentivos fiscales para frenar la subida de alquileres en las zonas de aglomeración urbana.

El resto de los partidos también incluyen en sus programas medidas para combatir la desigualdad. El 19 de junio, el presidente del SPD y candidato a la cancillería federal, Martin Schulz, presentó su plan fiscal para la próxima legislatura y prometió elevar las inversiones públicas en 30.000 millones de euros al año, especialmente en educación e infraestructura, así como rebajas impositivas para los ingresos más bajos y un impuesto del 45% a los más altos si gana las elecciones de septiembre. El plan prevé un retoque en ambos extremos del sistema tributario para mejorar la "justicia fiscal", según sus palabras. Además, el SPD estima que descargará a las familias y a las personas con ingresos bajos con un total de 15.000 millones de euros, gracias a la eliminación progresiva de los costes de guardería (que en Alemania abarca hasta los 6 años) y del impuesto de solidaridad para quienes tengan ingresos inferiores de 52.000 euros al año. De forma paralela, el tramo más alto, el del 42 %, se retrasará de los 54.000 euros al año a los 60.000, y se añadirá un tramo extra del 45 % para quienes ganen más de 76.200 euros al año.

En su congreso federal celebrado el 11.6, el partido de la oposición La Izquierda aprobó el programa electoral. Entre las propuestas sociolaborales destacan la introducción de una renta mínima solidaria de 1.050 euros sin sanciones, supresión de la prestación no contributiva por desempleo y de los contratos temporales carentes de fundamento jurídico, reducción de la duración de la jornada laboral a tiempo completo, aumento de la tasa de remplazo del seguro de pensiones del actual 48% del salario medio al 53%, equiparación inmediata entre las pensiones del este y del oeste del país, mayor subsidio familiar por hijos para combatir la pobreza infantil y aumento del salario mínimo interprofesional de 8,84 euros/hora a 12 euros. El partido defiende asimismo un impuesto sobre las grandes fortunas -el primer millón libre de impuestos y un 5 % sobre los siguientes-, con el que calcula que se podrían recaudar 80.000 millones de euros anuales, y aumentar el impuesto sobre las mayores rentas, hasta llegar al 75 % para los ingresos superiores a un millón de euros.

Otros informes sobre la misma materia

Un informe publicado el 6 de julio por el Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI, 2017), también cercano a los sindicatos, analiza la relación entre determinadas medidas del mercado laboral y la creciente pobreza entre la población activa. Señala que la cifra de trabajadores situados por debajo del umbral de la pobreza se ha duplicado entre 2004 y 2014. En 2004 se situó el porcentaje de población activa con ingresos inferiores al 60% de salario medio en el 4,8%. Diez años después alcanzó el 9,6%. En términos absolutos la diferencia resulta más marcada: mientras que la cifra de población activa ascendió durante ese periodo de 39,3 a 42,6 millones, la cifra de población activa situada por debajo del umbral de pobreza pasó de 1,9 millones a 4,1 millones, una situación excepcional en el contexto europeo ya que en ningún otro país comunitario aumentó tanto la ocupación en ese período.

Los expertos argumentan que el aumento del empleo se debe principalmente a un incremento de los puestos de trabajo a jornada parcial, a otras relaciones laborales atípicas y al crecimiento del sector de bajos salarios. Desempeña un papel decisivo la presión a la que están sometidos los desempleados a aceptar cualquier oferta de trabajo desde la implantación de las nuevas disposiciones para combatir el desempleo de larga duración. Según los expertos, las estrictas reglas de exigibilidad, la imposición de condiciones para la percepción de prestaciones y las sanciones incrementan el riesgo de pobreza de la población activa; mientras que los programas de fomento, las ofertas de cualificación y formación continua, así como destinar más fondos a las políticas activas y pasivas de empleo tienen el efecto contrario ya que el riesgo de caer en pobreza se contrae.

El Instituto para el Trabajo y la Cualificación (IAQ, 2017) analiza en un estudio reciente la creciente desigualdad salarial entre 1984 y 2015 y llega a conclusiones similares que la DGB y el IMK: desde mediados de los años 90 hasta 2005 se ha producido una polarización salarial, impulsada ante todo por la reformas del mercado laboral y ralentizada por la buena situación del mercado de trabajo. No obstante, el principal motivo de la desigualdad radica en la importancia cada vez menor de los convenios colectivos a la hora de determinar el nivel salarial y describen de forma detallada el proceso de resquebrajamiento del sistema de negociación colectiva. Los autores señalan que el cambio tecnológico no sirve para explicar las desigualdades salariales mientras que parece llamativo que los trabajadores del segmento salarial muy elevado trabajan una media de 2.000 horas más que aquellos que se sitúan en el segmento más bajo.

INFORME SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN ALEMANIA

La Autoridad Federal de Lucha contra la Discriminación acaba de presentar el informe regular que ha de publicar en cada legislatura. El informe consta de dos partes: la primera da una visión general de la discriminación en Alemania en diversos ámbitos, la segunda es un tema monográfico titulado "Riesgos de discriminación en el Servicio Público de Empleo".

La Ley para la igualdad de trato

El 29 de junio de 2006, el Parlamento Federal aprobó la Ley para la transposición de las directivas europeas relativas a la aplicación del principio de igualdad, también conocida por Ley de igualdad de trato (*Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz* - AGG). Con ello, el Parlamento puso punto final a un largo debate que ya en la anterior legislatura hizo fracasar un proyecto de ley similar. Desde hace varios años, gobiernos de distinto signo político han intentado llevar adelante un proyecto de ley para transponer las siguientes directivas que regulan la igualdad de trato, dos de ellas con un considerable retraso sobre el plazo previsto por la Comisión:

- la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico,
- la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación,
- la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, así como
- la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto al acceso a bienes y servicios, así como a su suministro.

A finales del año 2004, el entonces Gobierno, formado por el Partido Socialdemócrata de Alemania (SPD) y Los Verdes, presentó un proyecto de ley que fue rechazado por el Senado y remitido a la Comisión de Conciliación entre Senado y Parlamento Federal. Finalmente, y debido a la convocatoria prematura de elecciones generales, se suspendieron los trámites parlamentarios. El Ministerio de Justicia presentó un nuevo

proyecto de ley en abril de 2006 que fue aprobado por el Consejo de Ministros el 16 de abril de 2006.

Principales aspectos regulados por la Ley

La AGG está dividida en tres capítulos: el primero contiene la Ley propiamente dicha, el segundo incluye una normativa específica para los miembros de las Fuerzas Armadas y el tercero presenta todas las modificaciones que resultan de esta ley para otros textos legales

El primer apartado del capítulo 1 especifica los objetivos de esta ley, es decir, evitar o eliminar cualquier discriminación que pudiera darse por motivos de raza, religión, motivos ideológicos, edad o identidad sexual. Asimismo establece el ámbito de aplicación (mercado laboral, protección social, prestaciones sociales, educación, derecho civil) y define la discriminación directa o indirecta y el acoso sexual de acuerdo a lo previsto por las directivas.

El segundo apartado abarca la normativa laboral que tiene como objetivo proteger a los trabajadores de la discriminación, salvo en los casos excepcionales previstos por la ley. Se describen las medidas y obligaciones del empleador así como los derechos de los trabajadores. Destaca la aplicación a la legislación alemana del derecho de indemnización contenido en las directivas europeas.

El tercer apartado regula la protección contra la discriminación en el ámbito de aplicación del derecho civil. La ley recoge la prohibición expresa de discriminación en una serie de supuestos. Asimismo va más allá de lo regulado por la normativa comunitaria e incluye en la protección contra la discriminación los siguientes aspectos: religión y motivos ideológicos, discapacidad, edad, identidad sexual y género.

El cuarto apartado mejora considerablemente la protección legal de los afectados, facilitando la aportación de pruebas y abriendo la posibilidad a recabar el apoyo de las asociaciones antidiscriminatorias. En el ámbito laboral y en circunstancias concretas los comités de empresa están facultados a presentar demanda ante la magistratura de trabajo.

El sexto apartado crea la Autoridad Federal de Lucha contra la Discriminación, ubicada en el Ministerio de Familia, Tercera Edad, Mujeres y Jóvenes.

Esta autoridad puede:

- Informar a los afectados sobre sus derechos,
- indicar vías judiciales,

- remitir a otros centros de asesoría e
- intentar iniciar un proceso de conciliación para lograr un acuerdo de las partes.

Las tareas centrales son:

- el trabajo de relaciones públicas,
- impulsar medidas encaminadas a evitar situaciones de discriminación,
- encargar la elaboración de estudios e informes y
- presentar un informe cuatrienal al Parlamento Federal.

Informe sobre la discriminación

El informe se basa en las aportaciones hechas por la propia autoridad así como por otras entidades estatales y privadas en este ámbito, por la Encargada del Gobierno para las Personas con Discapacidad y la Encargada del Gobierno para Migraciones, Refugiados e Integración. Se ha incorporado la jurisprudencia nacional y europea y los resultados de una encuesta representativa acerca de las experiencias de discriminación y otra encuesta no representativa a 18.000 personas afectadas por hechos discriminatorios.

Incidencia de la discriminación

El informe aclara que los datos reflejan de forma incompleta la incidencia de la discriminación en Alemania, ya que la "zona gris", es decir, la que no se recoge por ninguna estadística es enorme. Muchas de las víctimas renuncian a acudir a un centro de asesoría o a presentar una denuncia. Según la encuesta representativa, el 27,4% de los afectados hace público un trato discriminatorio, el 17,1% presenta una queja ante un organismo público y solamente el 6,2% presenta una demanda. El 40% de los afectados no inicia ninguna gestión, las principales razones son el escepticismo de que sirva de algo, el miedo a que tenga consecuencias negativas o sencillamente la falta de recursos. Más de la mitad de los que sí hicieron alguna gestión afirma no haber servido de nada, el 25% mantiene que el trato discriminatorio se volvió a repetir y uno de cada diez incluso que la situación empeoró.

El 31,4% de los encuestados afirma que en los dos últimos años ha vivido alguna situación discriminatoria por uno o varios de los motivos recogidos por la Ley. El 14,8% dice haber sido discriminado por su edad, y aproximadamente un 10% respectivamente a raíz de su sexo, religión, por motivos racistas/origen étnico o por una discapacidad. El 2,4% fue discriminado por su identidad sexual. Son muchas más las mujeres que afirman haber sido discriminadas a raíz de su sexo. La

discriminación por la identidad sexual afecta casi exclusivamente a homosexuales y los musulmanes son especialmente vulnerables a ser víctimas de discriminación. La discriminación múltiple, que se da por dos o más motivos, es especialmente pronunciada en la combinación del sexo y la edad.

La Autoridad recibió entre 2013 y 2016 un total de 9.099 consultas, la mayoría de ellas motivadas por el origen étnico, la discapacidad o el sexo. La discriminación se produce en diferentes formas: negar el acceso a prestaciones o servicios, menos oportunidades por la asignación estereotipada de características. Se traduce en insultos, trato denigrante y ataques físicos. La distribución de los diferentes motivos de discriminación difiere considerablemente de los resultados de la encuesta representativa. Destacan por su importancia la discapacidad (28%), el origen étnico (27%) y el sexo o la identidad sexual (24%).

Otros motivos de discriminación o ámbitos no recogidos por la AGG son el "origen social", la nacionalidad, o el estado civil. Entre los ámbitos destacan el sistema educativo, la Administración Pública, los espacios públicos y el ocio.

Mundo laboral

El 41% de las consultas hechas a la Autoridad Federal de Lucha contra la Discriminación están relacionadas con el mundo laboral. Los afectados narran un trato discriminatorio sobre todo en el acceso al mercado de trabajo: no recibir una invitación a una encuesta de trabajo por motivos de edad, origen étnico (apellidos), religión (mujeres musulmanas por llevar un pañuelo) o por motivos relacionados con un embarazo. Del total de consultas realizadas en este ámbito, el 25% están precisamente relacionadas con un embarazo, a menudo motivo de que no se produzca la contratación o una promoción. El acoso en el puesto de trabajo (*mobbing*) está motivado sobre todo por el origen étnico y la religión de las víctimas, también afecta a homosexuales, bisexuales y transexuales.

Según la encuesta representativa, el 48,9% de los encuestados dice haber sufrido discriminación en el puesto de trabajo, sobre todo por la edad y el sexo y en relaciones laborales ya existentes.

Servicios y bienes, espacios públicos y ocio

Todos los centros de asesoría consultados coinciden en que los principales motivos de discriminación en los ámbitos de bienes y servicios, espacios públicos y ocio son el origen étnico o por

discapacidad, es decir, características individuales visibles y fácilmente identificables. A personas no alemanas se les niega el acceso a discotecas y gimnasios o con mayor frecuencia son sometidos a controles. Las personas con una discapacidad a menudo se encuentran con la falta de adaptación de supermercados, consultas, bibliotecas o medios de transporte.

En los ámbitos del ocio y los espacios públicos, el 25% de los afectados son víctimas de agresiones físicas. En cuanto a los transportes públicos, el 20% de las personas que han sido víctimas de discriminación afirma haber sufrido una agresión de este tipo. Además de las agresiones racistas son importantes las motivadas por la identidad sexual y la pertenencia al Islam.

Mercado inmobiliario

En 2016 aumentaron las consultas en este ámbito debido sobre todo al incremento del número de refugiados. Según el informe el origen étnico y el estatus de residencia en el país incrementan el riesgo de sufrir un trato discriminatorio a la hora de buscar una vivienda. Diversos grupos, nacionalidades así como los refugiados no logran acceder al mercado inmobiliario. Una problemática a la que se enfrentan las personas con una discapacidad es la falta de adaptación de muchas viviendas. La encuesta representativa nombra, además del origen étnico, el origen social y la situación familiar como una característica motivo de situaciones discriminatorias.

Administración Pública

El 16% de las consultas presentadas ante esta autoridad pertenecen a este ámbito que ocupa el tercer lugar. Aproximadamente el 75% de los centros de asesoría dice haber recibido consultas/quejas al respecto. La Encargada del Gobierno para las Personas con Discapacidad informa que el 27% de las consultas presentadas por este colectivo están relacionadas con las administraciones públicas, a menudo se refieren a las dificultades a acceder a oficinas y espacios públicos por no estar éstos adaptados. En líneas generales, los afectados informan que les han sido denegadas prestaciones o que sufren discriminación por normas concretas que no tienen en cuenta sus circunstancias específicas.

Educación

La discriminación en el ámbito de la educación es uno de los principales temas de consulta presentado a los centros de información no estatales. Las consultas se centran en el trato discriminatorio por parte de otros

alumnos o estudiantes y el personal educativo por motivos del origen étnico, la religión o la identidad sexual. A menudo las víctimas se ven expuestas al acoso. Padres de menores con una discapacidad acuden a estos centros porque a sus hijos se les deniega el acceso a guarderías y escuelas.

Sanidad

En el ámbito de la sanidad, son sobre todo las personas con una discapacidad las que informan de tratos discriminatorios que se traducen en la negativa a conceder tratamientos terapéuticos o ayudas técnicas así como la falta de accesibilidad de consultas médicas.

Policía y justicia

La mayoría de las consultas o quejas están relacionadas con controles policiales a personas extranjeras, que afectan sobre todo a hombres jóvenes.

Discriminación en el ámbito de la intermediación laboral

El segundo apartado trata de forma detallada las prácticas discriminatorias en los organismos públicos encargados de la intermediación laboral: las agencias de empleo – encargadas de la intermediación de desempleados de corta duración y los *jobcenter*, que se encargan de la intermediación de los desempleados de larga duración. El objetivo de este apartado es identificar riesgos de trato discriminatorio en los procesos regulares de ambos organismos y proponer medidas para evitar que se produzcan situaciones discriminatorias.

Del total de casos presentados entre 2013 y 2016 ante la Autoridad Federal de Lucha contra la Discriminación, 1.484 están relacionadas con las administraciones públicas, muchos de ellos se refieren a la intermediación laboral. Aproximadamente el 75% de los centros no estatales reciben quejas y consultas relacionadas con la intermediación laboral. Las consultas están relacionadas con la denegación de prestaciones, trato desigual, denigratorio o insultante. Además, en varios casos, la asesoría o los procesos de intermediación no tienen en cuenta las situaciones de discapacidad concretas.

El informe se centra en analizar los procesos regulares de inserción laboral que aplican estos organismos en su trabajo diario. Destaca que el **funcionamiento por objetivos** encierra el peligro de que los funcionarios dediquen mayores esfuerzos para lograr la inserción de aquellos desempleados que presentan menos impedimentos para

encontrar empleo (*creaming*) y derivar a programas de bajo coste a los que menos oportunidades tienen para encontrar un trabajo o renunciar directamente a su intermediación (*parking*). Los autores del informe advierten también de los riesgos que encierra la discrecionalidad en la concesión de algunos de los programas, el déficit en la información que se facilita a los demandantes de empleo, las dificultades que encuentran personas con una discapacidad para acceder a algunos de estos organismos y la falta de intérpretes para los demandantes que no disponen de suficientes conocimientos de idioma.

Parece problemático la falta de transparencia en la justificación de las resoluciones. A menudo parece que se deniega la participación en programas de las políticas activas por la única razón de un pronóstico negativo de empleabilidad del demandante de empleo basado únicamente en características específicas y visibles como la edad, el origen étnico o una discapacidad.

Parece problemática la fluctuación del personal de las agencias de empleo y los constantes cambios de encargados de la intermediación debido a la elevada tasa de temporalidad en este ámbito. La falta de preparación de este personal eleva el riesgo de que se produzcan situaciones de discriminación. Asimismo, la falta de individualización de las prestaciones y el hecho de que los intermediadores acepten a menudo los criterios restrictivos y discriminatorios de algunos responsables de RR.HH. de las empresas generan situaciones de discriminación.

El informe propone las siguientes medidas para reducir el riesgo de discriminación: formación de los trabajadores de las agencias de empleo; apoyo específico y especializado para los demandantes de empleo con una discapacidad; revisar el funcionamiento por objetivos, en especial en lo que se refiere a sus efectos secundarios; eliminar la duplicidad de competencias, ya que restan transparencia a los procesos; crear una venta única para todos los desempleados; y mejorar la transparencia de las resoluciones, indicando con mayor claridad las vías de reclamación y garantizando que éstas puedan estar disponibles en otros idiomas. Por último, recomienda incorporar los principales preceptos de la Ley para la igualdad de trato en el Código Social, cuyos tomos regulan los distintos ámbitos de las políticas sociales y la Seguridad Social, así como crear la figura del defensor del desempleado en los ámbitos contributivo y no contributivo de la prestación por desempleo.

Recomendaciones

El informe cierra con una serie de recomendaciones para mejorar la protección de las víctimas de un trato discriminatorio.

Mejorar el acceso de las víctimas a los instrumentos	Proponen introducir la posibilidad de que entidades y organizaciones puedan personarse en las causas judiciales por trato discriminatorio, ampliar los plazos para presentar una demanda de dos a seis meses, evaluar el tope de la indemnización e introducir el derecho a obtener información acerca de las razones por las que un candidato no ha obtenido un puesto de trabajo en un proceso selectivo.
Reducir las excepciones de la prohibición de trato discriminatorio	Proponen ampliar la aplicación de la ley a todo el ámbito de la provisión de bienes y servicios. El Gobierno debería revisar su rechazo de una 5ª Directiva de la UE de igualdad de trato. Mejorar el acceso a la vivienda, incluyendo a las empresas inmobiliarias en el ámbito de aplicación.
Reforzar la protección contra el trato discriminatorio por entidades públicas	Ampliar la protección contra el trato discriminatorio a la gestión de las entidades públicas, crear una oficina de conciliación.
Mejorar la accesibilidad	Introducir una cláusula general para garantizar la accesibilidad de las personas con una discapacidad, haciéndola vinculante también para el sector privado en el ámbito de la provisión de bienes y servicios.
Mejorar la red de asesoría	Ampliar la red de centros de asesoría y apoyo a nivel municipal y local, garantizar que todas las regiones cuenten con una Oficina regional para combatir la discriminación.
Recogida sistemática de datos, impulsar la investigación	El informe propone una recogida sistemática de datos recurriendo a todas las fuentes disponibles, e impulsar la investigación.

FRANCIA

LA COMISIÓN EUROPEA ADOPTA UNA BASE EUROPEA DE DERECHOS SOCIALES⁴⁷

Una base europea de derechos sociales, que contendrá "20 principios y derechos fundamentales que deban contribuir al buen funcionamiento y a la calidad del mercado laboral y de los sistemas de protección social", ha sido adoptada por la Comisión Europea el 26 de abril de 2017.

Según la Comisión, se trata "de indicar la dirección que hay que tomar para reanudar la convergencia hacia arriba y ofrecer mejores condiciones de vida y laborales en Europa". Los derechos contenidos en esta base existen ya en el derecho de la Unión Europea, pero así son reafirmados y, a veces, completados.

La base se presenta en dos formas jurídicas con contenido idéntico: una recomendación de la Comisión que "surte efectos desde ahora" y una propuesta de declaración común del Parlamento, del Consejo y de la Comisión.

Sobre la base de este último documento se van a iniciar debates en el Parlamento Europeo y en el Consejo, con vistas a una aprobación con la base más amplia posible. En cualquier caso, ciertos principios y derechos incluidos en la base necesitan otras "iniciativas" (legislativas o no) para poder ser efectivos.

En un primer tiempo, este fundamento está destinado a la *zona euro* pero podrá aplicarse a todos los Estados miembros de la Unión Europea que lo deseen.

Derechos y principios reafirmados y completados...

La base de derechos sociales está organizada en tres capítulos en los que se han desarrollado varios derechos y principios: "igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral", "condiciones de trabajo equitativas" y "protección e inserción sociales".

De estos derechos se garantiza especialmente el principio de transferibilidad de los derechos a la protección social y a la formación, en momentos de transición de un empleo a otro.

⁴⁷ Liaisons Sociales Quotidien nº 17318

Es de subrayar igualmente que la base menciona que "la flexibilidad que necesitan las empresas para adaptarse rápidamente a los cambios del contexto económico, debe de estar garantizada". En un documento de trabajo, la Comisión especifica que se trata de poder adaptar las condiciones de trabajo en caso de dificultades económicas para minimizar las supresiones de empleo, respetando la legislación y los convenios colectivos.

Al mismo tiempo, la base recomienda la prohibición del uso abusivo de los contratos atípicos, con objeto de evitar condiciones de trabajo precarias. La Comisión Europea aconseja, por ejemplo, tasar de manera distinta los contratos de derecho común (de duración indeterminada) y los contratos atípicos, o instaurar un sistema de *bonus/malus*.

Además, la base anima "a formas de trabajo innovadoras que garanticen condiciones de trabajo de calidad", pues según ésta, el espíritu emprendedor y el trabajo autónomo deberían ser apoyados y la movilidad profesional facilitada. También queda reafirmado el derecho de los trabajadores a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades profesionales, con idea de "prolongar su participación en el mercado laboral."

La base exige que los salarios mínimos sean garantizados con el fin de luchar contra "el fenómeno de los trabajadores pobres", pero ello debe hacerse "protegiendo el acceso al empleo".

El derecho de los demandantes de empleo a "prestaciones de paro apropiadas y por un periodo de duración razonable" está igualmente reafirmado en la base, pero matizado por la preocupación de no disuadir un "retorno rápido al empleo".

... pero que deberán concretarse pues no inciden directamente en el derecho existente

La Comisión Europea ha especificado que esta base no tiene incidencia alguna en el derecho positivo de la Unión Europea. En efecto, los derechos y principios mencionados no son directamente aplicables como tales. Según la Comisión, "la mayoría de los instrumentos necesarios para la concreción de la base están en manos de las autoridades nacionales, regionales y locales, así como de los interlocutores sociales y de la sociedad civil".

Sin embargo, las instituciones europeas tomarán iniciativas respetando las competencias respectivas de la Unión Europea y de los Estados miembros. En este sentido, una propuesta de directiva sobre "el equilibrio entre vida profesional y vida privada de los padres y de los

cuidadores familiares, ya ha sido adoptada por la Comisión Europea. Otras iniciativas acompañan igualmente la adopción de la base.

La Comisión propone derechos mínimos para los permisos por paternidad y de cuidador familiar

Tal y como se menciona en el párrafo anterior, la Comisión europea adoptó el 26 de abril pasado una proposición de directiva relativa al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, con ocasión de la adopción de la base europea de derechos sociales. Esta proposición establece nuevas normas mínimas, a escala de la Unión Europea, en materia de permiso por paternidad, permiso parental y permiso destinado a los cuidadores familiares.

Su objetivo es una mejor conciliación entre la vida profesional y la vida privada, así como la igualdad entre las mujeres y los hombres "en lo que se refiere a sus posibilidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo". Obviamente, las normas propuestas siendo normas mínimas, los Estados en los que las normas que afectan a los permisos son más ventajosas, no se verán impactados en caso de adopción de esta directiva por el Parlamento Europeo y el Consejo. Esta directiva sustituirá a la directiva nº 2010/18/CE, que fue revocada dos años después de su entrada en vigor.

Nuevos derechos mínimos de permiso por paternidad y permiso de cuidador familiar

La proposición de directiva prevé instaurar para cualquier asalariado el derecho al permiso por paternidad de al menos 10 días con motivo del nacimiento de un hijo, así como el derecho a un permiso para el cuidador de 5 días al año por trabajador, para ocuparse de sus familiares (hijos, padres, cónyuge o compañera/o) gravemente enfermos o en situación de dependencia. Estos permisos serán remunerados o indemnizados al menos por importe de lo que el trabajador hubiese recibido en caso de baja por enfermedad. Actualmente, estos permisos no están previstos en el derecho de la Unión Europea.

Un permiso parental remunerado de cuatro meses no transferibles

La proposición de directiva modificará la normativa del permiso parental pues la Comisión ha constatado que la actual directiva no es suficiente para permitir que los padres puedan ejercer sus derechos de igual manera. Su duración mínima continuará siendo de cuatro meses por trabajador (padre o madre), pero podrá ser disfrutado hasta que el niño

alcance la edad de 12 años, frente a ocho en la actualidad. Además, a partir de ahora será remunerado o indemnizado por importe de lo que el trabajador hubiese recibido en caso de baja por enfermedad. Hoy en día, el derecho de la Unión Europea no exige que tal permiso sea remunerado. Por otra parte, ya no será posible transferir hasta tres meses el permiso de un padre a otro. En efecto, se va a instaurar un verdadero derecho individual mínimo al permiso parental de cuatro meses, con el fin de animar al disfrute de este permiso por el padre.

Derecho a “fórmulas flexibles de trabajo”

Mediante esta proposición de directiva, la Comisión también desea promover el derecho a “fórmulas flexibles de trabajo” destinadas a los trabajadores que tengan hijos menores de 12 años (o mayores de dicha edad, según la normativa determinada por el Estado miembro), y a los trabajadores cuidadores, para ocuparse de sus familiares (y ya no sólo para los padres que regresan de un permiso parental).

La proposición de directiva contempla permitir el teletrabajo, además de las posibilidades ya existentes (para los padres de regreso de un permiso parental), el disfrute de horarios de trabajo flexibles o la reducción de la jornada laboral.

La duración de estas fórmulas de trabajo será objeto de una limitación razonable por las legislaciones estatales. El rechazo por la empresa de una demanda de fórmula flexible de trabajo deberá ser justificado.

El asalariado podrá volver a su ritmo de trabajo inicial al final del periodo convenido. A falta de tal periodo, podrá solicitar a su empresa el retorno a su ritmo de trabajo inicial en caso de modificación de las circunstancias que lo justifiquen.

Protección extendida contra el despido

Finalmente, la propuesta de directiva insiste en la prohibición de trato desfavorable de los trabajadores que hubiesen solicitado uno de los permisos anteriormente citados. También organiza la protección contra el despido de los trabajadores que hayan solicitado tales permisos o que hayan ejercido su derecho a las fórmulas flexibles de trabajo.

Actualmente, la protección no existe en el caso de los trabajadores que solicitan un permiso de cuidador familiar o fórmulas de trabajo flexibles (con excepción del trabajo a tiempo parcial).

Iniciativas concretas

Además de la proposición de directiva relativa al equilibrio del tiempo en la vida profesional adoptada por la Comisión el 26 de abril, el día de la adopción de la base europea de derechos sociales se anunciaron otras iniciativas.

Así, la Comisión adoptó ese mismo día una comunicación interpretativa de la directiva nº 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003 sobre la jornada de trabajo.

Este documento aporta “aclaraciones sobre el contenido y la aplicación de la directiva,” teniendo en cuenta la jurisprudencia reciente.

Además, la Comisión prevé lanzar una consulta a los interlocutores sociales sobre el acceso a la protección social y a los servicios del empleo de los trabajadores autónomos o atípicos, a la luz de las dificultades provocadas por el fenómeno de la uberización: “las fórmulas de trabajo más flexibles de hoy en día proporcionan nuevas perspectivas de empleo [...] pero, eventualmente, también pueden conducir a la precariedad y las desigualdades”.

Finalmente, la Comisión desea igualmente modernizar la directiva nº 91/533/CEE, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación de la empresa de informar al trabajador sobre las condiciones aplicables al contrato o a la relación de trabajo. Sobre este punto se trata de “tener en cuenta la evolución del mercado laboral”. La Comisión abrirá un “debate sobre las garantías mínimas que se merece cada trabajador, incluidos los que trabajan en condiciones de trabajo atípicas” y prevé proponer una revisión de la directiva a final de 2017.



MIGRACIONES

ESTONIA

LOS PARTIDOS POLÍTICOS NO SE PONEN DE ACUERDO SOBRE LA CUOTA DE INMIGRACIÓN⁴⁸

Según escribe Postimees, todo el mundo en Estonia admite que el sistema de cuotas establecido en la década de 1990, según el cual los extranjeros obtienen permiso para entrar al país, está obsoleto. Los funcionarios del Ministerio del Interior han ofrecido soluciones, pero dado que el tema es incómodo para los políticos, Estonia se enfrenta a una situación en la que la cuota de inmigración se ha completado en el primer semestre y no se puede hacer nada para cambiarlo.

El ministro del Interior, el socialdemócrata Andrés Anvelt, admite que la ley no puede ser modificada este año y ninguna recomendación permitirá que trabajadores de terceros países entren a Estonia. El límite de inmigración (0,1 por ciento de la población o 1.317 personas) se alcanzará en cualquier momento y la Junta de Policía y Guarda de Fronteras tendrá que rechazar la concesión de nuevos permisos de residencia, no importa cuán urgentemente se necesite el especialista. No hay lugar para ellos en Estonia.

Que este es un resultado probable podría predecirse ya en 2016, cuando la cuota se cubrió por primera vez antes de fin de año.

Pero superar este impasse es políticamente complicado. Al igual que las normas de aplicación de la ley de parejas de hecho, la modificación del sistema de cuotas anticuado se ha quedado atascada por la ausencia de voluntad política.

"Cualquier cuestión de inmigración es muy sensible antes de las elecciones. No tenemos acuerdo dentro de la coalición", admitió Anvelt. Consideró incluso un logro que la coalición está realmente discutiendo el tema. "La inmigración es una carta fuerte para jugar y un arma para algunos. Permite usar el simple temor de que los extranjeros vienen y quitan trabajo".

Un grupo de trabajo formado por representantes de ministerios, empleadores y sindicatos, así como expertos en migración, se reunirá en agosto para ofrecer una alternativa al sistema existente.

El Ministerio del Interior presentó sus propias recomendaciones al equipo la semana pasada.

⁴⁸ Fuentes: eer news. Postimees

De acuerdo con la primera, la cuota de inmigración podría ser abandonada por completo. El gobierno podría tener el derecho de limitar el número de extranjeros que llegan si es necesario. La otra opción sería aumentar la cuota a por lo menos el 0'3 % de la población, lo que significaría que aproximadamente 4.000 trabajadores extranjeros podrían entrar en Estonia anualmente en lugar de 1.317.

"Teniendo en cuenta las previsiones de que el mercado de trabajo es anualmente insuficiente en unos 4.600 trabajadores y que la inmigración de ciudadanos de la UE económicamente activos sigue siendo de 1.100, la inmigración de mano de obra extranjera procedente de terceros países, es necesaria para cubrir el déficit, explica el análisis del ministerio.

El gobierno también podría formar una lista de campos que sufren de escasez de mano de obra, los cuales podrían ser eximidos de la cuota. Según el Ministerio de Economía y Comunicaciones, la necesidad actual se refiere principalmente a los conductores de vehículos y los principales especialistas TIC. Estos últimos ya estaban exentos del contingente a principios de este año.

La escasez de mano de obra también afecta a las ciencias naturales y técnicas, la metalurgia y la ingeniería y la atención sanitaria. Los extranjeros que ganan un salario alto, por ejemplo el doble del promedio nacional, podrían ser eximidos también, según recomienda el Ministerio del Interior. "Simplemente aumentar la cuota no funcionaría, ya que el negocio de la construcción, por ejemplo, está constantemente balanceándose hacia arriba y hacia abajo. El desempleo podría surgir en cualquier momento allí", dijo Anvelt, agregando que no puede ver una solución ideal entre las opciones anteriores.

La tercera opción consistiría en abandonar totalmente la cuota e introducir un sistema de evaluación de la mano de obra de terceros países. Se considerará la edad del inmigrante, la educación, la cualificación, el dominio de las lenguas, la experiencia laboral y la necesidad de Estonia para la profesión. Este sistema se utiliza, por ejemplo, en Australia, en los Estados Unidos y en Canadá.

Estonia utiliza actualmente un sistema "basado en el empleador", lo que significa que el empleador tiene que dar el primer paso. Para empezar, el empleador tiene que buscar mano de obra en Estonia o en la UE. Si esto falla, el empleador tiene que apelar al Fondo de Seguro de Desempleo para que le permita invitar a un extranjero con la educación y experiencia requerida al país.

El sistema de puntuación significaría que la primera medida sería tomada por el extranjero dispuesto a trasladarse a Estonia. El individuo presentaría una solicitud de permiso de residencia y sería evaluado de acuerdo a sus cualidades. Los extranjeros seleccionados podrían entrar en Estonia y buscar empleo por su cuenta.

En opinión del Ministerio del Interior, el sistema de puntuación debe existir junto con el sistema de empleadores. Esto excluiría los casos en que un extranjero considerado necesario para el país, sin embargo, iría sin empleo. Esto es lo que sucedió en Dinamarca, que utilizó sólo el sistema de puntuación y lo abandonó el año pasado.

Otra piedra de toque para Estonia es que la barrera no puede ser demasiado fina; de lo contrario habría trabajadores no cualificados de Ucrania en lugar de especialistas jóvenes y educados. Por otra parte, los trabajadores no cualificados también son necesarios.

Anvelt mismo favorece el sistema de puntuación, que debe ser ajustado a las necesidades de Estonia con la ayuda de sociólogos. "Eso aumentaría el esfuerzo administrativo, pero queremos que estas personas aporten un valor extra a Estonia y por lo tanto tenemos que hacer nuestra propia inversión para garantizar la mayor calidad posible de los inmigrantes", dice el ministro. Señala que la evaluación de la mano de obra no debería seguir siendo competencia de la Junta de Policía y Guardia de Fronteras como hasta ahora. "La Junta de Policía y Guardia Fronteriza debe manejar los problemas de seguridad, revisar sus antecedentes. Hay riesgos de seguridad ", admite Anvelt. "Muchos vienen del este, Rusia u Ucrania. Esta es una presión significativamente mayor para nosotros que la crisis de refugiados en el Mediterráneo".

El nuevo sistema podría convertirse en ley como pronto en la próxima primavera, estima el ministro. "No hay otro camino, debe ser aprobado por el parlamento y debe haber un consenso, que satisfaga a los empleadores y sea aceptable para la sociedad".

Según las predicciones, la cuota de inmigración se alcanzará en 2018 ya en primavera. A menos que algo cambie, los próximos años comenzarán con la cuota cubierta. "Hemos estado prisioneros de un solo patrón durante años. Nos hemos estado engañando durante 25 años, eximiendo a las profesiones de la cuota, pero esto no ha aliviado el problema, cree Anvelt.

De manera complementaria, el Ministerio de Asuntos Económicos y Comunicaciones y Enterprise Estonia (EAS) están elaborando un plan de acción para la mejor inclusión de especialistas extranjeros, que proporcionará al Gobierno directrices para apoyar a los que ya están en

Estonia, además de invitar a más especialistas al país. Además de la EAS y el Ministerio, representantes de otros ministerios y asociaciones empresariales están participando en la elaboración del plan, cuya versión inicial está prevista para septiembre.

En opinión de Toomas Tamsar, jefe de la Confederación de Empleadores de Estonia, la cuestión de la migración reviste una importancia crucial. "El problema más grave de la economía estonia en los próximos años es la disminución de la mano de obra disponible. El número de empleados influye directamente en el financiamiento del sistema de salud, pensión y social. La escasez de trabajadores también influye significativamente en la realización de nuevas inversiones en Estonia. Por lo tanto, es una cuestión de bienestar de todos los residentes estonios ", subraya.

En cualquier caso, el sistema de cuotas es obsoleto, en su opinión. "Si el sistema de puntuación resolvería el problema es demasiado pronto para decirlo, pero ciertamente es positivo que el ministro esté buscando soluciones", dijo Tamsar.

La cuota de inmigración se introdujo en 1993, cuando abarcaba la mayoría de los permisos de residencia. La cuota se ha aumentado con el paso de los años y la mayoría de los permisos de residencia han sido eliminados de la misma. El límite se refiere actualmente a los extranjeros que buscan permisos de residencia para trabajar, emprender o según contratos extranjeros.

La cuota ha sido el 0,1 % de la población permanente de Estonia durante los últimos años. El año pasado se cubrió por primera vez. Al igual que el año pasado, la cuota de 2017 es de 1.317 individuos y 1.099 permisos de residencia habían sido emitidos a finales de la semana pasada; el resto son aplicaciones que están siendo procesadas.

Helir-Valdor Seeder, líder de IRL, dice que hay razones para ser cautelosos porque Estonia tiene una mala experiencia del pasado con la mano de obra extranjera, es decir, los tiempos soviéticos. "Entendemos la necesidad de trabajadores adicionales de las empresas, pero al mismo tiempo tenemos que mirar más allá del ciclo económico actual. Si la economía entrara en recesión y comenzara a recortar costes, estos mismos trabajadores podrían perder sus empleos y necesitan ser apoyados por nuestro sistema de bienestar social".

Añadió que es arriesgado permitir que la migración crezca más rápido que el ritmo de integración. "Han pasado décadas, pero los estonios étnicos siguen siendo una minoría en lugares como Lasnamäe, Sillamäe y Narva. Esto demuestra que la economía basada en mano de obra de bajos salarios no es sostenible y nuestros empleadores deben centrarse

más en el aumento de la productividad, que es varias veces menor que en Finlandia o Suecia". Seeder dijo que la posición de IRL es que el sistema de cuotas debería seguir en vigor, pero podría complementarse con un sistema de puntos utilizado en Canadá y Australia.

Jaanus Karilaid, secretario general del Partido del Centro, escribe que hay dos lados en el actual debate de cuotas migratorias: si vamos a importar trabajadores estacionales empleados en sectores con salarios relativamente bajos o personas para profesionales con altos salarios.

"Si la cuestión es permitir que más extranjeros trabajen en empleos de altos salarios, el Partido del Centro está siempre abierto al debate". Karilaid dijo que gran parte de la presión para abolir completamente la cuota proviene del Partido Reformista, cuya falta de acción es también una de las razones por las que las empresas estonias se enfrentan ahora a la falta de mano de obra.

Kalvi Kõva, jefe del grupo parlamentario de socialdemócratas, escribe que alega que los temores a que si se suprime la cuota de inmigración, el mercado laboral estonio se vería inundado de mano de obra barata de terceros países son una tontería. "Los empleadores deben pagar por lo menos el salario bruto medio de Estonia a esa persona, por lo que cualquier reclamación a esa cuenta es engañosa", añade.

Estadísticas Estonia estima que si bien en el inicio de 2015 había alrededor de 800.000 personas en edad de trabajar, su número se reducirá en 160.000 en 2040, o en 6.100 personas al año. Al mismo tiempo, la proporción de personas en edad de jubilación aumentará y, en 2040, habrá dos dependientes por cada tres personas en edad de trabajar. Hay alternativas que están siendo discutidas por los partidos del parlamento⁴⁹ y por el amplio grupo de trabajo creado por el gobierno. "Los socialdemócratas han discutido el tema dos veces en el parlamento e instamos a todos los partidos del parlamento a unirse para resolver la cuestión que está empezando a obstaculizar el desarrollo de Estonia", concluye Kõva.

Hanno Pevkur, presidente del Partido Reformista dice que Estonia debe abolir la cuota de inmigración. Añadió que tal medida ayudaría contra el problema de escasez de mano de obra y agregó que una solución era quitar el límite a la inmigración, que durante años se ha fijado en un porcentaje de la población de Estonia. Según Pevkur, deberían establecerse criterios específicos para las personas que desean vivir y trabajar en Estonia.

⁴⁹ El actual gobierno es una coalición del Partido de Centro, el Partido Socialdemócrata e IRL

La Confederación de Empleadores, así como la Cámara de Comercio e Industria, ya habían debatido la posible introducción de un sistema de puntos. La idea básica era que Estonia seguiría controlando a quién se le permitiría entrar en su mercado de trabajo. Pevkur miraría a diferentes sectores para identificar dónde están las mayores carencias de mano de obra. El sector correspondiente sería entonces excluido de la cuota de inmigración, o la cuota sería abolida por completo. En cambio, habría demandas en cuanto a los salarios pagados a los empleados extranjeros, así como su educación. Según Pevkur, el sector TIC está luchando con un problema laboral. Un problema similar existía en las actividades estacionales, como el turismo y también la agricultura.

FRANCIA

DESPLAZADOS: LAS NUEVAS NORMAS DESTINADAS A REFORZAR LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE⁵⁰

Obligación de vigilancia de la empresa principal respecto del conjunto de los prestatarios de la cadena de subcontratación, de declaración del accidente de trabajo de un trabajador desplazado, de declaración específica para las empresas usuarias de trabajadores temporales, información de los trabajadores desplazados en el sector de la construcción. Éstas son, entre otras, las medidas cuyas modalidades han sido establecidas en el decreto nº 2017-825, de 5 de mayo de 2017, relativo al fortalecimiento de las normas para luchar contra la prestación de servicios internacional ilegal, en aplicación de la ley de reforma laboral, también conocida como *Ley El Khomri*, de 8 de agosto de 2016. Estas normas pretenden combatir las prestaciones de servicios internacionales ilegales, y entrarán en vigor el 1 de julio de 2017.

1. Obligación de vigilancia de la empresa principal

Como se indica en el párrafo anterior, la ley de reforma laboral amplió la obligación de vigilancia de la empresa principal o del contratista, respecto de la totalidad de los prestatarios de la cadena de subcontratación. Así, éste debe de comprobar que han cumplido con la obligación de declaración previa de desplazamiento de los trabajadores desplazados con él, cada uno de los subcontratistas directos o indirectos de sus cocontratantes, así como cada una de las empresas de trabajo temporal (ETT) con la que uno de estos subcontratistas o uno de estos cocontratantes ha contraído.

Para ello, el decreto especifica que debe solicitar al subcontratista o a la ETT establecidos fuera de Francia, antes del desplazamiento de uno o varios asalariados, una copia de la declaración de desplazamiento transmitida a la unidad departamental competente. Desde el momento en que la empresa principal recibe este documento, se considerará que ha procedido a la verificación, es decir, que ha cumplido con su obligación de vigilancia.

⁵⁰ Liaisons Sociales Quotidien, L'Actualité, nº 17324

2. Obligaciones declarativas

El decreto establece igualmente las modalidades de la declaración obligatoria en caso de accidente de trabajo (AT) de un trabajador desplazado. Esta declaración deberá ser enviada a la Inspección de Trabajo del lugar donde ocurrió el accidente, en los dos días hábiles siguientes al mismo, por cualquier medio que permita conferir una fecha exacta a dicho envío.

El decreto establece las menciones de la declaración. También dispone que las empresas que utilicen a un trabajador desplazado no afiliado a un régimen francés de Seguridad Social deben informar a la ETT de cualquier accidente que sufra el trabajador desplazado. Cuando el trabajador desplazado esté afiliado a un régimen francés, la empresa utilizadora deberá realizar la declaración según las modalidades reglamentarias ya existentes.

El decreto afecta asimismo a la declaración específica de las empresas utilizadoras que desplacen a trabajadores temporales. En efecto, las empresas utilizadoras extranjeras deberán enviar a la Inspección de Trabajo del lugar donde se inicie la prestación de servicios, una declaración certificando que la ETT que ha puesto a disposición a los trabajadores temporales tiene conocimiento del desplazamiento de sus trabajadores a Francia y de las normas que les son aplicables en virtud de la normativa francesa.

El decreto establece las menciones obligatorias de dicha declaración, que debe ser transmitida por cualquier medio que permita conferir una fecha exacta a dicho envío, antes del comienzo del desplazamiento, a la unidad departamental de la Dirección regional de las empresas, la competencia, el consumo, el trabajo y el empleo (Direccte), en el ámbito de la cual se efectúa la prestación.

Cuando la prestación se realice en varios lugares, la declaración deberá ser presentada en la unidad departamental del ámbito en la que se sitúe el primer lugar de ejecución de la prestación.

Cabe destacar que el decreto completa y modifica igualmente las disposiciones reglamentarias relativas a las declaraciones previas de desplazamiento por los empleadores, incluido en el sector del transporte.

3. Obligación de información de los trabajadores desplazados de la construcción

La ley de reforma laboral creó nuevas obligaciones específicas en el sector de la construcción y las obras públicas.

En primer lugar, en las grandes obras de construcción o de ingeniería civil, impone a los promotores poner en conocimiento de los trabajadores desplazados, por medio de anuncios, la normativa que les es aplicable. El decreto especifica que el cartel debe presentar la normativa en materia de jornada laboral, salario mínimo, vivienda, prevención de caídas de altura, equipamiento individual obligatorio y de la existencia de un derecho a retirarse.

También debe indicar las modalidades según las cuales el trabajador puede hacer valer sus derechos. Todas estas informaciones deben traducirse a una de las lenguas oficiales habladas en cada uno de los Estados de pertenencia de los trabajadores desplazados de la obra, y exponerse en el local guardarropas, manteniéndolas en buen estado de legibilidad.

La ley de reforma laboral prevé asimismo que los trabajadores de la construcción que deban poseer una tarjeta de identificación profesional deberán recibir, al mismo tiempo que su tarjeta, un documento escrito informativo que detalle la normativa francesa aplicable a los trabajadores desplazados. El decreto determina que este documento debe ser puesto a disposición por la Unión de las Cajas de Francia en su sitio web, con el fin de ser expedido por el empleador a los trabajadores afectados. El modelo de este documento será establecido por resolución del ministro de Trabajo.

4. Sanciones administrativas en caso de fraude en el desplazamiento de trabajadores

El decreto también implementa la ampliación de las sanciones administrativas en caso de fraude en el desplazamiento previstas por la ley de reforma laboral.

Así, la suspensión de la prestación de servicios puede ser pronunciada si la Inspección de Trabajo no recibe la declaración subsidiaria de desplazamiento, establecida por la empresa principal o por el contratista, en caso de no entrega de la declaración previa por el empleador. Esta sanción se aplicará también en caso de incumplimiento grave por parte del empleador de los trabajadores desplazados de ciertas normas en materia de derecho laboral, tales como el SMI, el descanso diario y semanal, la jornada máxima diaria o semanal de

trabajo o, en virtud de la ley de reforma laboral, el salario mínimo fijado mediante un convenio.

Por último, el decreto completa la aplicación en la construcción y en las obras públicas de la sanción de cierre administrativo temporal del establecimiento, prevista en caso de infracción por trabajo ilegal. El cierre se efectúa en forma de paro de la actividad de la empresa, en el lugar donde se cometió la infracción. La ley de reforma laboral ha contemplado el caso en que la actividad ha finalizado o ha sido suspendida en este lugar: la autoridad administrativa puede entonces dictar el paro de la actividad de la empresa en otro sitio donde la obra esté en curso.

5. Las cláusulas que limiten el empleo de trabajadores desplazados son ilegales

Que estén previstas en las deliberaciones de las colectividades territoriales o con ocasión de las licitaciones públicas o de contratos de concesión, las cláusulas que limitan o prohíben el empleo de trabajadores desplazados son ilegales y deben ser tratadas como tales.

Esta consigna, dirigida a los prefectos por los ministros de Economía, de Trabajo, de Ordenación del Territorio y de Interior en una instrucción interministerial de 27 de abril 2017, es clara y afecta principalmente a las cláusulas denominadas "Molière", que imponen el dominio de la lengua francesa a los asalariados de las empresas candidatas a los mercados públicos o a los contratos de concesión.

5.1. Recordatorio de la legislación aplicable

Las cláusulas que tienden a limitar o prohibir el empleo de trabajadores desplazados "atentan de manera injustificada al principio de igual acceso a la contrata pública".

En la instrucción, los ministros ponen de relieve la ilegalidad de la prohibición o de la limitación del recurso a trabajadores desplazados por un comprador o una autoridad que conceda mercados públicos. En efecto, esto es contrario a la directiva nº 96/71 CE de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores y al principio de la libre prestación de servicios recogida en el Tratado sobre el funcionamiento de la Unión Europea.

El juez europeo lo ha podido confirmar. La instrucción menciona que si la directiva europea nº 2014/24 reconoce la legitimidad de principio de las medidas destinadas a garantizar la protección de los trabajadores, tales medidas no deben violar la directiva nº 96/71 CE y deben ser

aplicadas “de manera que garanticen la igualdad de trato y no creen discriminaciones directas o indirectas en relación con los operadores económicos y de los trabajadores de otros Estados miembros. Así, por ejemplo, un comprador no puede “solicitar de los candidatos a un mercado público la entrega de una declaración bajo el honor de no recurrir al trabajo desplazado”.

Por otra parte, según los ministros, el derecho laboral francés ya prevé “el dispositivo necesario para la lucha contra el empleo irregular de trabajadores desplazados”, lo que “convierte en inútil la utilización, en cualquier caso ilegal, los instrumentos de la contrata pública para controlar el recurso al trabajo desplazado”. En la instrucción se recuerdan las normas nacionales.

5.2. Zoom sobre las cláusulas “Molière”

Las cláusulas “Molière” sufren de los mismos defectos que las otras cláusulas que tienden a limitar el empleo de asalariados desplazados. Además, la instrucción indica que el Código de Trabajo no impone la obligación de hablar o de entender el francés a los súbditos de la Unión Europea, extranjeros que no se implantan en Francia de manera duradera, así como a los asalariados desplazados. Tales cláusulas exceden los términos de la ley.

Esta cláusula sólo podría ser lícita si estuviese vinculada al objeto de la contratación pública o del contrato de concesión, y fuese necesaria para su ejecución. Este podría ser el caso, por ejemplo, de ciertas prestaciones de formación.

ITALIA

ITALIA Y LA UE, ANTE EL DRAMA DE LOS DESEMBARCOS MASIVOS

Alrededor de 4.000 inmigrantes desembarcaron el día 29 de junio en puertos del sur de Italia después de haber sido rescatados en el mar cuando trataban de alcanzar costas europeas, según informaron fuentes de la Guardia Costera italiana, que coordinó el salvamento. De esta cifra, 1.200 inmigrantes llegaron al puerto de Salerno a bordo de la nave "Río Segura", de la Guardia Civil española, que participa en la Operación Tritón, de la agencia para la protección de la frontera exterior comunitaria, Frontex. La nave "Acquarius", de Médicos Sin Fronteras (MSF), trasladó al puerto calabrés de Corigliano a otros mil inmigrantes, de los cuales al menos un 25 % eran menores no acompañados, según explicó la propia organización humanitaria a través de Twitter. A la capital calabresa, Reggio Calabria, llegaron más de mil inmigrantes a bordo de una nave de "Save the Children", mientras que una patrullera maltesa llevó al puerto siciliano de Messina a alrededor de 400 inmigrantes rescatados. Por último un mercante privado llegó a Trapani, también en Sicilia, con 400 inmigrantes a bordo que fueron desembarcados.

El desembarco de estas personas se produce después de unos días de un elevado flujo migratorio procedente principalmente de las costas de Libia, que supuso la llegada a puertos italianos de 12.000 inmigrantes aproximadamente entre el martes y el miércoles.

Desde el comienzo del año y hasta el 28 de junio, han llegado al país 76.873 inmigrantes, la mayoría nigerianos, un 13,43 % más que en el mismo periodo del año anterior, de acuerdo a las cifras aportadas por el Ministerio del Interior.

Ante esta situación, el primer ministro italiano, Paolo Gentiloni, ha vuelto a pedir, con ocasión de una cumbre en Berlín a finales de mes, ayuda para hacer frente al drama de los inmigrantes y refugiados y poder mantener la acogida humanitaria de quienes llegan a sus costas.

«El mensaje no es el de un país que quiere infringir las reglas ni abandonar su posición humanitaria; es un país bajo presión que pide una contribución directa de nuestros aliados europeos», manifestó Gentiloni en rueda de prensa junto a los socios europeos del G20, invitados a la capital alemana por la Canciller, Angela Merkel. Gentiloni expuso la situación de emergencia que vive Italia, advirtió de que el incremento de los flujos migratorios «puede poner en cuestión» la

capacidad de absorción de su país y agradeció la solidaridad y comprensión recibida.

El presidente de la Comisión Europea, Jean Claude Juncker, aseguró que el ejecutivo comunitario sabe que no puede dejar solos a Grecia e Italia y que se deben desplegar esfuerzos conjuntos: «son verdaderos héroes en la acogida de refugiados», manifestó. Por su parte, el presidente de Gobierno español, Mariano Rajoy, expresó su solidaridad con Italia y garantizó a Gentiloni que prestará a Roma toda su ayuda para evitar las situaciones "dramáticas" que allí se están viviendo.

Gentiloni denunció la "contradicción" de que la UE colabore en las misiones navales en el Mediterráneo y deje sola a Italia en la acogida, pidió analizar el papel de las ONG y de Frontex - la agencia europea de fronteras-, los acuerdos para el reasentamiento en refugiados y la situación en Libia.

Por otra parte, la Comisión Europea ha reclamado a Italia que no bloquee el desembarco en sus puertos de inmigrantes rescatados por ONGs sin avisar antes a las organizaciones, para darles tiempo "para prepararse", y que ha instado a "todos" los Estados miembros a "mostrar solidaridad con Italia".

El Gobierno italiano ha amenazado con impedir el desembarco en sus puertos de inmigrantes rescatados por barcos extranjeros salvo los barcos de Frontex y de la operación de la UE contra las mafias de inmigrantes 'Sophia', en cuyo mandato se acordó enviar a los inmigrantes y traficantes a Italia, por el agravamiento de la presión migratoria en el Mediterráneo Central.

«Entendemos la preocupación de Italia y apoyamos su llamamiento para un cambio en la situación», ha explicado en rueda de prensa la portavoz de Inmigración y Asuntos del Interior del Ejecutivo comunitario, Natasha Bertaud, dejando claro, sin embargo, que «cualquier cambio de política, primero debe discutirse con otros Estados miembro y ser comunicada adecuadamente a las ONG que están operando en estos barcos para que tengan tiempo de prepararse».

«La Comisión está lista para informar la discusión y elaborar directrices sobre el desembarco si es necesario», ha explicado Bertaud, añadiendo que al margen del desembarco de inmigrantes por parte de las operaciones de la UE que fue especificado en sus mandatos que fuera en Italia hay que observar el Derecho Internacional, especialmente la Convención de la ONU de La Ley del Mar y la elección del puerto de desembarco, que «depende de muchos factores», incluida la zona de búsqueda y rescate en la que opera un barco.

La portavoz ha dejado claro que "todos" los Estados miembro deben mostrar «solidaridad con Italia" en materia de refugiados y "redoblar esfuerzos» para cumplir sus compromisos de acogida, al tiempo que ha asegurado que la Comisión está dispuesta a dar "una asistencia financiera adicional sustancial" para Italia

