



# **ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL**

**Nº 217**

**Noviembre 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](mailto:sgrsi@meyss.es))

Catálogo General de Publicaciones del Estado: [www.060.es](http://www.060.es)

## I N D I C E

### SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

#### **Alemania, 5**

- Actualidad política, económica y social

#### **Francia, 16**

- Proyecto de Ley de presupuestos para 2018

#### **Grecia, 28**

- Actualidad política, económica y social

#### **Irlanda, 33**

- Actualidad política, económica y social

#### **Italia, 37**

- Actualidad política, económica y social

#### **Marruecos, 42**

- Marruecos-UE. Clausura en Rabat del proyecto Sharaka.

#### **Países Bajos, 44**

- Cambios en los ámbitos laboral y de seguridad social en el nuevo acuerdo de gobierno.

#### **Polonia, 51**

- Actualidad política, económica y social

#### **Reino Unido, 56**

- Actualidad política, económica y social

#### **Rumanía, 60**

- Actualidad política, económica y social

#### **Suecia, 64**

- Cumbre social de la UE en Gotemburgo

### SEGURIDAD SOCIAL

#### **Francia, 72**

- Proyecto de Ley de financiación de la Seguridad Social para 2018

#### **Marruecos, 81**

- Seguro de enfermedad complementario para los funcionarios de Sanidad.

## MERCADO DE TRABAJO

### **EMPLEO/DESEMPLEO**

#### **Alemania, 84**

- Situación del mercado laboral en octubre
- Debate acerca del impacto de la digitalización en el mercado de trabajo

#### **Bélgica, 106**

- Informe sobre el desempleo en octubre

#### **Dinamarca, 120**

- Dos nuevos acuerdos para mejorar la formación de los desempleados

#### **EE.UU., 116**

- Informe sobre el empleo en octubre

#### **Estonia, 122**

- La "brillante" situación del empleo en Estonia.

#### **Grecia, 127**

- Los datos provisionales de agosto

#### **Irlanda, 130**

- Estadísticas mensuales

#### **Italia, 132**

- Los datos provisionales de septiembre

#### **Noruega, 135**

- Mala gestión de las prestaciones por desempleo

#### **Reino Unido, 138**

- Estadísticas mensuales

#### **Rumanía, 143**

- Desempleo en septiembre

### **FORMACIÓN PROFESIONAL**

#### **Francia, 145**

- Permiso individual para la formación.

## RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

### RELACIONES LABORALES

#### **Bélgica, 149**

- Economía colaborativa

#### **Francia, 175**

- Ley de Trabajo (El Khomri): fracaso de la primera pregunta prioritaria de constitucionalidad sobre la jornada laboral.

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### **Francia, 179**

- La base de datos nacional de acuerdos colectivos estará operativa en octubre.

## ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

#### **Alemania, 183**

- La pobreza infantil en Alemania

#### **Finlandia, 189**

- El Comité de reforma de Rehabilitación publicó su informe
- Barómetro de la salud mental: la carrera laboral puede continuar a pesar de los problemas de salud mental.

#### **Lituania, 195**

- Informe social 2016/2017

## MIGRACIONES

#### **Alemania, 203**

- Perspectivas de las familias de origen extranjero en el mercado laboral
- Situación actual de los refugiados

#### **Grecia, 219**

- Alerta de Médicos Sin Fronteras sobre la salud mental de los refugiados.

#### **Italia, 220**

- Dossier estadístico anual sobre inmigración

#### **Reino Unido, 225**

- Carta abierta de la Primera Ministra a los nacionales de la UE residentes en Reino Unido.

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y  
SOCIAL**

## ALEMANIA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

---

#### Conversaciones sobre la formación de gobierno

Después de celebrarse las elecciones CDU y CSU acordaron iniciar las conversaciones con liberales y Verdes para estudiar la posibilidad de comenzar las negociaciones para la formación de un gobierno tripartito. La cúpula del partido Los Verdes alemanes ratificó el 30 de septiembre su disposición a iniciar conversaciones, que finalmente se iniciaron el 18 de octubre. Los partidos han logrado consensuar algunos de los temas pero también han surgido serias divergencias en materia migratoria, CDU/CSU exigen limitar el número de refugiados y mantener las restricciones de la reagrupación familiar, y en lo relativo a la política energética ya que los Verdes quieren un compromiso claro para cerrar al menos 20 de las 148 centrales termoeléctricas que usan carbón. No obstante, los partidos se han comprometido a cumplir los objetivos en esta materia previstos para los años 2020, 2030 y 2050. En materia europea las delegaciones no han logrado consensuar un acuerdo en puntos centrales como p.ej. las negociaciones de adhesión de Turquía o la creación de un presupuesto conjunto para la zona euro. Los partidos acordaron no incurrir en un endeudamiento nuevo aunque quedaba por ver que destino se le iba a dar a los 30.000 millones de euros que el estado dispondrá de margen en esta legislatura. Las conversaciones han quedado, por el momento, en un punto muerto.

#### Se constituye el parlamento federal

El 24.10 tuvo lugar la sesión constitutiva del Parlamento federal. La principal novedad e incógnita es la entrada del partido de derechas AfD. El hasta ahora Ministro de Finanzas, Wolfgang Schäuble (CDU), fue elegido presidente del Bundestag. En esta legislatura el parlamento tendrá 709 diputados (630 diputados en la anterior legislatura), una cifra récord, lo que hará necesario incrementar su presupuesto que en la actualidad asciende a 795 millones de euros. Posiblemente en los próximos cuatro años hagan falta otros 200 a 300 millones. La media de edad de los diputados es de 49,4 años, solamente el 30,7% son mujeres, en la legislatura pasada eran mujeres el 36,5% de los diputados. La prensa cree que en esta legislatura el ambiente será más crispado, no solo porque la oposición tiene mayor peso, sino por la presencia de la AfD.

#### Elecciones regionales en baja Sajonia

El Partido Socialdemócrata de Alemania (SPD) ganó las elecciones celebradas el 15 de octubre en el land de Baja Sajonia al conseguir el 36,9% de los votos (+4,3% frente a 2013); convirtiéndose con ello en la primera fuerza política por primera vez desde 1989. Le siguieron la Unión Cristianodemócrata de Alemania

(CDU) con el 33,6% de los votos (-2,4%), el partido Los Verdes con 8,7% (-5) y los liberales FDP con el 7,5% (-2,4%). El partido ultraderechista AfD consiguió entrar en el Parlamento regional con el 6,2% de los votos (+6,2%, en 2013 no existía este partido), mientras que La Izquierda (4,6%, +1,5%) no lo consiguió al no alcanzar la cuota necesaria del 5%. El reparto de escaños sería el siguiente: SPD 55, CDU 50, Los Verdes 12, FDP 11 y AfD 9 escaños. La participación electoral fue del 63,1%.

El actual Gobierno, formado por SPD y Los Verdes, se ha quedado a un escaño de la mayoría absoluta necesaria, por lo que, si el actual ministro presidente del land, Stephan Weil (SPD), desea seguir gobernando, solo le quedarán dos opciones: una gran coalición con la CDU o una alianza con Los Verdes y FDP.

### Presupuestos públicos

Los **municipios** cerraron el primer semestre del año con un superávit de 600 millones de euros, el año anterior habían acumulado un déficit de 3.000 millones de euros. Los ingresos en este período ascendieron a 117.800 millones de euros, un incremento del 7,0% en comparación interanual. Este fuerte crecimiento se debe sobre todo a una mejora de la recaudación de impuestos (+8,3%). El incremento de los gastos fue del 3,7%, sumando un total de 117.200 millones de euros. Llama la atención la contracción del gasto para los refugiados, que ha caído un 31,8%, pasando de 2.900 a 2.000 millones de euros. Aumentó el gasto de las prestaciones no contributivas por desempleo hasta los 6.400 millones de euros (+6,8%), la ayuda social hasta 14.100 millones (+1,5%) y las ayudas para menores y jóvenes hasta 5.700 millones (+4,6%).

Los **gobiernos regionales** podrían cerrar el año con un superávit muy superior a los 5.700 millones de euros pronosticados. Hasta final de septiembre, habían acumulado un superávit de 12.700 millones, 9.100 millones de euros más que el año anterior. Es bastante probable que hasta final de año se alcance un superávit de 15.000 millones. La prensa informa que el principal motivo es el fuerte aumento de la recaudación de impuestos de un 6,2% mientras que los gastos registraron una evolución mucho más moderada, creciendo solamente un 2,8%.

### Situación de la economía

De acuerdo a cálculos preliminares facilitados por la Oficina Federal de Estadística, en agosto de 2017 se exportaron mercancías desde Alemania por un valor de 103.100 millones de euros y se importaron por un valor de 83.000 millones de euros, generándose un aumento del 7,2% y del 8,5% respectivamente en comparación interanual y del 3,1% y 1,2% en comparación con el mes anterior después de haber corregido los efectos del calendario y de la temporada. La balanza de comercio exterior cerró con un superávit de 20.000 millones de euros (2016: +19,6), que se eleva a 21.600 millones después de



corregir los efectos del calendario y de la temporada. La balanza de pagos por cuenta corriente cerró en agosto de 2017 con un superávit de 17.800 millones de euros (2016: +16.900).

Por otro lado y según pronósticos del Gobierno, la economía crece más rápidamente de lo esperado. Se prevé un aumento del PIB del 2% este año y del 1,9% en 2018, incrementando con ello sus pronósticos de primavera del 1,5% y 1,6% respectivamente. El auge tiene una repercusión positiva en el mercado laboral y genera un crecimiento de la ocupación que se prevé que alcance el valor récord de 44,8 millones en 2018.

El índice de confianza empresarial Ifo creció 1,4 puntos en octubre, alcanzado el valor récord de 116,7 puntos. Diversos expertos habían pronosticado un estancamiento de este índice que recoge la opinión de 7.000 empresas y es considerado el indicador más importante de la coyuntura económica. Las empresas ven con gran optimismo la situación actual y la perspectiva a seis meses vista, destacan el optimismo del sector industrial y la construcción, solamente en el comercio al por mayor se produce cierto enfriamiento.

## Seguridad social

Según un informe de la entidad gestora AOK publicado a comienzos de octubre, el **gasto sanitario en fármacos aumentó** aproximadamente un 3,9% en 2016, situándose en 38.500 millones de euros. Este fuerte incremento se debe a la normativa alemana que permite a las empresas del sector determinar libremente el precio de un medicamento durante el primer año posterior a su introducción en el mercado. Anualmente, las empresas deben aplicar los precios negociados con los seguros. En países del entorno los precios de los medicamentos son sensiblemente inferiores, en Austria por ejemplo un 20%.

El Ministerio de Sanidad propone a los seguros públicos de enfermedad **bajar la cuota adicional al seguro de enfermedad** que corre a cargo exclusivo de los asegurados del 1,1 al 1,0%, a diferencia de la cuota regular del 14,6% que trabajadores y empresarios asumen a medias. El Ministerio hace suya la propuesta de una comisión de expertos que cree que la recaudación podría situarse el año que viene en 222.000 millones de euros, un pronóstico mucho más moderado que el del Ministerio, que avanza recaudaciones de 236.000 millones o que el de los propios seguros (237.000 millones). Los 112 seguros que forman parte del seguro público son libres de fijar el importe de la cuota adicional.

La prensa se hace eco de un informe de la OCDE que advierte de una posible **caída del importe de las pensiones** que en el futuro recibirán personas con bajos ingresos. Según la organización, las pensiones por jubilación de los nacidos después de 1960 se caracterizan por ser bajas sobre todo en el segmento de las personas con ingresos muy bajos. Hoy en día este colectivo recibe un importe medio de pensiones que se sitúa en el 55% de sus últimos

ingresos dado que en Alemania no existe una pensión mínima. En el resto de los países de la OCDE es del 75%. Otro aspecto es la brecha de género: la diferencia media de las pensiones que perciben las mujeres frente a la de los hombres es del 46%, la media de la OCDE es solo del 27%.

DAK, uno de los grandes seguros públicos de dependencia acaba de publicar un informe sobre **la situación en la que se encuentran personas que cuidan a un familiar en situación de dependencia**, centrándose en la atención informal de personas con demencia senil. El 59% de los familiares cuidadores afirma haber llegado al límite de sus fuerzas. El 86% de los encuestados espera del sistema más ayudas económicas, dos de cada tres un mayor apoyo por parte de los servicios de atención domiciliaria (SAD). Destaca también que el 60% desearía más ofertas de grupos de auto-ayuda, el 42% más información sobre cómo mejorar la atención de sus familiares. Uno de cada tres desearía contar con más ayudas del voluntariado.

### Situación del mercado de trabajo

La fuerte activación que registra normalmente el mercado laboral en otoño se hizo notar en el desempleo. En octubre, había registrados 2.389.000 desempleados en las agencias de empleo (-60.000 comparación intermensual y -11.000 en términos desestacionalizados; -151.000 en comparación interanual). La tasa de desempleo se situó en el 5,4% (-0,1%). La prensa acentúa que la cifra oficial de paro registrado no refleja la magnitud real de desempleo al no tener en cuenta a los desempleados que participan en medidas de empleo o los trabajadores con incapacidad laboral. Teniendo en cuenta a estos grupos, la cifra ascendería según la agencia a 3.367.000 (-129.000 comparación interanual). En total 663.000 personas percibieron la prestación contributiva por desempleo (-42.000) y 4.300.000 personas se beneficiaron de la prestación no contributiva por desempleo (-3.000). La ocupación aumentó en septiembre a 44.650.000 personas (+41.000 frente a agosto y términos desestacionalizados; +655.000 en comparación interanual) y la afiliación de trabajadores a la Seguridad Social a 32.400.000 (+74.000 frente al mes anterior en términos desestacionalizados y +746.000 en comparación interanual). En octubre había registrados en la Agencia Federal de Empleo 780.000 puestos de trabajo vacantes, 88.000 más que hace un año.

Al contrario de lo adelantado por expertos del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), ni la dificultad de integración de los refugiados en el mercado laboral ni el brexit han originado un aumento de la tasa de desempleo; al contrario, decenas de miles de peticionarios de asilo ya han encontrado un empleo. Incluso el aumento del barómetro mensual del mercado laboral en octubre a 102,6 puntos (+1,3) indica que continuará el descenso del paro. No obstante, los expertos advierten de varios riesgos: difícil integración de la alta cifra de desempleados de larga duración en el mercado laboral, elevada cifra de refugiados que finalizarán sus cursos de integración el

próximo año quedando disponibles para el mercado laboral, la falta de trabajadores cualificados y la alta cifra de miniempleos.

Según informó el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), la tasa de desempleo entre los universitarios alcanzó el mínimo histórico del 2,3% en 2016, lo que implica un descenso del 0,1% en comparación interanual y la tasa más baja desde 1980, que se situó entonces en el 1,8%. También mejoran las oportunidades de entrar en el mercado laboral para las personas con una formación profesional. La tasa de desempleo entre este colectivo se situó en 2016 en el 4,2%, medio punto por debajo del valor alcanzado en 2015. Sin embargo, las personas sin formación se vieron más afectadas por el desempleo: una de cada cinco personas de este colectivo se encontraban en esta situación al registrarse una tasa de desempleo de casi el 19%.

### Emprendimiento

El banco estatal KfW informa que el número de mujeres emprendedoras está aumentando, mientras que el emprendimiento en su conjunto decae desde hace 15 años. En 2002, las mujeres representaban el 34% del total de 1,5 millones de emprendedores, en 2016 ya eran el 40% de las 672.000 nuevas creaciones de empresa. Cuatro de cada diez emprendedoras tiene hijos menores, el 72% de las emprendedoras afirma que opta por esta vía por ser más fácil la conciliación familia y trabajo. Por sectores, destaca el de servicios que representa el 45% del total de los proyectos empresariales de las mujeres emprendedoras. Informa el autor del informe que, si bien las emprendedoras dan mucha importancia a la conciliación, no son menos ambiciosas que los hombres, limitan el número de horas de trabajo pero recurren a la ayuda de otras personas y hacen un uso más intensivo que los hombres de las ayudas económicas.

Según informa la Agencia Federal de Empleo el número de autónomos sin trabajadores a cargo ha pasado de 1,84 en el año 2000 a 2,31 millones en 2016, después de haber alcanzado los 2,46 millones en 2012. Este colectivo cuenta con ingresos netos mensuales de 1.567 euros, claramente inferior a los ingresos medios de los trabajadores por cuenta ajena (1.630 euros) y de los autónomos con trabajadores a cargo (2.866 euros). 105.000 autónomos sin trabajadores a cargo dependen de las prestaciones no contributivas en su modalidad de complemento salarial. Por otra parte, en ese período el número de autónomos con trabajadores a cargo prácticamente se ha mantenido estable (2000: 1,8 millones, 2016: 1,83 millones).

### Formación profesional

Según su reciente informe sobre la situación del mercado de formación profesional, a la Agencia Federal de Empleo le fueron notificados un total de 549.800 puestos de FP entre octubre 2016 y septiembre 2017, cifra similar a la

del período anterior (+2.800). La mayoría son puestos de formación dual, cuya cifra aumentó en 4.100 al alcanzar los 521.900 puestos. Hasta el 30.9.2017 fueron firmados un total de 480.000 contratos de formación, 5.300 más que hace un año. Con un total de 547.800 jóvenes, también se mantuvo estable el número de jóvenes que acudieron al servicio de orientación e intermediación para la formación de la Agencia, 26.400 de ellos eran refugiados. Aunque la situación general continua siendo estable, aumentan las desigualdades regionales, profesionales y formativas, lo que dificulta considerablemente un equilibrio entre la oferta y la demanda. Por sectores, llama la atención que la gastronomía, la hostelería, algunas de las profesiones de oficios y la construcción, tienen enormes dificultades para cubrir sus vacantes, mientras que muchos jóvenes interesados en iniciar una FP en el ámbito de la administración de oficina o mecánica de automóviles no encuentran un puesto. A 30 de septiembre, la agencia contabilizó 48.900 puestos sin cubrir (+5.500 en comparación interanual) y 23.700 jóvenes sin un puesto de formación (+3.200). Otros 56.500 mantienen su interés en iniciar una formación pero han encontrado una salida alternativa.

La Confederación Alemana de Artesanos (ZDH) informa sobre la situación de la FP en los oficios. Hasta finales de septiembre se habían formalizado 135.038 contratos nuevos de formación, lo que implica un aumento del 2,9% en comparación interanual.

### Empleo precario

En respuesta a una interpelación de La Izquierda el Gobierno informó a comienzos de mes que el porcentaje del denominado **empleo atípico (trabajo con jornada parcial, trabajos temporales y cesión laboral) ha aumentado considerablemente en los últimos 20 años** al crecer del 15% al 20,7% en 2016. Con ello, más del 15% de los empleados no tienen una relación laboral tradicional. No obstante, la evolución no ha tenido siempre el mismo ritmo. Alcanzó las cuotas más altas en 2007 y el 2010 con el 22,6%. El crecimiento registrado en el trabajo por cuenta ajena hay que atribuirlo principalmente al aumento del empleo atípico ya que la cifra de los trabajadores con una relación laboral de por lo menos 20 horas a la semana y con contratos indefinidos creció dentro de esos 20 años del 24,8 al 25,6 millones, mientras que el empleo atípico pasó de 5 millones a 7,7 millones en 2016. La cesión laboral aumentó hasta los 737.000, los miniempleos a 2,2 millones, el empleo temporal de 1,9 a 2,7 millones y los empleados con jornada parcial de menos de 20 horas de 3,2 a 4,8 millones. La Izquierda critica el hecho de que la buena situación económica no haya contribuido a reducir el trabajo precario.

Respondiendo a una pregunta de Los Verdes, el Gobierno afirma que hoy en día se encuentra también muy extendido el **trabajo a demanda** (relación laboral con tiempos de servicios flexibles). Un 7% de los trabajadores trabajan por lo menos una vez al mes de esta forma

Según un informe publicado el 17 de octubre por el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), **más de tres millones de trabajadores en Alemania son pluriempleados**. La mayoría de las veces combinan un trabajo de afiliación a la Seguridad Social con un miniempleo. Mujeres, ciudadanos extranjeros y personas de mediana edad presentan una tasa de pluriempleo superior a la media. Los autores del estudio ven con ojos críticos esta tendencia al pluriempleo con un miniempleo y, con vistas a la situación económica del trabajador y a la deficiencia de mano de obra especializada, consideran más adecuado ampliar e incentivar la ocupación regular a través de ayudas estatales.

## Relaciones laborales y condiciones de trabajo

### Fuerte incremento de los salarios acordados por convenio

Según el Instituto de Economía Alemana, los salarios acordados por convenio colectivo registraron un importante crecimiento en los últimos años al aumentar entre 2008 y 2016 un promedio anual del 2,7% y el salario real, incluyendo pagas extraordinarias y los suplementos, un 2,3%. Después de sustraer una inflación del 1,1%, el salario real registró un aumento medio anual del 1,2%. Desde el año 2000, aumentó el salario bruto por hora un 39% en total, mientras que el encarecimiento de la vida casi el 26%. Como consecuencia del impulso que registra la inflación, los expertos de la Fundación Böckler esperan este año el bajo aumento del salario real del 0,8% después del 1,9% registrado el año anterior. Alemania se sigue situando con ello por encima de la media de la UE.

### Negociación colectiva

La directiva del sindicato de la industria metalúrgica y electrónica IG Metall decidió el 10 de octubre las demandas laborales con las que pretende presentarse en la negociación del próximo convenio colectivo. Para los 3,9 millones de trabajadores del sector solicita, además de una subida salarial del 6%, la posibilidad de reducir su jornada laboral a 28 horas semanales por un periodo de dos años. IG Metall consiguió reducir hace 33 años la jornada laboral en el sector a 35 h/semana. Los trabajadores en turnos, con hijos menores y familiares a su cargo deberán recibir compensaciones económicas de diferente cuantía por la reducción de salario. La patronal se opone a un recorte de jornada justificando su postura con la deficiencia de especialistas que sufre el sector. Por su parte, la prensa acentúa que la digitalización y la globalización requieren cada vez más un alejamiento de la jornada laboral de 35 horas, que en la práctica empresarial de por sí ya no es estándar debido a numerosas cláusulas de excepción, y la necesidad de jornadas de trabajo más flexibles.

En la tercera ronda de negociación de la construcción la patronal y el sindicato del sector IG BAU acordaron un aumento del salario mínimo en dos pasos para empresas que no están en la patronal: para trabajadores sin formación

aumentará a inicios de 2018 de 11,30€ a 11,75€ y a partir del 1 de marzo de 2019 a 12,20€, lo que implica un aumento anual del 4% y para trabajadores con FP o una titulación superior aumentará de 14,70€ al 15,20€ en el oeste del país y en Berlín de 14,55€ a 15,05€. Si los órganos directivos de patronal y sindicatos aprueban el acuerdo, solicitarán al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que lo declaren vinculante para todo el sector, tal como se viene haciendo desde 1997. Por lo tanto, todos los empresarios deberán pagar al menos estos salarios, claramente superiores al SMI de 8,84€/hora. Las empresas que sí están en la patronal deberán pagar salarios más elevados, así por ejemplo los trabajadores que tienen una FP recibirán 19,51€ en el oeste y 18,51€ en el este. 200.000 de los 800.000 trabajadores del sector están empleados por empresas que no pertenecen a la patronal. Los agentes sociales han acordado además estudiar como poder controlar el cumplimiento de lo acordado y evitar que se produzca fraude sobre todo en el ámbito de los trabajadores desplazados.

### Brecha salarial

La prensa recoge los principales resultados de un informe publicado por el Instituto alemán para investigaciones económicas (DIW) que analiza la brecha salarial y que constata grandes diferencias en lo relativo a las oportunidades de participación en el mercado de trabajo, movilidad profesional y estructura retributiva. El Gender Pay Gap neto, es decir, el que se calcula eliminando diferencias individuales, se mantiene en el 6%. A lo largo de su vida laboral las mujeres ganan una media del 50% menos que los hombres. Una de las principales razones de la brecha es la concentración de la mujer en profesiones que por regla general cuentan con retribuciones más bajas. Las pensiones que reciben las mujeres son inferiores en un 53% a las de los hombres.

### Asuntos sociales y servicios sociales

#### Igualdad de género

De acuerdo a un estudio del Foro Económico Mundial sobre la desigualdad de género, en Alemania evolucionó la situación de la mujer positivamente en los doce últimos meses al situarse en el puesto número doce de los países más justos, mejorando su posición en el rango internacional en un puesto frente al año anterior pero empeoró frente al ranking de 2006 (puesto quinto). No obstante, el estudio acentúa la necesidad de recuperar el retraso por parte del país, especialmente en dos ámbitos: el económico y el político. Destacan la brecha salarial entre hombres y mujeres en puestos de trabajo equiparables y la poca representación de mujeres en cargos directivos en los ámbitos político y económico aun cuando los consorcios colocan cada vez a más mujeres en consejos de vigilancia. En el campo de la educación y la salud registra casi el mejor valor. Los autores resaltan que en el caso de darse una igualdad completa, Alemania podría incrementar su PIB en 267.000 millones de euros (+10%). En términos generales, el estudio revela que la desigualdad entre



hombres y mujeres aumentó por primera vez desde 2006 en todo el mundo, especialmente la brecha salarial y, teniendo en cuenta la tendencia, pronostican una duración de 100 años para alcanzar la igualdad de género.

### Políticas sociales municipales

La prensa informa que en el período de 2014 a 2017, los municipios han recibido un total de 50.000 millones de euros para financiar políticas sociales. El gasto para ampliar la atención a menores de tres años asciende a 4.600 millones. El Ministerio de Hacienda acaba de publicar un listado de las transferencias del Gobierno central a los entes públicos. Así, por ejemplo, la transferencia para la atención a los refugiados pasó de 2.000 millones de euros en 2015 a 9.200 millones en 2016 y 6.800 millones en 2017. El mayor concepto es el de la prestación social básica para la edad y para personas incapacitadas para trabajar.

### Pobreza infantil en Alemania

La prensa recoge los principales resultados de un informe sobre la pobreza infantil publicado hoy por la Fundación Bertelsmann. El informe aplica los criterios usuales para identificar las situaciones de pobreza: se encuentran en riesgo de pobreza aquellos menores que vivan un hogar con ingresos inferiores al 60% de los ingresos medios o que dependan de las prestaciones no contributivas por desempleo. El 21% de los menores están en riesgo de pobreza de forma permanente, otro 10% pasa por esta situación al menos de forma temporal. El presidente de la fundación Dräger señala que, a pesar de tener garantizada la manutención y el alojamiento, resulta especialmente preocupante la cronificación del riesgo de pobreza. Los autores del informe advierten que estos niños están desacoplados de la vida social. Analizan el acceso a diversos servicios como internet, la posibilidad de participar en la vida social invitando amigos o la situación de la vivienda. Los menores que viven en situación crónica de riesgo de pobreza afirman un déficit en 7,3 de los 23 ítems analizados, aquellos que sufren esta situación de forma temporal en 3,4 y los que viven de forma estable en una situación holgada solo 1,3. La probabilidad de que los menores con un riesgo de pobreza no logren salir de esa situación a lo largo de los años es muy elevada. Cuatro colectivos son especialmente vulnerables: hogares monoparentales, familias con al menos tres hijos, inmigrantes y personas con un nivel de formación bajo.

Asimismo la prensa informa de que el riesgo de caer en una situación de pobreza de los hogares monoparentales ha aumentado considerablemente en los últimos años, pasando del 39,3% en 2005 al 43,6% en 2016. El 37% de estos hogares depende de las prestaciones no contributivas, informa el Gobierno federal en respuesta a una interpelación parlamentaria.

## Migraciones

### Inmigración de los balcánicos

En los primeros ocho meses del año un total de 63.000 personas residentes en estos países obtuvieron un permiso de trabajo, 70% más que el año anterior. Con la Ley para acelerar el procedimiento de solicitud de asilo (Asylverfahrensbeschleunigungs-gesetz), que entró en vigor el 1 de enero de 2016, se introdujo una vía de acceso rápido al mercado de trabajo alemán. Los ciudadanos de los seis países balcánicos (Albania, Bosnia, Bosnia y Herzegovina, Kosovo, Macedonia, Montenegro y Serbia) pueden obtener un visado para trabajar en Alemania. El Gobierno perseguía un doble objetivo con esta medida: reducir el número de solicitudes presentadas por ciudadanos de estos países y crear una opción alternativa a la solicitud de protección internacional para acceder a Alemania. La prensa informa que los demócrata-cristianos están estudiando un posible acuerdo con Los Verdes que consistiría en que éstos voten a favor de incluir a Marruecos, Túnez y Argelia en el listado de países seguros de origen a cambio de que se facilite a los ciudadanos de estos países una vía legal de entrada a Alemania similar a la que se ha abierto a los países balcánicos.

### Cifras actuales sobre refugiados

En septiembre de 2017 continuó reduciéndose la cifra de solicitudes antiguas de asilo pendientes de resolución y la cifra de peticionarios que llegan al país. La cifra de casos abiertos se situó en 99.334 (agosto: 124.202) y se registró a 14.688 peticionarios de asilo, procedentes principalmente de Siria, Irak y Turquía (agosto: 16.312). La cifra de peticiones de asilo presentadas formalmente ante la Oficina Federal de Migración y Refugiados (primeras y sucesivas) se elevó a 16.520 (agosto: 18.651). Alemania prolonga los controles fronterizos otros seis meses.

Una respuesta del Gobierno a una interpelación de La Izquierda revela la forma tan diferente que tienen de proceder los distintos länder a la hora de resolver las peticiones de protección internacional. Mientras que la cuota de protección de refugiados procedentes de Irak durante los primeros seis meses del año se elevó al 96,4% en Bremen, en Berlín fue del 50,3%. También en la resolución de peticiones de ciudadanos procedentes de Afganistán e Irán registran grandes diferencias.

### Perfil de los refugiados

Un informe del Instituto de investigación de la Agencia Federal de Empleo publicado esta semana detalla la formación y los conocimientos de los refugiados. Basado en una encuesta concluye que el 64% de los refugiados no disponen de una titulación profesional y refleja una clara polarización entre aquellos que ni siquiera disponen de algún título escolar (aproximadamente el



25%) y el 50% que cuenta con un título que da acceso al sistema universitario. El 27% cuenta con una titulación universitaria. Los servicios públicos de empleo derivan como primer paso a un porcentaje importante hacia los cursos de idioma (86%), el 41% recibe además alguna oferta de reciclaje o formación para el empleo. Aproximadamente el 20% recibe una oferta de empleo a jornada completa o parcial o una formación profesional. El 19% cuenta con una oferta para realizar unas prácticas y el 13% un mini-empleo.

### Gasto público en política de refugiados

La prensa informa que el Gobierno federal, los länder y municipios desembolsaron casi 15.000 millones de euros entre 2015 y 2016 en total para costear las prestaciones y ayudas de acuerdo a la Ley de prestaciones para peticionarios de asilo. Durante los dos años anteriores, el gasto ocasionado por la acogida y manutención de refugiados fue de 3.900 millones. Un tercio de los gastos fueron prestaciones pecuniarias, un 15% prestaciones para la salud y aproximadamente la mitad recayeron en prestaciones en especie. Las cifras también revelan que 728.000 peticionarios de asilo percibieron prestaciones a finales de 2016. Aproximadamente un 60% de ellos vivían en centros de acogida y un 40% habían sido descentralizados en viviendas municipales.

Por otro lado, el presupuesto del Ministerio de Hacienda, con un volumen total de 338.000 millones, prevé para 2018 un gasto en la política de refugiados de 21.400 millones, 6.600 millones de ellos para combatir las causas que originan la huida y el éxodo en los países de origen, 6.800 millones de euros para apoyar a los länder a cubrir las prestaciones que otorga la Ley de prestaciones para solicitantes de protección internacional y 8.000 millones en gastos del Gobierno central en prestaciones para la integración y otro tipo de prestaciones sociales.

## FRANCIA

### EL PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS PARA 2018<sup>1</sup>

El ministro de Economía y hacienda y el ministro de Acción y Cuentas públicas presentaron el 27 de septiembre, en el Consejo de ministros, el proyecto de ley de presupuestos (PLF) para 2018. Este primer presupuesto del quinquenio de Emmanuel Macron, que pretende liberar las iniciativas y proteger a los franceses, retoma las principales medidas inscritas en el programa presidencial, se apoya en una previsión de crecimiento del 1,7 % para el año 2018 y tiene como objetivo reducir el déficit público al 2,6 % del PIB, dejándolo en 82 900 millones de euros. El proyecto de ley apuesta por una disminución del gasto público del 0,7 % del PIB y por una bajada de las cotizaciones obligatorias del 0,3 %.

Para 2018, se prevé una reducción del empleo público equivalente a 1 600 efectivos a tiempo completo, así como la creación del equivalente a 1 870 puestos a tiempo completo en el sector de la seguridad, de la justicia y en el ejército. Los demás ministerios verán sus plantillas disminuir.

Por otra parte, el proyecto de ley presupuestaria para 2018 incluye varias medidas de orden social y fiscal, entre las cuales cabe citar las siguientes: la reducción de un tercio del impuesto de vivienda en 2018 -antes de su supresión de aquí a 2020-, el aumento de la contribución social generalizada (CSG), la reforma de las ayudas a la vivienda, así como disposiciones relativas a los extranjeros.

El texto se discute en la Asamblea Nacional desde el 17 de octubre

#### **Medidas para devolver poder de compra a los franceses y para valorizar el trabajo**

Supresión progresiva del impuesto de vivienda para un 80 % de los franceses de aquí a 2020.

Desde 2018, bajará un 30 %. A largo plazo, cada hogar beneficiario ahorrará una media de 550 euros al año. La reforma preservará la autonomía financiera de las colectividades.

#### Reducción de las cotizaciones sociales

Se suprimirán desde 2018, las cotizaciones salariales al seguro de desempleo y por enfermedad. La ganancia financiera de esta medida, que se aplicará en dos tiempos durante el año 2018, será *visible* para todos los asalariados del sector privado en su nómina a partir del mes de enero de 2018. Esta supresión será compensada con una subida menor de la CSG (1,7 puntos porcentuales). Para una persona con ingresos cercanos al SMIC, una vez tenido en cuenta el

<sup>1</sup> Actualités Sociales Hebdomadaires (número 3029 del 13 de octubre de 2017)

aumento de la CSG, la medida se traducirá en una ganancia en su salario neto de 132 euros al año en 2018, y de 263 euros a partir de 2019. Los trabajadores independientes se beneficiarán de una reducción en sus cotizaciones sociales que compensará por completo el incremento de la CSG; también se beneficiarán de una exención descendente de estas cotizaciones, que se traducirá en una ganancia de poder adquisitivo para un 75% de ellos. En el caso de los asalariados del sector público, el impacto de la subida de la CSG se compensará, según modalidades que se discutirán este otoño.

#### Subida del «mínimo vejez».

Su importe actual (803 euros) se elevará a 903 euros entre 2018 y 2020. Esta subida beneficiará a 596 300 personas. En abril de 2018, aumentará en 30 euros en el caso de las personas que viven solas.

#### Revalorización de la Asignación de adultos para discapacitados.

Actualmente es de 811 euros al mes y beneficia a 1 100 000 personas. Este importe será incrementado, el 1 de noviembre de 2018, hasta los 860 euros, alcanzará los 900 el 1 de noviembre de 2019.

### **Medidas para luchar eficazmente contra el desempleo e incentivar la actividad**

#### Incremento de la prima de actividad.

Esta prima, que beneficia actualmente a 2 600 000 hogares, de los que cerca de 500 000 corresponden a jóvenes activos, por un importe medio cercano a los 160 euros al mes, se revalorizará en 20 euros mensuales desde 2018 y en otros 80 de aquí al final del quinquenio; a ello hay que añadir la entrada de 65 000 nuevos hogares seleccionables cuyos ingresos alcanzarían poco más de 1 500 euros al mes para una persona sola. En contrapartida de estas medidas, el texto prevé la modificación de los ingresos a tomar en cuenta para el cálculo de la prima de actividad para orientar mejor el beneficio de esta prestación.

#### Reorientación de la política del empleo para favorecer la formación profesional.

El «Plan de inversión en las competencias» comprometerá 14 000 millones de euros en créditos a lo largo del quinquenio, 1 500 millones de ellos a partir de 2018. El objetivo consiste en lograr la cualificación de un millón de parados y de otro millón de jóvenes *alejados* del mercado laboral. Los otros dispositivos financiados por el Estado, como los contratos apoyados, se centrarán y se orientarán sobre colectivos (acompañamiento de los alumnos con dificultades en el medio escolar, urgencia sanitaria y social) y territorios prioritarios (en ultramar y en municipios rurales). En 2018 habrá 200 000 contratos subvencionados, frente a 310 000 en 2017.

## **Medidas para reforzar la competitividad y la capacidad de atracción**

### Reducción del impuesto de sociedades.

Es actualmente del 33 % frente una media del 25 % en Europa. Esta divergencia se suprimirá en 5 años. Desde 2018, su porcentaje bajará al 28 % para todas las empresas sobre los 500 000 primeros euros de beneficios.

### Sustitución del CICE por una disminución de cargas.

El CICE se mantendrá en 2018. La tasa de aplicación bajará del 7 % al 6 % antes de que sea sustituido, en 2019, por una disminución permanente - dirigida a los salarios bajos- de las cotizaciones empresariales.

## **Medidas para transformar la política del alojamiento**

### Reforma de las ayudas al alojamiento.

Considerando que las ayudas personales a la vivienda, a las que el Estado dedica cada año más de 18 000 millones de euros, no han alcanzado los objetivos de mejora de las condiciones de alojamiento para los más *modestos*, el texto prevé una reforma estructural de la ayuda personalizada a la vivienda, con vistas a obtener la disminución de los precios de los alquileres y al mismo tiempo de los gastos públicos. El presupuesto consagrado a los APL disminuirá en 1 700 millones de euros.

### Prórroga del dispositivo «Pinel» y prórroga del préstamo a tipo cero.

El dispositivo «Pinel» de incentivo a la inversión en viviendas de alquiler se prorroga por 4 años y se reorienta hacia las zonas *tensas*. El PTZ también se prolonga por 4 años para apoyar el acceso a la propiedad de los hogares con rentas bajas e intermedias.

## **Medidas fiscales y sociales**

Como cada año, el proyecto de ley de presupuestos para 2018 aporta una serie de medidas fiscales y sociales. Prevé revalorizar el baremo del impuesto y las bases y límites aplicables en materia de renta. En función de las áreas de aplicación y de sus objetivos finales, cabe agruparlas de la siguiente manera.

### A.- FISCALIDAD DE LOS HOGARES

#### 1. Modificación del baremo del impuesto sobre la renta

En 2018, los niveles del baremo del impuesto sobre la renta tendrían que revalorizarse un 1%, siguiendo la evolución del índice de precios (salvo el tabaco) de 2017 en relación con 2016. En consecuencia, el baremo del impuesto sobre la renta aplicable a los ingresos de 2017 sería el siguiente:

<b>Tramos actuales de ingresos</b>	<b>Tasa</b>	<b>Tramos de ingresos propuestos</b>
Hasta 9 710 €	0 %	Hasta 9 807 €
De 9 711 € a 26 818 €	14 %	De 9 808 € a 27 086 €
De 26 819 € a 71 898 €	30 %	De 27 087 € a 72 617 €
De 71 899 € a 152 260 €	41 %	De 72 618 € a 153 783 €
Más de 152 260 €	45 %	Más de 153 783 €

De la misma manera, otras bases y límites superiores serían elevados el 1 % en 2018. Es el caso del tope de los gastos de acogida de las personas mayores y de los costes de mantenimiento de un ascendiente o descendiente, que pasarían de 3 411 euros a 3 445 euros en el impuesto sobre la renta.

## 2. Alza del tope para las ventajas relacionadas con el cociente familiar.

El texto gubernamental prevé aumentar el tope general del cociente familiar por cada media parte, prevista con motivo de las cargas familiares, de 1 512 euros a 1 527 euros. Así, cada media parte relacionada con la persona a cargo no podría aportar una reducción de impuesto superior a los 1 527 euros (763 para el cuarto de parte)

Los contribuyentes que viven solos y tienen a cargo efectivamente de manera principal o exclusiva a sus hijos seguirían beneficiándose de una parte entera de cociente familiar para el primer niño, dentro del límite de un tope que pasaría de 3 566 euros a 3 602 euros (1 801 euros en caso de una guarda compartida)

De la misma manera, la ventaja fiscal aportada por cada media parte, o parte aportada en aplicación de las disposiciones específicas, en relación con la situación del contribuyente (ex combatiente, minusválido, viudos con hijos a cargo, etc.) tendrá que ser revalorizada. Así, la ventaja fiscal concedida a algunos titulares de medias partes adicionales según otro criterio distinto del familiar -viudos, minusválidos y ex combatientes- pasaría de 1 508 euros a 1 523 euros. En cuanto a la reducción de impuesto complementaria creada por la ley de finanzas de 2013, para neutralizar el efecto de la disminución de los topes superiores del cociente familiar, para las personas viudas con personas a cargo, que se beneficien del mantenimiento del cociente familiar, sería de 1 701 euros (en vez de 1 684 euros).

Por otra parte, el tope superior específico previsto para los contribuyentes solteros, viudos o divorciados que vivan solos y con hijos de imposición separada -dispositivo llamado de «padres mayores»- tendrá que ser aumentado hasta 912 euros (frente a los 903 euros actuales).

Finalmente, la desgravación fiscal en caso de *conexión* fiscal de un hijo casado, con pacto civil o con carga de familia, se fijará en 5 795 euros por persona (frente a 5 738 euros en la actualidad)

### 3. Revalorización de las cuantías relacionadas con las deducciones

De la misma manera, las cuantías relacionadas con las deducciones serán objeto de revalorización. Se trata de reducciones de impuestos que benefician al conjunto de los hogares fiscales cuya cotización, previa aplicación del baremo progresivo y del cociente familiar, sea inferior a determinados límites. Así, en relación con el impuesto sobre la renta de 2017, la cuantía del mismo quedaría disminuida de la siguiente manera:

- 1 177 euros (en vez de 1 165) y las  $\frac{3}{4}$  partes de la cuantía del impuesto en el caso de los solteros, viudos o divorciados.
- 1 939 euros (en vez de 1 920) y las  $\frac{3}{4}$  partes de la cuantía del impuesto en el caso de las parejas.

A manera de ejemplo, una pareja contribuyente con un impuesto bruto de 2 200 euros, calcularía la deducción de la manera siguiente:

$$1\ 939\ € - (3/4 \times 2\ 200\ €) = 289\ €$$

$$\text{La cantidad a ingresar sería, por lo tanto, } 2\ 200\ € - 289\ € = 1\ 911\ €$$

### 4. Deducción fiscal del impuesto de vivienda sobre la residencia principal.

Con vistas a «aportar poder adquisitivo a los franceses», el proyecto de ley presupuestaria prevé la supresión del impuesto de vivienda en un periodo de tres años, para el 80 % de los contribuyentes. En la práctica, el texto introduce –para 2018– una reducción automática en este impuesto en el caso de la residencia principal equivalente al 30 % de la cotización del mismo. La tasa llegará al 65 % en 2019 y al 100 % en 2020. Al mismo tiempo, el Estado piensa hacerse cargo de la falta de ingresos que estas medidas ocasionarán a las colectividades territoriales.

Esta deducción se aplicará a los contribuyentes cuya cuantía de ingresos durante el año anterior al de la imposición establecida no sobrepase:

- 27 000 euros para la primera parte de cociente familiar.
- aumentada en 8 000 euros por cada una de las dos primeras medias partes.
- y en 6 000 euros por cada media parte suplementaria a partir de la tercera.

Esto corresponde a 43 000 euros para una pareja, incrementados en 6 000 euros por cada media parte suplementaria.

Para evitar los efectos de umbral, a los hogares cuyos ingresos se sitúen ligeramente por encima de estos límites se les aplicará una deducción automática y decreciente cuyas modalidades de cálculo quedarán fijadas en el proyecto de ley. En esquema, las deducciones quedarían así:

	Deducción del 30 %	Deducción decreciente
Ingreso fiscal de referencia [R] para una persona sola		
Persona sola (1 parte)	$R \leq 27\,000\ \text{€}$	$27\,000\ \text{€} < R < 28\,000\ \text{€}$
Persona sola + 1 hijo (2 partes)	$R \leq 43\,000\ \text{€}$	$43\,000\ \text{€} < R < 45\,000\ \text{€}$
Persona sola + 2 hijos (2,5 partes)	$R \leq 49\,000\ \text{€}$	$49\,000\ \text{€} < R < 51\,000\ \text{€}$
Persona sola + 3 hijos (3,5 partes) <sup>2</sup>	$R \leq 61\,000\ \text{€}$	$61\,000\ \text{€} < R < 63\,000\ \text{€}$
Ingreso fiscal de referencia [R] para una pareja		
Pareja sin hijos (2 partes)	$R \leq 43\,000\ \text{€}$	$43\,000\ \text{€} < R < 45\,000\ \text{€}$
Pareja + 1 hijo (2,5 partes)	$R \leq 49\,000\ \text{€}$	$49\,000\ \text{€} < R < 51\,000\ \text{€}$
Pareja + 2 hijos (3 partes)	$R \leq 55\,000\ \text{€}$	$55\,000\ \text{€} < R < 57\,000\ \text{€}$
Pareja + 3 hijos (4 partes)	$R \leq 67\,000\ \text{€}$	$67\,000\ \text{€} < R < 69\,000\ \text{€}$

## B.- LAS EXENCIONES APLICABLES A LOS SERVICIOS «AUTORIZADOS» A LAS PERSONAS

Para tener en cuenta la ley de 28 de diciembre 2015, de adaptación de la sociedad al envejecimiento de la población, el texto gubernamental adapta el campo de la exención de impuesto sobre el valor añadido y del impuesto de sociedades a las empresas de servicio a las personas que tengan autorización según el Código de la acción social y de las familias (CASF)

A partir de esa ley, los servicios de ayuda y acompañamiento a domicilio (SAAD), cualquiera que sea su modo de intervención (mandatario, prestatario, etc.) que deseen intervenir ante los titulares del subsidio personalizado de autonomía y de la prestación de compensación de la minusvalía, deben ser expresamente autorizados, si no están habilitados, para recibir a beneficiarios de la ayuda social. Esta autorización se concede para un periodo de 15 años por el presidente del Consejo departamental (CASF, artículos L. 313-1 y L. 313-1-

<sup>2</sup> El tercer hijo vale dos medias partes, es decir, 12 000 euros.



2). Esta reforma puso fin al derecho de opción por los SAAD, con intervención en modo prestatario, entre la autorización de servicios a las personas legislada por el Código de trabajo y el régimen de la autorización.

Sin embargo, el Código general de los impuestos no ha sido adaptado en consecuencia, con el riesgo de privar a estas estructuras, que atienden a esta población, de las exenciones del IVA (TVA) y del impuesto de sociedades.

Por lo tanto, de la misma manera que las asociaciones intermediarias con convenio cuya gestión no tiene ánimo de lucro, las asociaciones de servicios a las personas acreditadas y, en el futuro, las autorizadas en aplicación del artículo L. 313-1 del Código de la acción social y de las familias, podrán beneficiarse de estas exenciones.

### C.- LA REFORMA DE LAS AYUDAS A LA VIVIENDA

Al mismo tiempo que reduce en 1 700 millones de euros las ayudas personales a la vivienda, el Gobierno piensa salvaguardar el poder adquisitivo de los beneficiarios y mejorar el acceso a la vivienda de los más necesitados.

#### 1.- Puesta en marcha de una reducción del alquiler de solidaridad

Con este fin, se preconiza la puesta en marcha de una reducción de los alquileres de solidaridad (RLS) aplicables a los hogares con pocos recursos económicos. En la práctica, para las viviendas que abran derecho a la ayuda personalizada a la vivienda (APL) gestionada por los organismos HLM o por sociedades de economía mixta, los inquilinos podrán ver sus alquileres *modulados* a la baja, a condición de cumplir determinados requisitos. Para beneficiarse de este dispositivo, los interesados deberán tener recursos mensuales inferiores a las cuantías fijadas por decreto y limitadas, en 2018, a 1 294 euros como máximo para un soltero o a 1 559 euros en el caso de una pareja. Estas cuantías serán aumentadas en función de los hijos a cargo según un baremo presentado en el artículo 52 del proyecto de ley.

Siempre y cuando se cumpla esta condición de ingresos, los interesados podrán conseguir una reducción de la cuantía mensual de su alquiler, en 2018, fijada por orden ministerial dentro de los límites siguientes:

- 50 euros en el caso de una persona sola.
- 61 euros para una pareja sin personas a cargo.
- 69 euros para una persona sola o una pareja con una persona a cargo.
- 104 euros suplementarios por cada persona a cargo añadida.

Esta RLS no sería de aplicación en las viviendas-hogares bajo convenio. Además, en contrapartida de este dispositivo, los beneficiarios verían su APL (que se abona directamente a los arrendadores) reducida en una fracción fijada



por decreto y situada entre el 90 % y el 98 % de la reducción del alquiler de solidaridad aplicada.

Es decir, el alquiler quedaría disminuido de manera efectiva por el importe de la reducción del alquiler que no está imputada sobre el APL: con un mínimo de una fracción de la reducción situada entre el 2 % y el 10 % y más si el importe de la reducción sobrepasa el de la ayuda personalizada a la vivienda, indica la exposición de motivos del proyecto de ley.

## 2.- Otras disposiciones.

El proyecto de ley prevé la supresión de las ayudas a la vivienda con carácter de préstamo para acceder a la propiedad que se firmen a partir del 1 de enero de 2018.

Por otra parte, no se aplicará en 2018 el índice a 1 de octubre de los parámetros del baremo de la ayuda personalizada a la vivienda, del subsidio de vivienda familiar y social. Así mismo, los alquileres y tasas máximas aplicadas no podrán ser objeto de ninguna revisión en 2018.

## D.- LAS MEDIDAS RELATIVAS A LA PRIMA DE ACTIVIDAD

Si el Gobierno anunció un aumento de la prima de actividad, está revisando las modalidades de cálculo en un sentido más restrictivo para los trabajadores incapacitados, los inválidos o las víctimas de accidente laboral o de enfermedad profesional.

### 1.- Aumento programado

El proyecto de ley anuncia, en primer lugar, una revalorización de la prima de actividad de 80 euros entre 2018 y 2021, que se concretará por vía reglamentaria. El calendario de este aumento se prevé en dos fases: una primera fase, a finales de 2018, de 20 euros para alinear este importe con el del ingreso de solidaridad activa (actualmente de 545,48 euros a 1 de septiembre de 2017 frente a 526,25 euros para la prima de actividad a 1 de abril de 2017) y luego la creación de una bonificación individual abonada a los trabajadores cuyos ingresos se sitúen entre 0,5 veces el SMIC y 1,2 veces el SMIC, dentro del límite máximo de 60 euros a finales de 2021.

### 2.- Revisión de la evaluación de recursos.

La evaluación de recursos para el cálculo de la prima de actividad también cambiará a partir del 1 de enero de 2018. La prima de actividad es equivalente a la diferencia entre:

- Por una parte, un importe a tanto alzado (variable en función de la composición del hogar y del número de hijos a cargo) al que se añade un

62 % de los ingresos profesionales de los miembros del hogar, que pueden ser objeto de una o varias bonificaciones.

- Por otra parte, los ingresos del hogar, que suelen ser por lo menos equivalentes al importe a tanto alzado.

Actualmente, se aplican reglas especiales para la apreciación de los ingresos de los trabajadores incapacitados, inválidos o víctimas de un accidente laboral o de una enfermedad profesional y con una incapacidad permanente laboral. En su caso, se toman en cuenta como ingresos profesionales, según el artículo L. 842-8 del Código de la Seguridad social, a condición de que sus otros ingresos profesionales representen al menos 29 veces el SMIC, los siguientes ingresos:

- el subsidio de incapacitado adulto (AAH);
- las pensiones y rentas de invalidez, así como las pensiones de jubilación cobradas y liquidadas a consecuencia de accidente, enfermedad o reforma, abonadas por un régimen de base obligatorio de la Seguridad social;
- las pensiones de invalidez abonadas según el Código de pensiones militares de invalidez y de víctimas de guerra;
- la renta abonada a las personas víctimas de accidentes laborales o de enfermedades profesionales.

El proyecto de ley propone una revisión de este artículo para no integrar en el cálculo de la prima, como ingresos profesionales, las pensiones y rentas de invalidez, las rentas de accidentes laborales y de enfermedad profesional. Sólo el AAH seguiría siendo considerado como un ingreso profesional, a condición que los ingresos del trabajador incapacitado representen, parte de este subsidio, cierta cantidad a definir por decreto.

#### E.- LAS DISPOSICIONES RELATIVAS A LOS EXTRANJEROS

En relación con los extranjeros, el Gobierno propone, esencialmente, revisar las modalidades de abono del subsidio de demandante de asilo (ADA)

##### 1.- Reducción de la duración del abono del ADA

El subsidio de demandante de asilo puede abonarse, desde el 1 de noviembre de 2015, a los demandantes de asilo mientras se estudia su expediente, a los beneficiarios de protección temporal y a los súbditos extranjeros víctimas de tráfico de personas o de proxenetismo. Para beneficiarse, los demandantes de asilo mayores de 18 años tienen que haber aceptado las condiciones materiales de acogida propuestas por la Oficina francesa de inmigración y de integración. (OFII) y cumplir con ciertos requisitos de edad y de ingresos. También tienen que ser titulares del certificado de demanda de asilo que se entrega a quienes han registrado su demanda de asilo.

El abono de este subsidio termina en la actualidad «a finales del mes que sigue al de la notificación de la resolución definitiva sobre la demanda de asilo o a partir de la fecha de la transferencia efectiva del demandante de asilo con destino al Estado responsable del examen de su petición» (Código de entrada y estancia de extranjeros y derecho de asilo, artículo L. 744-9).

El proyecto de ley presupuestaria para 2018 propone reducir este plazo para las demandas denegadas. Para estas, la prestación terminaría a final del mes durante el cual la notificación de esta resolución se haya producido. Más en concreto, el abono del subsidio terminaría a finales del plazo de recurso contra la resolución de la OFPRA o, si se presenta recurso, en la fecha de notificación de la decisión de desestimación por parte del juzgado nacional competente para resolver la cuestión. Por otra parte, estas mismas condiciones sobre la finalización del pago del subsidio se aplicarían a todos los demás motivos (resolución de inadmisibilidad por parte de la OFPRA, retiro de la demanda de derecho de asilo por el interesado, etc.) que hayan puesto fin al derecho de las personas a mantenerse en el territorio francés, previsto en el artículo L. 743-2 del Código de entrada y de residencia de los extranjeros y del derecho de asilo.

Sin embargo, para las personas beneficiarias de una protección subsidiaria o que obtengan la calidad de refugiado, el subsidio seguiría teniendo término a finales del mes siguiente al de la notificación de la resolución.

## 2.- Aplicación del contrato de integración republicana en Mayotte

Otra medida territorialmente limitada: la entrada en vigor del contrato de integración republicana en Mayotte será aplazada del 1 de enero de 2018 hasta el 1 de enero de 2020. El contrato de integración republicano va dirigido, excepto en casos particulares, a todos los extranjeros admitidos por primera vez para residir en Francia o que entren de manera regular en Francia, teniendo entre 16 y 18 años, y quieran permanecer en el territorio de manera duradera. También se aplica el extranjero que haya obtenido el estatuto de refugiado o que se beneficie de la protección subsidiaria.

Para justificar este aplazamiento, la exposición de motivos del proyecto de ley explica que el contrato de integración republicana sustituyó el contrato de acogida e integración que no era aplicable en Mayotte. El archipiélago no reúne las condiciones de puesta en aplicación del dispositivo (en particular por falta de prestatarios locales con competencias para realizar estas misiones).

## F.- LA TOMA A CARGO DE LOS GASTOS SANITARIOS DE LOS PRESOS

El proyecto de ley organiza, a partir del 1 de enero de 2018, la transferencia de la toma a cargo de los gastos sanitarios de las personas encarceladas, actualmente a cargo del Estado, hacia el seguro de enfermedad. Para ello, el texto propone suprimir los artículos L. 831-30-2 y L. 831-30-3 y L. 380-30-5 del Código de la Seguridad social, que introducían una cotización a cargo del

Estado en relación con cada preso, abonada a la Agencia central de los organismos de seguridad social (ACOSS). Esta transferencia tendría que ser compensada por el Estado.

#### G.- LAS MEDIDAS EN FAVOR DE LOS EX COMBATIENTES

Tal como sucedía en el proyecto de ley presupuestaria anterior, el Gobierno desea revalorizar el subsidio de reconocimiento de los cónyuges y ex cónyuges supervivientes de los ex combatientes, cuyo número de beneficiarios se estima en unas 5 500 personas en 2018. El proyecto de ley presupuestaria para 2018 prevé, en consecuencia, una revalorización de 100 euros, a partir del 1 de enero de 2018, para:

- el subsidio de reconocimiento de la nación en favor de los franceses repatriados, creado por la ley de 23 de febrero de 2005, relativa al reconocimiento de la nación y la contribución nacional a favor de los franceses repatriados. Este subsidio se abona al ex combatiente o a su cónyuge superviviente, bien sea bajo forma de un subsidio anual -que de esta manera sería revalorizado hasta 3 663 euros-, bien sea en forma de un subsidio anual inferior -pasando de 2 455 euros a 2 555 euros- acompañado del abono por una sola vez de un capital de 20 000 euros.
- el subsidio vitalicio, cuyo importe anual sería aumentado desde los 3 563 euros de octubre de 2017, hasta los 3 663 euros de 2018. Este subsidio fue instituido por la ley presupuestaria de 2016 para beneficiar a los cónyuges y ex cónyuges, casados o con pacto civil de solidaridad, supervivientes de los harkis, moghaznis y personal de otras formaciones combatientes supletorias, con un estatuto civil de derecho local, que sirvieron en Argelia y fijaron su domicilio en Francia.

#### H.- OTRAS DISPOSICIONES

##### 1.- Dedución de la CSG.

Junto con el aumento de 1,7 puntos de la contribución social generalizada (CSG) anunciada en el proyecto de ley de financiación de la Seguridad social para 2018, el proyecto de ley presupuestaria de 2018 (PLF) prevé aumentar en 1,7 puntos la parte de la CSG deducible en las diferentes categorías de ingresos sobre la renta.

Junto con ese aumento, el Gobierno prevé una disminución de las cotizaciones por enfermedad y al seguro de desempleo a partir de 1 de enero de 2018, según un *calendario* presentado en la exposición de motivos del PLF para 2018. En esa fecha, la cotización por enfermedad a cargo de los asalariados (0,75 %) desaparecerá y la cotización al seguro de desempleo pasará del 2,4 % al 0,95 %. Esta cotización quedará totalmente suprimida el 1 de octubre de 2018.

Por otra parte, el PLF para 2018 prepara la supresión a partir de 2018 de la contribución excepcional de solidaridad. Ésta consistente en una tasa del 1 % a cargo de los empleados públicos siempre y cuando su empleador no tenga relación con el régimen del seguro de desempleo.

## 2.- Supresión del CITS.

El texto gubernamental también prevé la supresión del Crédito de impuesto de la tasa sobre los salarios (CITS), instaurado para favorecer al sector de la economía social. Más concretamente, se benefician de este crédito de impuesto los organismos sin ánimo de lucro, los sindicatos profesionales y sus uniones, así como las mutuas (si emplean menos de 30 asalariados), las congregaciones, las fundaciones de interés público, las asociaciones intermediarias, los centros de lucha contra el cáncer y las mutuas y uniones con acciones de prevención, la acción social y la gestión de realizaciones sanitarias y sociales (si estas emplean al menos 30 asalariados). Esta supresión se aplicará a las remuneraciones abonadas a partir del 1 de enero de 2019. Según el Gobierno, este crédito de impuesto quedaría transformado en una medida de reducción de las cotizaciones sociales en 2019, dentro del marco del proyecto de ley de financiación de la Seguridad social para 2018.

## 3.- Día de carencia para los funcionarios.

Actualmente, los funcionarios quedan indemnizados a partir del primer día de baja laboral, pero el Ejecutivo propone instaurar un primer día de carencia para las bajas de enfermedad ordinaria en los tres cuerpos de la función pública.

Según el Gobierno, esta carencia de un día tiene como objetivo equiparar de manera progresiva la situación de los empleados públicos con la de los asalariados del sector privado, ya que el Código de la Seguridad social prevé 3 días de carencia para estos últimos. Esta medida ya se había introducido en 2012 y fue luego derogada por la ley de presupuestos de 2014.

## GRECIA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

---

#### Situación política

El acontecimiento político de mayor relieve en octubre ha sido la visita oficial a Estados Unidos realizada a mediados de mes por el Primer Ministro Alexis Tsipras. El punto clave de esta visita fue su encuentro por primera vez con el Presidente de los Estados Unidos Donald Trump en la Casa Blanca. Durante una conferencia de prensa conjunta tras la reunión, el Líder estadounidense afirmó que su país apoya totalmente a Grecia en sus esfuerzos por superar la crisis económica a la que se enfrenta y señaló que está a lado de Grecia en cuanto al alivio de la deuda.

Donald Trump subrayó el progreso que se ha hecho en cuanto a las reformas y a la economía durante esos últimos años y reconoció que Grecia tuvo que hacer frente a grandísimas dificultades pero que está haciendo un buen trabajo y eso garantiza que el país heleno volverá pronto a la normalidad.

Trump también destacó las buenas relaciones bilaterales en los sectores de defensa, energía y comercio. Alexis Tsipras a su vez comentó que se sintió muy agradecido por la invitación de Trump y que los dos países han sido desde hace mucho aliados estratégicos y trabajan en estrecha cooperación en la OTAN. Además, Tsipras señaló que Grecia ha sido siempre un socio fiable y digno de confianza en la región del Mediterráneo. Por último, añadió que el Presidente Donald Trump es siempre bienvenido a visitar Grecia siempre que lo desee.

Un día antes de reunirse con Donald Trump, Alexis Tsipras se había encontrado con la directora gerente de FMI Christine Lagarde quien a su vez aplaudió debidamente a Grecia por haber alcanzado las metas de crecimiento e incluso haberlas sobrepasado. Christine Lagarde también felicitó tanto a Alexis Tsipras como al pueblo griego por su progreso notable en la aplicación de las reformas prioritarias.

#### Situación económica

La economía Griega vuelve a subir, según un estudio de la Fundación de Investigación Económica e Industrial (IOBE), que prevé, para 2017 una tasa de crecimiento ligeramente por debajo del 1,5%.

Para 2018, IOBE estima que la tasa crecerá aún más, a niveles de 2 por ciento o incluso ligeramente superiores.

Durante el año en curso, el desempleo descenderá al 21,7 por ciento, mientras que en 2018 se espera una reducción aún mayor, por el fortalecimiento del proceso de creación de empleos.

El informe estima que una fuerte contribución al respecto ofrecerá el sector de la construcción, mientras que la creación de empleo en el turismo será más

moderada.

El FMI prevé para Grecia, durante el año en curso, un superávit primario de 1,7% del PIB, una cifra cercana al objetivo de 1,75%, pero en 2018 se cuestiona la capacidad de conseguir el 3,5% por ciento fijado como meta, ya que el superávit primario sólo alcanzará el 2,2% del PIB, según el informe "Fiscal Monitor" del Fondo Monetario Internacional (FMI), recientemente publicado. A partir de ahí, el FMI prevé que Grecia conseguirá cumplir con los superávits pactados con los acreedores internacionales, de 3,5 por ciento del PIB para el período entre 2019 y 2022.

El Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE) ha anunciado este lunes que ha tramitado el desembolso del subtramo de 800 millones de euros de la ayuda financiera a Grecia, en concepto de pago de las deudas vencidas públicas.

Esta cantidad forma parte del tramo de la ayuda financiera de €8,5 mil millones, aprobada después de la conclusión de la segunda revisión del plan de rescate de la economía griega en el pasado mes de junio.

Sin embargo, el desembolso de dicha cantidad no se había efectuado hasta que Grecia presentara la documentación que confirma el pago de las deudas vencidas.

El 23 de octubre se dio comienzo a los contactos entre el Ejecutivo griego y las delegaciones de las instituciones para la tercera evaluación del plan de rescate de la economía griega. Los jefes de las delegaciones de los acreedores internacionales han estado en Atenas durante toda esta semana y volverán después de unas seis semanas para cerrar definitivamente la evaluación. De esta forma, habrá un tiempo razonable para la preparación de la última evaluación de la economía griega, que debe ser completada para finales de junio de 2018, ya que el programa griego formalmente se dará por terminado el día 20 de agosto.

Los jefes de las delegaciones de las instituciones presumen también que el superávit primario de los presupuestos de la gobernación general oscilará alrededor del 2,8 por ciento del PIB, en vez del 1,75 por ciento que era el objetivo fijado en el plan de rescate de la economía griega.

De esta forma, se va a producir un superávit de uno por ciento del PIB, es decir, de unos 1,75 mil millones de euros, según un alto cargo del ministerio de Finanzas griego que participa en las negociaciones con las instituciones.

Asimismo, la misma fuente ha indicado que los representantes de los acreedores internacionales coinciden en la estimación del borrador de los presupuestos generales de que el superávit primario alcanzará al 3,5 por ciento en 2018.



Los dirigentes de las delegaciones regresarán a Grecia en la última semana de noviembre, pero las negociaciones sobre la revisión del programa griego no han cesado, ya que prosiguen mediante teleconferencias.

En su comparecencia ante la Comisión Parlamentaria de Asuntos Económicos, que está procesando actualmente el borrador de los presupuestos generales de 2018, el ministro alternativo de Finanzas, Yorgos Juliarakis, recalcó que el documento no recoge ni una sola medida tributaria adicional y tampoco lo hará el texto definitivo de los presupuestos que se presentará el día 21 de noviembre ante el Congreso de los Diputados.

Al mismo tiempo, Juliarakis señaló que a partir de enero de 2018, una vez finalizada la tercera revisión del programa griego, ya entraremos en la última parte del plan de ajuste de la economía griega.

“Los requisitos restantes guardan relación con la implementación de acciones ya legisladas y no son numerosos. Por lo tanto, el programa se dará por concluido, una vez finalizada la tercera evaluación”, dijo Juliarakis a los miembros de la Comisión.

Asimismo, el ministro sostuvo que el resultado presupuestario de 2017 sería un superávit de 2,8 por ciento del PIB y, por consiguiente, el objetivo del gobierno sería distribuir una parte del excedente a los hogares más vulnerables o al umbral de la pobreza extrema.

## **Situación social**

En un contexto positivo, con notable progreso en los temas discutidos, siguen las negociaciones con las delegaciones de los acreedores internacionales de Grecia para el cierre de la tercera evaluación del plan de rescate de la economía nacional.

Según fuentes gubernamentales, tras la liquidación de los pagos estatales vencidos a empresas privadas y ciudadanos, ya se ha asegurado el desembolso del subtramo de la ayuda financiera pendiente, de 800 millones de euros, mientras que se ha confirmado la trayectoria positiva del balance financiero del Fondo Integral de Seguridad Social (EFKA, por sus siglas en griego) y de los datos de su presupuesto.

En cuanto a los cambios en el procedimiento de proclamar una huelga, se ha acordado que una decisión de paro laboral se puede tomar con la participación de al menos la mitad (en vez de un tercio actual) de los miembros de los sindicatos empresariales de primer grado, mientras que no se prevé ningún cambio para las organizaciones sindicalistas de segundo y tercer grado y tampoco sobre los márgenes temporales para declarar una huelga.

Según los últimos datos de Eurostat, en julio el desempleo experimentó en



Grecia una reducción del 0,3% a nivel mensual con una tasa que se situaba en el 21,0%, y que sigue siendo la más alta de la UE.

En total, la agencia estadística europea para el mes de julio pasado registró 18,446 millones de parados en la UE y 14,513 millones en la zona euro. Con respecto a Grecia, Eurostat señala que los desempleados en julio alcanzaron la cifra de 1,010 millones de personas. La tasa de desempleo masculino se situó al 17,5 por ciento y el femenino al 25,3 por ciento, mientras que la tasa correspondiente para jóvenes menores de 25 años se redujo al 42,8 por ciento, del 43,0 por ciento del mes anterior.

Al menos 1,1 mil millones de euros se distribuirán este año en concepto de dividendo social por el Gobierno, gracias a la superación del objetivo de superávit primario, ha anunciado el ministro de Finanzas, Efclidis Tsakalotos, en una entrevista en la ERT.

El ministro ha aclarado que la mayor parte de esta cantidad se canalizará a ciudadanos en condiciones de pobreza extrema y, en menor medida, a personas de las clases medias también, ya que se aplicarán ciertos criterios para incluir más categorías sociales.

Además, el funcionario agregó que cierta cantidad se destinará al pago de deudas públicas vencidas.

En cuanto a la tercera revisión del programa griego, Tsakalotos manifestó la voluntad del Gobierno griego de concluir con el proceso hasta que se forme el nuevo Ejecutivo alemán de coalición, para que Grecia pueda participar en las deliberaciones sobre la reestructuración de la deuda y la salida del programa de tutela financiera.

La inauguración de la primera Feria de Economía Social y Solidaria presenció este miércoles en Tecnópolis, Atenas, el primer ministro, Alexis Tsipras.

Durante su intervención en el acto, el mandatario griego se mostró particularmente optimista por las iniciativas que han tomado varios ciudadanos en nuestro país durante la época complicada de la crisis, que no sólo no se decepcionaron, sino han allanado el camino para iniciativas empresariales, que resulten viables y beneficiosas, tanto desde el punto de vista económico, como social.

A lo largo de los tres días de su duración, la Feria permitirá contactos directos entre representantes de más de 150 organizaciones de Economía Social y Solidaria, que operan por todo el territorio nacional y cubren un amplio abanico de actividades económicas.

El presidente del Ejecutivo resaltó que es bien sabido que la economía social y solidaria puede movilizar recursos sociales con una rentabilidad alta.

Matizando el valor añadido de este tipo de iniciativas, Tsipras añadió que el apoyo gubernamental al respecto, no se debe sólo a sus beneficios económicos, sino también a principios esenciales, como son los conceptos de la democracia en la producción, el respeto al proceso laboral y sus derechos, la competencia sana a base de la mejora del producto y no de la compresión constante de los costes salariales.

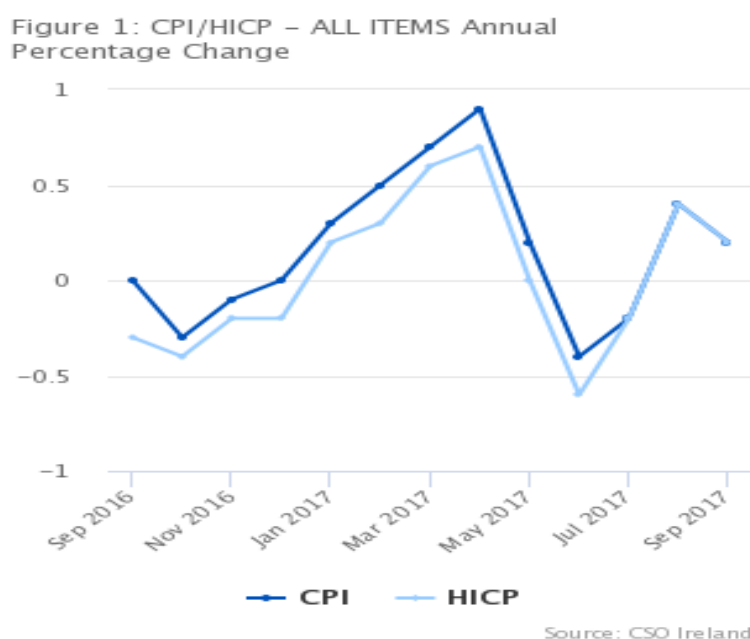
Asimismo, el premier griego anunció que dentro de un mes estará operando el Fondo de Economía Social, de 10 millones de euros de capital inicial, con el propósito de proporcionar liquidez a las instituciones de economía social y solidaria, que hasta la fecha se veían excluidas de la financiación bancaria.

## IRLANDA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

#### Indicadores económicos

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de septiembre de 2017 un 0,2% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución mensual del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP).



#### Presupuestos Generales Irlanda

El pasado 10 de octubre el ministro irlandés de Economía, Michael Noonan, presentó en el *Dáil* (Cámara Baja) los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, destinados a proteger las finanzas del país y ayudar a equilibrar la economía. El objetivo principal de estos presupuestos es promover la equidad y proporcionar una mejora continua del nivel de vida de los ciudadanos.

Estos Presupuestos continúan con las reformas iniciadas hace una década (tras sufrir Irlanda la peor crisis de su historia) y que hasta el momento han posibilitado bajar el desempleo, aumentar el empleo y mejorar la economía. En el año 2018 el Gobierno irlandés pretende salvaguardar las finanzas y ayudar a equilibrar la economía; impulsar medidas para la mejora de la vida de los ciudadanos y realizar inversiones razonables tanto para el beneficio actual como el futuro.

El punto de partida de los Presupuestos es que la economía siga creciendo, con una previsión del 3,5% en el 2018 (en el 2017 el porcentaje será del 4,3%). El beneficio de este crecimiento se refleja, en gran medida, en el empleo que durante 76 meses consecutivos ha venido creciendo en todos los sectores y en general en todas las regiones. La cifras de desempleo son las más bajas desde el 2008 (con una tasa de 6,1%) y se espera que durante el 2018 se alcance el pleno empleo en Irlanda, tan solo seis años después de que la tasa de desempleo se situara 15%.

En el mercado de trabajo, los datos positivos han continuado también durante este año, con una previsión de crecimiento del empleo del 2,8% en 2017 (56.000 puestos de trabajo) y un incremento del 2,3% para el próximo año (48.000). Se espera que el aumento del empleo vuelve a ser otra vez superior al aumento de la fuerza laboral, resultando en una caída del desempleo al 5,8% de media en 2018.

**Table 5: labour market prospects, per cent change (unless stated)**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Employment	2.9	2.8	2.3	2.1	1.8	1.6
Unemployment rate (QNHS basis)	7.9	6.3	5.7	5.5	5.5	5.5
Labour productivity <sup>^</sup>	2.2	1.5	1.2	1.1	1.0	1.0
Compensation of employees*	5.4	5.6	5.6	5.4	5.2	5.0
Compensation per employee*	2.2	2.8	3.1	3.2	3.4	3.4

<sup>^</sup> GDP per person employed.

\*Non-agricultural sector.

Source: 2016 - CSO; 2017 to 2021 - Department of Finance.

A pesar de estos datos más que positivos, se reconoce que queda mucho por hacer y que hay que trasladar los beneficios de la mejora de la economía a la ciudadanía. Por eso en estos Presupuestos se cuida especialmente a los ciudadanos, subiendo prestaciones, contratando personal en sanidad y bajando impuestos.

Es importante destacar la introducción de un programa de créditos para el Brexit (*Brexit Loan Scheme*) de 300 millones de euros que proporcionará financiación asequible a las empresas irlandesas que están siendo afectadas ya por el Brexit o que podrían estarlo en el futuro. El nuevo programa estará disponible para todas las PYMES y compañías que ocupen menos de 500 trabajadores. A través de esta medida, se reducirán de forma considerable los tipos de interés de los préstamos hasta alrededor del 4%.

Dentro de las medidas sociolaborales cobra especial interés el aumento de las prestaciones sociales. En materia fiscal se rebaja la presión para empresas y

trabajadores y se eleva para servicios y productos no saludables como las bebidas azucaradas o los servicios de tomar sol.

A continuación se señalan algunas de las medidas aprobadas en los Presupuestos:

- En Sanidad, destaca un incremento de la asignación al Ministerio de casi un 5% (685 millones de euros), lo que permitirá la contratación de 1.800 trabajadores adicionales para el Servicio Público de Salud. Asimismo, se va a reducir la tasa por receta (*prescription charge*) a todos los menores de 70 años de 2,50 euros a 2 euros bajando el límite mensual de 25 a 20 euros.
- El 1 de enero del 2018 aumento del salario mínimo nacional a 9,55 euros/hora, beneficiando a 155.000 empleados.
- Desde la última semana de marzo de 2018, incremento de 5 euros semanales en todas las prestaciones sociales, incluida la prestación por incapacidad y la ayuda a los cuidadores, así como de la prestación y la ayuda por desempleo y la pensión de jubilación.
- Pago de la Bonificación de Navidad del 85% de las prestaciones a todos los perceptores de prestaciones sociales.
- Extensión de una semana adicional de la ayuda para la calefacción (fuel allowance), percibiendo 22,50 euros/semanales durante 27 semanas.
- Subida de 20 euros en los ingresos máximos para percibir la prestación para familias monoparentales en su totalidad. Lo que significa que se podrán tener ingresos de hasta 130 euros a la semana para poder percibir la prestación completa y desde esa cantidad a 425 euros/semana, la prestación se irá reduciendo proporcionalmente.
- Incremento del umbral máximo de ingresos para acceder al Suplemento de Ingresos Familiares (Family Income Supplement) en 10 euros a la semana para familias con hasta 3 hijos y pasa a denominarse Prestación para familias trabajadoras (Working Family Payment).
- Introducción de un programa de apoyo a los jóvenes desempleados (Youth Employment Support Scheme) destinado a ayudar a los jóvenes desempleados de larga duración a reincorporarse al mundo laboral.
- Ampliación del programa JobPlus para ayudar al empleo de los mayores de 50 años. Los empresarios recibirán un subsidio de 10.000 euros por emplear a desempleados de larga duración con más de 50 años.
- Mantenimiento en 13.000 euros anuales de la exención del pago de la Tasa Social Universal (*Universal Social Charge, USC*<sup>3</sup>) y descenso de un 0,5% en el porcentaje a aplicar en los dos tipos impositivos más bajos. La tabla de porcentajes de la Tasa Social Universal queda de la siguiente manera:

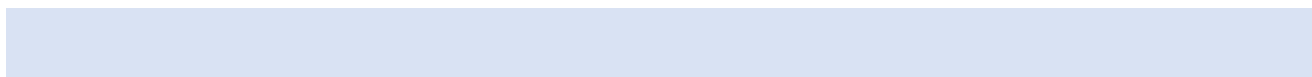
---

<sup>3</sup> Tasa que paga el trabajador por cuenta ajena por sus ingresos además del IRPF (*income tax*).

<b>Ingresos anuales</b>	<b>Porcentaje</b>
Hasta 13.000 €	<b>Exento</b>
*De 0 a 12.012 € (siempre que se cobre más de 13.000)	<b>0,5%</b>
De 12.013 a 19.372 €	<b>2%</b>
De 19.373 a 70.044 €	<b>4,75%</b>
De 80,000 a 256.000 €	<b>8%</b>

\* Los trabajadores con ingresos inferiores a 13.000 euros están exentos de abonar la USC, sin embargo todos aquellos que cuenten con ingresos superiores a 13.000 euros deberán pagar la USC por la totalidad de sus rentas. Es decir, si un empleado percibe 12.500 euros está exento mientras que si percibiera 13.500 euros debería abonar (el 0,5% de 0 a 12.012 euros y el 2% de 12.013 a 13.500 euros).

- Incremento de 750 euros en la banda impositiva estándar (20%) para todos los trabajadores, pasando de 33.800 a 34.550 euros para individuos y de 42.800 a 43.550 euros para parejas con un solo miembro trabajando.



## ITALIA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

---

#### Situación política

En el mes de octubre de 2017 el Parlamento italiano ha aprobado una nueva ley electoral. Se trata de la cuarta en 20 años y a tan solo dos años de la tercera.

La anterior ley electoral, denominada "Italicum" promovida por Matteo Renzi y pactada con Silvio Berlusconi, fue declarada inconstitucional en enero de 2017 en dos de sus puntos clave. Uno de ellos era la posibilidad de una segunda vuelta para las dos candidaturas más votadas en el caso de que ninguna candidatura alcanzase el umbral del 40% de los votos, y la segunda era la candidatura múltiple, ya que los cabezas de lista podían serlo hasta en diez colegios electorales a la vez. Estos dos puntos podrían haberse modificado y la ley podría haberse aplicado pero solo hubiera sido posible para la Cámara de Diputados y no para el Senado. Se recuerda que en la propuesta de reforma constitucional del gobierno de Matteo Renzi, que sometió a referéndum en diciembre de 2016, y que perdió, se establecía la eliminación del Senado como cámara legislativa y su conversión en una asamblea regional, sin cargos electos y por tanto, quedaba fuera del ámbito de aplicación del "Italicum".

Tras un periodo de incertidumbre, el Partido Democrático de Matteo Renzi, de nuevo con el acuerdo de Silvio Berlusconi, presentó una nueva propuesta, el "Rosaltelum", que en pocos meses, ha sido aprobada como ley. Si con el "Italicum", la intención de los legisladores era favorecer a los grandes partidos y acabar con la fragmentación política en el Parlamento, que según los analistas, impedía la formación de gobiernos estables y duraderos, el "Rosaltelum", es todo lo contrario y vuelve a favorecer la formación de coaliciones, penalizando a los partidos independientes por lo que ya cuenta con la oposición del Movimiento 5 Estrellas (M5S).

Para su aprobación en el Senado y evitar que las negociaciones se eternizaran como ha sucedido más veces, el Gobierno decidió someter cada uno de los artículos de la ley a una moción de confianza. Este sistema se ha utilizado en numerosísimas ocasiones pero la oposición ha considerado más impropio aún, utilizarlo con una ley electoral. Finalmente, el Senado italiano aprobó, con 224 votos a favor, 61 en contra y dos abstenciones, la nueva ley. Votaron a favor el Partido Democrático (PD), Forza Italia y la Liga Norte. Los 16 senadores del movimiento escindido del PD, situados más a la izquierda de este partido votaron en contra. Para alcanzar los votos necesarios sirvieron los votos de un pequeño partido, ALA, que en el pasado estaba en la órbita de Forza Italia. El presidente del Senado, destacado miembro del PD, llegó a votar sí a la ley para posteriormente, abandonar el partido. La ley se aprobaba con protestas en la calle del Movimiento 5 Estrellas.

Difícil y polémica ha sido también la aprobación del denominado en Italia "Documento de Economía y Finanzas" y del límite de gasto público, dentro de las fases de la tramitación de los Presupuestos Generales del Estado. Poco antes de la aprobación de estos documentos el premier Paolo Gentiloni, del Partido Democrático, se reunía con una delegación del Movimiento Democráticos y Progresistas (MDP), seguidores del anterior secretario general del PD, Pierluigi Bersani, y con Giuliano Pisapia, de Campo Progresista, otro de los grupos políticos escindidos del PD. Esta delegación quería subrayar las prioridades, para ellos indispensables, "para luchar contra la pobreza y la desigualdad" y en concreto para que se ponga fin al recurso a las "propinas electorales como ya ha sucedido demasiadas veces en el pasado". El motivo era que los 16 votos de Campo Progresista y del MDP eran considerados decisivos en el momento del voto al Senado, dónde la mayoría requerida en la votación es de 161 votos, algo que no estaba garantizado para el gobierno. A la salida de la reunión, Bersani ironizaba sobre el hecho de que se les tuviera en cuenta para la aprobación de los presupuestos mientras que para la nueva ley electoral contasen con Silvio Berlusconi y con la Liga Norte. El (Documento de Economía y Finanzas) pudo superar su tramitación en el Senado, con 181 votos a favor pero la izquierda se ha mantenido dividida incluso en su oposición al gobierno.

Esta división entre el centro izquierda y la izquierda va a tener su efecto en las elecciones regionales de Sicilia del domingo 5 de noviembre que se ven como un ensayo general para los comicios generales de la primavera de 2018, cuando finaliza la legislatura. Según sondeos anteriores a su celebración, se disputarán la victoria el centro derecha (Forza Italia y la Liga Norte) y el Movimiento 5 Estrellas (M5S). El centroizquierda y la izquierda, que se presentan divididos, obtendrían juntos menos del 30% de los consensos.

## Situación económica

El Consejo de Ministros de Italia aprobaba a principios de octubre el documento de ajuste financiero que forma parte de la Ley de Presupuestos para 2018 y que moviliza recursos por unos 20.400 millones de euros, además de incluir incentivos para el empleo juvenil. El documento, conocido en Italia como "manovra" prevé un déficit de 10.900 millones de euros y unos ingresos, procedentes de la reducción del gasto y de la lucha contra la evasión fiscal, de 9.500 millones de euros. Además, contempla una desviación presupuestaria en los objetivos de déficit que permiten un ajuste del déficit estructural en 2018 en un 0,3 %, frente al 0,8 % previsto en las estimaciones presentadas en abril, y estima que el déficit será del 1,6 % del producto interior bruto (PIB). El texto asume que habrá un fortalecimiento del crecimiento sostenible e inclusivo con incentivos a la contratación juvenil, a la inversión y a las pequeñas y medianas empresas, evita un aumento del IVA o de impuestos especiales para 2018 y cifra la inversión pública en 300 millones, que se convertirán en 1.300 millones en 2019 y 1.900 millones en 2020. Para promover la contratación juvenil, el Gobierno destinará 300 millones de euros en 2018 que pasarán a ser 800 millones en 2019 y 1.200 millones en 2020. Además, premiará a las empresas privadas que contraten a jóvenes con un descuento en las cotizaciones a la



seguridad social por valor del 50 % durante los tres primeros años. También incluye una partida de 300 millones de euros que irán a parar a la lucha contra la pobreza y un bono de 500 euros a los jóvenes que cumplan los 18 años para que compren entradas a museos, teatro, cine, libros o música. El Gobierno también otorgará incentivos para promover la inversión privada y establecerá ayudas a las pequeñas y medianas empresas para que se adapten al Plan Industria 4.0. Finalmente, acogerá un paquete de ayudas a las regiones del sur y también al mundo del deporte para proteger la maternidad de las atletas. El ministro de Economía y Finanzas de Italia, Pier Carlo Padoan, celebró la aprobación de esta "manovra" y dijo que fomenta "el crecimiento fuerte, inclusivo, centrado en los más necesitados y en las áreas menos avanzadas del país".

Por su parte, el Primer Ministro Paolo Gentiloni anunciaba que la Ley de presupuestos evitará el aumento del IVA y no introducirá nuevos impuestos que tendrían un "efecto depresivo", manteniendo que "con la Ley debemos alentar la recuperación económica y no perjudicar la acción del gobierno (...) Los recursos será limitados pero trabajaremos para encontrar más espacio para las inversiones". Según Gentiloni, las prioridades serán "trabajo, lucha contra la pobreza, sostener la competitividad de las empresas y mantener la cohesión social y territorial".

## Situación social

Entre las disposiciones en el ámbito de lo social contenidas en la próxima Ley de presupuesto se prevén bonificaciones para la contratación indefinida de jóvenes, de la que, según previsiones, deberían beneficiarse alrededor de 380.000 personas. Los incentivos, en forma de reducción del 50% de las cotizaciones pueden llegar a un máximo de 3.000 euros. El coste de la medida está entre los 300-400 millones de euros para 2018, aumentarán a los 700-800 millones en 2019 y llegarán a los 1,3-1,5 millones de euros en 2020. Se podrán beneficiar empresas que contraten a jóvenes de hasta 35 años en 2018, Luego, el límite de edad desciende hasta los 30 años.

En los primeros ocho meses de 2017 se han activado poco más de un millón de contratos indefinidos, incluidas las conversiones, lo que supone una disminución del 2,5% con respecto al mismo periodo del año pasado. El número de finalizaciones de contratos indefinidos es similar por lo que el saldo de la contratación indefinida queda en cero. En su totalidad (indefinidos y temporales), el saldo entre contratos finalizados y activados es de 944.042 contratos. Los denominados "contratos a llamada" han registrado un incremento del 129,5%. Este tipo de contrato está sustituyendo al "cheque empleo" que fue eliminado en marzo y luego sustituido por otro similar pero solo para las empresas de menos de 6 trabajadores.

Con el bono previsto en la ley de presupuestos, se prevén 274.000 contratos indefinidos en tres años que procedan de alternancia escuela/trabajo y de

transformaciones de contratos de aprendizaje. Con los nuevos incentivos se absorben las bonificaciones ya existentes en el caso de transformaciones de contratos de aprendizaje y de la alternancia escuela/trabajo. Una vez aprobado el proyecto por el consejo de Ministros se sigue trabajando en concretar las medidas que podrán completarse con la tramitación parlamentaria.

Las disposiciones sociales de la Ley de presupuestos no encuentran el favor de Susanna Camusso, secretaria general de CGIL, uno de los principales sindicatos italianos. Según Camusso, para mejorar el empleo se necesitan inversiones reales no bonificaciones a favor de las empresas. Los incentivos al empleo mediante reducciones en las cotizaciones son medidas ya utilizadas que no han dado buenos resultados.

En cuanto a las disposiciones relacionadas con las pensiones, Susanna Camusso que había un acuerdo, que el Gobierno no ha mantenido, para eliminar en la ley de presupuestos el automatismo que introdujo la ley Fornero, que prevé el aumento de la edad de jubilación según la esperanza de vida (desde enero de 2019 subirá a 67 años). "El gobierno había firmado con nosotros un acuerdo en el que se tenía en cuenta el tema de la edad y de las diferencias de la esperanza de vida que existen en función de los trabajos que se realizan y del tipo de actividad profesional. La esperanza de vida no es igual para todos y por tanto no puede ser tratada de este modo. Es una violación explícita de los acuerdos a los que habíamos llegado tanto sobre la esperanza de vida como sobre medidas que garanticen en el futuro una pensión para los jóvenes.

La actualización de los datos sobre la esperanza de vida por parte del Instituto Nacional de Estadística que sirve como base para que se incremente automáticamente la edad para acceder a la pensión de jubilación, según lo establecido la Ley Fornero de Pensiones se ha convertido en un tema polémico en todos los medios de comunicación, tanto en la prensa escrita como en programas de televisión. A las reivindicaciones de los sindicatos, se han sumado importantes representantes del Partido Democrático y de otros partidos. El ministro de Trabajo ha declarado que "la ley prevé el aumento de la edad a partir de 2019, por lo que tenemos más de un año para discutirlo y negociarlo". El presidente del INPS, en una entrevista a la *Repubblica* solo ve razones electorales en las declaraciones de los políticos que pretenden eliminar este automatismo.

Mientras tanto sigue y aumenta la fuga de italianos al extranjero: en 2016 fueron 124.076 las personas que salieron el exterior, un 15% más que en 2015. El incremento se debe sobre todo a los jóvenes: más del 39% de los que han dejado Italia en el último año tenían entre 18 y 34 años (+23.3%). Desde 2006, la movilidad de los italianos ha aumentado el 60% según se deduce de un informe sobre emigración italiana. Los países destinatarios son Reino Unido, seguido de Alemania, Suiza, Francia, Brasil y Estados Unidos. Son casi 5 millones los italianos que viven en el exterior según los datos del registro (AIRE), representando el 8,2 de los más de 60,5 millones de italianos

residentes en el país.

La fuga de jóvenes y el aumento de la esperanza de vida hacen de Italia uno de los países más viejos de la OCDE, según un reciente informe de este organismo internacional. Y la población italiana seguirá envejeciendo en los próximos años hasta llegar, en 2050 a tener, cada 100 personas de entre 20 y 64 años, más de 74 por encima de los 65. Lo señala la OCDE en un informe sobre prevención de desigualdades por razón de edad, publicado esta semana.

La OCDE señala que los jóvenes están cada vez más inmersos en empleos "non standard" y cada vez encuentran más dificultad en encontrar empleos estables en el mercado laboral. La tasa de empleo de personas de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años ha aumentado 23 puntos desde el año 2000 hasta 2016, mientras que la de los jóvenes ha disminuido en 11 puntos. La media de los ingresos de los que tienen entre 60 y 64 años ha aumentado un 25% más que la de los jóvenes entre 30 y 34 años ha disminuido un 30%. La pobreza relativa en Italia ha aumentado en los jóvenes mientras que ha disminuido en los mayores.

## Seguridad Social

Los últimos datos sobre pensiones y pensionistas.- Según los últimos datos publicados por el INPS, a finales de 2016 había en Italia 16 millones de pensionistas y de ellos más de seis millones con pensiones por debajo de los mil euros. Las pensiones pagadas son poco menos de 23 millones, un -0,6% respecto al año anterior. El Observatorio del INPS, que ha publicado estos datos, confirma que si bien las mujeres representan la mayoría de los pensionistas (52,7%), los hombres perciben el 55,7% de las rentas de pensión. El importe medio de las prestaciones percibidas por las mujeres es inferior en el 29% al de los hombres (14.780 contra 20.697 euros). En los nueve primeros meses de 2017 se han liquidado en total 380.378 pensiones, por un importe medio de 1.049 euros.).

La congelación de las pensiones en 2012 y 2013 es constitucional.- El Tribunal Constitucional ha declarado constitucional la aplicación que dio el gobierno en 2015 para cumplir con otra sentencia anterior del mismo Tribunal que anulaba la congelación de las pensiones superiores a 3 veces la pensión mínima, establecida en 2011. La reforma Fornero de Pensiones canceló la revalorización de las pensiones de 2012 y 2013 por motivos financieros. Una sentencia de 2015 declaró inconstitucional esta cancelación. En 2015 el gobierno calculó la revalorización de forma gradual dependiendo de los importes, y dejando fuera las más elevadas. Esta forma de aplicar la sentencia fue recurrida por tribunales ordinarios. El Tribunal Constitucional avala el cumplimiento que hizo el gobierno de la sentencia.

## MARRUECOS

### MARRUECOS-UNIÓN EUROPEA- CLAUSURA EN RABAT DEL PROYECTO SHARAKA<sup>4</sup>

---

Realizado en el marco del Partenariado para la movilidad entre la Unión europea y Marruecos, el proyecto SHARAKA, lanzado en 2014, llegó a su fin el jueves 15 de noviembre. La ceremonia de clausura fue organizada los días 15 y 16 de noviembre en Rabat por Expertise France, en colaboración con el Ministerio encargado de los marroquíes residentes en el Extranjero y Asuntos de la Migración.

El proyecto SHARAKA, financiado por la Unión Europea y cofinanciado por Francia y los Países Bajos, se clausuró en presencia de representantes de los diferentes socios marroquíes e internacionales.

En esta ocasión, el representante del Ministerio de MREYAM, Jaouad Dequiuec, recordó la especial importancia que otorga Marruecos a la cuestión de la migración.

Basándose en los primeros resultados notables que demuestran la importancia de las gestiones emprendidas, el representante del Ministerio reafirmó la voluntad de su Ministerio de mantener la dinámica existente, así como su deseo de proseguir los esfuerzos iniciados en dos direcciones, a saber: el fortalecimiento de la integración regional de las políticas públicas en materia de migración, de conformidad con el proceso de regionalización avanzada, y el fortalecimiento de la cooperación Sur-Sur para establecer marcos de asociación subregionales sobre cuestiones de movilidad y migración.


Con un presupuesto de más de cinco millones de euros, el proyecto SHARAKA ha permitido a los distintos socios tener una mejor comprensión de las cuestiones migratorias entre Marruecos y Europa, la implementación de nuevas herramientas de gobernanza, así como el establecimiento de un diálogo reforzado con los marroquíes residentes en el extranjero y sus socios.

Cabe señalar que los trabajos de esta ceremonia de clausura, realizados en la sede de la Biblioteca Nacional del Reino de Marruecos, contaron con la participación de los diferentes socios del proyecto, procedentes de países europeos y también de África.

Se organizaron durante los dos días del evento varios paneles sobre los siguientes temas:

---

<sup>4</sup> Fuente: LE MATIN

- Cómo mejorar la movilización de competencias de la diáspora?.
  - Apoyar la Migración legal de trabajadores marroquíes en Europa.
  - La inserción profesional de inmigrantes regularizados en el mercado de trabajo marroquí.
  - La política migratoria marroquí frente a la regionalización: Acciones y enseñanzas.
  - Acompañar la reintegración de los MRE de retorno a Marruecos.
  - Acompañar la investigación marroquí sobre la migración.
- 

## PAÍSES BAJOS

### **CAMBIOS EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL NUEVO ACUERDO DE GOBIERNO "CONFIANZA EN EL FUTURO"<sup>5</sup>**

El 10 de octubre de 2017, el nuevo gobierno (Rutte III) presentó el Acuerdo Gubernamental. Este Acuerdo se ha centrado ampliamente en diversos aspectos de la legislación laboral. Con planes y nuevos reglamentos en torno al mercado laboral, Rutte III espera encontrar un nuevo equilibrio en el mercado de trabajo, creando un balance equitativo entre seguridad y oportunidades para empleador y empleado. A continuación, se expone una breve explicación de los cambios próximos que están directamente relacionados con la legislación laboral.

#### **Despido legal y compensación transitoria:**

1. En relación con el despido se introduce la a acumulación de fundamentos legales. En caso de combinación de varias causas legales de despido, es posible que tenga que ser el juez quien sopesa o pueda ser requerido para determinar si el trabajador puede continuar en su puesto de trabajo o si el despido está justificado en base a la combinación de circunstancias de los diferentes fundamentos legales. Aquí el trabajador tiene derecho a que el juez le conceda una compensación adicional de hasta la mitad de la indemnización de compensación temporal (además de la compensación de transición ya existente).
2. Los trabajadores tendrán derecho a la compensación de transición en caso de despido desde el inicio de su relación laboral en lugar de comenzar con este derecho dos años después, lo que debe conducir a un mayor equilibrio en caso del despido derivado de las diferentes modalidades de contrato.
3. Por cada año trabajado, la compensación de transición será de un tercio del salario mensual, también para contratos con una duración superior a los 10 años. En la actualidad, un empleado que lleva trabajando más de 10 años tiene derecho desde ese momento a una compensación equivalente a medio mes por año laboral trabajado. La disposición de la compensación de transición para mayores de 50 se mantiene sin cambios.
4. Se amplía la posibilidad de deducir tasas y costes de formación de la compensación de transición. También se podrán deducir cuando los costos incurridos en formación estén enfocados a la promoción de la empleabilidad de los trabajadores en general, fuera de la organización del empleador o dirigida a funciones diferentes de la que el trabajador en

<sup>5</sup> Fuentes: Publicaciones legales especializadas *Wetten.nl* y *Banning publicaties.nl*, octubre y noviembre 2017

cuestión ocupaba, actualmente sujeta a distintos requisitos legales para impedir la salida de conocimiento y las habilidades de la empresa. La norma se elimina, por lo que la capacitación dentro de la organización dirigida a otra función también se puede deducir de la compensación de transición. Para la formación enfocada a la empleabilidad dentro de la propia función que ocupaba el trabajador, nada cambia.

5. Se avanza con el proyecto de ley en relación a la compensación de transición por despido debido a incapacidad de larga duración y a razones económicas de la empresa.
6. Se amplían y simplifican los criterios del reglamento para el acceso a la compensación de transición para los pequeños empleadores. Este reglamento se aplica a los empresarios con menos de 25 empleados. También para los casos de cese o finalización de actividad por jubilación o enfermedad, el gobierno va a hacer una propuesta para compensar la asignación de transición en determinadas condiciones. Para ello, se reservarán 100 millones de euros.

### **El contrato de trabajo temporal y el contrato de trabajo indefinido:**

1. La disposición que establece el número máximo de contratos temporales que pueden celebrarse antes de que se convierta en uno fijo transcurrido un periodo de seis meses se mantiene sin cambios. Se amplían las posibilidades de hacer excepciones a esta norma por sectores y de disminuir el periodo de pausa entre los distintos contratos temporales. También los trabajadores estacionales pueden acumular ahora el trabajo temporal que puedan hacer por un período máximo de nueve meses. En este tema aún debe alcanzarse un acuerdo entre los interlocutores sociales. Si esto no se consigue, el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo podría tomar una decisión al respecto. En la educación primaria, los contratos temporales para sustituciones por enfermedad a los maestros se excluyen de este reglamento de acumulación de contratos temporales.
2. El período durante el cual los contratos temporales sucesivos pasan a convertirse en un contrato indefinido se extenderá de dos a tres años.
3. Las posibilidades para alargar el período de prueba se amplían con el fin de hacer el contrato indefinido más atractivo para los empleadores. Si un empleador ofrece un contrato indefinido (primer contrato), el período de prueba se extenderá a cinco meses. Para contratos de más de 2 años, el período de prueba será de tres meses. Para el resto, el período de prueba permanece sin cambios.



## Contratos “payrolling” y contratos de cero horas:

Para evitar el uso del “payrolling” (externalización del empleo) como una herramienta para competir con las condiciones de trabajo, el gobierno introducirá un proyecto de ley en el que el régimen de derecho laboral flexible del contrato de trabajo temporal no sea de aplicación, los empleados deben contar al menos con las mismas condiciones de trabajo primarias y secundarias que los trabajadores fijos de la empresa. Esta propuesta estaría relacionada con las propuestas sobre el pago de salarios en caso de enfermedad, el despido y la modificación de la “Ley de Desregulación de la Evaluación de Relaciones Laborales”. Además, se revisará la definición del contrato de trabajo temporal, lo que podría suponer un cambio fundamental.

El gobierno quiere evitar la disponibilidad permanente del trabajador cuando existan contratos de cero horas en los sectores en que la naturaleza del trabajo no lo requiera. La disponibilidad innecesaria va a expensas de las oportunidades de los empleados para aceptar otros trabajos (a tiempo parcial). Por lo tanto, establece que en estas situaciones, el empleado dentro de un cierto período de tiempo no está obligado a responder una llamada, lo que tendría como único resultado la cancelación del derecho a una remuneración.

## Discapacidad y enfermedad:

1. Para los pequeños empresarios, hasta 25 empleados, se reduce el período de obligatoriedad del pago del salario durante la enfermedad de un trabajador de dos años a uno. La responsabilidad del pago del salario y de una serie de obligaciones de reintegración durante el segundo año de enfermedad se transferirán al UWV (organismo equivalente al SEPE). La protección del despido se mantiene. Los costos colectivos del segundo año están cubiertos por una prima uniforme de cobertura de riesgos, que se abona por los pequeños empleadores. Si el resultado es satisfactorio, el gobierno estaría dispuesto a reducir aún más las cargas financieras.
2. Para los empresarios se reduce de diez a cinco años el período de pago obligatorio de la cuota diferenciada para el Seguro de Incapacidad Laboral Parcial (WGA). Esto significa que para todos los grandes y medianos empleadores, el período de riesgo en el caso de que un empleado quede discapacitado y posteriormente se le declare una incapacidad parcial sujeta a prestación WGA, se reduce significativamente. Después del período de diferenciación de primas, se aplica una prima colectiva y uniforme. En caso de un resultado positivo, el gobierno estaría dispuesto a continuar reduciendo las cargas financieras.
3. El gobierno tiene previsto presentar un proyecto de ley para eliminar la posibilidad de reducción del salario en caso de aquellos empleadores que hayan elegido con carácter optativo la cobertura del seguro de parcial de un trabajador (WGA). En ese caso es el propio empresario el que valora



los esfuerzos previstos para el trabajador con objeto de que vuelva al trabajo cuanto antes.

4. Para los beneficiarios de una incapacidad (WIA) que aún tienen posibilidad de volver a trabajar, los primeros cinco años después de aceptar un trabajo para futuras prestaciones. Esto elimina la incertidumbre sobre la posible pérdida del derecho a la prestación de incapacidad en caso de nueva pérdida del trabajo.
5. En la concesión de futuras prestaciones de Incapacidad WIA se va a valorar más la posibilidad de encontrar un trabajo apropiado a la hora de determinar el grado de incapacidad para el trabajo. Se mantiene que debe haber 9 posibles opciones físicas apropiadas para trabajar, o sea accesibles para trabajador.
6. El Acuerdo de Legislatura recoge que se realizará una inversión importante para facilitar la búsqueda de empleo a las personas beneficiarias de una incapacidad. Se pondrá en marcha un proyecto con estas personas, que incluye formación, en la medida en que esta conduzca a aumentar las posibilidades de reanudación del trabajo. El UWV contará además con 30 millones de euros para prestación de servicios personales a los beneficiarios de incapacidad (WGA) y de incapacidad para jóvenes discapacitados (Wajong).
7. Se corrige la incoherencia entre los efectos fiscales (bonificaciones) de las prestaciones de enfermedad (Zw) que las tienen, y de desempleo (WW) que no las tienen. Para evitar los efectos negativos del paso de una situación a otra se suprimen las bonificaciones para los nuevos beneficiarios de incapacidad.
8. Se refuerzan los incentivos al trabajo para los nuevos casos de beneficiarios de WGA (invalidez) con grados de incapacidad (absoluta) entre el 80%-100% para los que no es atractivo trabajar. En consecuencia se les va a aplicar el mismo régimen que a las personas en el WGA con grados de incapacidad parcial o total (35%-80%). En concreto se trata que tengan derecho a una prestación complementaria del salario.

### **Trabajadores Independientes sin personal (ZZPs):**

1. Uno de los cambios más notables en el acuerdo del nuevo gobierno (Rutte III) es el establecimiento de un salario mínimo para los trabajadores autónomos ZZP's, también llamado "tarifa baja". Esta tarifa se va a fijar en el 125% del salario mínimo interprofesional, o la escala salarial más baja del convenio colectivo de trabajo en el sector correspondiente. En la práctica, esto supondrá un ingreso mínimo por hora de trabajo entre €15 y €18. Además, también se estipula que cuando una empresa contrate a un trabajador autónomo ZZP sin personal por más de 3 meses, con este salario mínimo, se entenderá que existe un contrato de trabajo y dejará

ser un trabajador independiente para pasar a ser un trabajador por cuenta ajena.

Para los trabajadores autónomos situados en la parte superior del mercado de trabajo (por ejemplo, abogados, consultores, TIC) se está aplicando una reglamentación diferente. Se les incentivará mediante deducciones y bonificaciones en determinadas cuotas de seguridad social. Esto significa que automáticamente caen bajo el mismo régimen que todos los demás ZZP, pero que tienen la posibilidad de conseguir una excepción cuando trabajen por una tarifa por hora superior a € 75 (la 'tarifa alta') y no trabajen para una empresa por más de un año.

2. La actual Ley de Desregulación de la Evaluación de Relación Laboral (DBA) será reemplazada por una "Declaración del cliente". La nueva coalición ha decidido que la Ley DBA no ha tenido el efecto deseado en los últimos años y ha causado más incertidumbre en el sector y en el mercado de trabajo. La "declaración del cliente" debe, por una parte, garantizar que el trabajador por cuenta propia y el cliente se aseguren de que no hay una relación laboral por cuenta ajena y, por otro lado, evitar las construcciones legales fraudulentas. Sin embargo, esta "Declaración del cliente" no será obligatoria para todos los ZZP. Para los trabajadores por cuenta propia con una tarifa por encima de la tasa "baja" e inferior a la "tasa alta", se introduce una "declaración de cliente" específica. Esta declaración proporcionará claridad y certeza con respecto a la contratación de ZZP. La declaración debe cumplimentarse a través de un módulo web. La Ley DBA fue muy criticada por los problemas burocráticos que originó, habrá que ver cómo será con el nuevo módulo web.

Otro punto para crear más certeza y claridad en el sector de los ZZP y otros empresarios autónomos es la intención del gobierno, en consenso con las partes interesadas y los interlocutores sociales, de ver cómo se puede recoger legalmente el espíritu empresarial independiente en el Código Civil holandés.

3. Un tema muy importante para los autónomos ZZP's en el acuerdo gubernamental es el seguro de incapacidad AOV. La obligación de un seguro para la incapacidad no se impone a los trabajadores independientes sin personal. Sin embargo, se considera importante permitir que las personas que trabajan por cuenta propia puedan tomar ellas mismas una decisión consciente sobre si se aseguran o no para el riesgo de incapacidad para el trabajo. Para promover la contratación de seguros, el gobierno consultará con las aseguradoras y las organizaciones interesadas. Todavía está por ver lo que saldrá de estas conversaciones. En resumen, se prevén cambios importantes en el próximo período que afectarán a los trabajadores independientes.

## **Pensiones:**

El nuevo gabinete quiere reformar el sistema de pensiones, y se están estudiando los contornos de un nuevo sistema de pensiones según se recoge en los informes del Consejo Económico y Social (SER) de 2015 y 2016. El SER estudia la posibilidad de una pensión personal en combinación con el mantenimiento de la cobertura colectiva de riesgo. El SER emitirá informes sobre esta cuestión a corto plazo y el Gabinete contará con los agentes sociales para el desarrollo de este tema.

## **Personal de la Administración Pública y Educación:**

1. Para un buen flujo entre empleos públicos y privados, se considera importante que los empleados de las empresas privadas y los del sector público sean tratados por igual. Por esta razón, la normalización del estatus legal de los funcionarios continúa.
2. Se liberan 270 millones de euros de manera estructural para la modernización de la educación primaria y para mejorar las condiciones de trabajo de los docentes.
3. Se han dispuesto 450 millones de euros de forma estructural para reducir la carga de trabajo en la educación primaria. La disminución de las tareas se puede hacer mediante el nombramiento de porteros y otro personal de apoyo educativo y por la reducción del número de niños por clase.
4. En la educación primaria, los contratos temporales para sustituir las bajas por enfermedad de los maestros se excluyen de la norma de acumulación de contratos temporales.

## **Licencias:**

La licencia de maternidad actual para la pareja se extenderá de dos a cinco días a partir del 1 de enero de 2019. Esta extensión reemplazará la prevista inicialmente de 3 días de licencia de maternidad adicional remunerada por el UWV.

A partir del 1 de julio de 2020, las parejas tendrán derecho a una licencia de maternidad complementaria de cinco semanas. Esta licencia debe tomarse dentro de los 6 meses siguientes al nacimiento del hijo. Durante el permiso, el empleado recibe una prestación del UWV equivalente al 70% del salario diario como máximo.

La licencia de adopción se amplía dos semanas, llegando hasta seis. Esto también se aplica a los padres adoptivos.

### **Responsabilidad de los municipios en el marco de la legislación laboral:**

Los municipios tienen la responsabilidad de crear empleos para las personas con discapacidad. Además, se les da la tarea de ayudar a las personas con la perspectiva de que vuelvan al trabajo.

### **Discriminación en el mercado laboral:**

El Plan de Acción sobre Discriminación en el Mercado Laboral se está llevando a cabo, centrándose, entre otras cosas, en combatir la discriminación en los procesos de solicitud, en el embarazo y en dar más importancia al control de la inspección SZW.

### **Finalmente:**

El acuerdo del gobierno establece de forma explícita que el gobierno Rutte III quiere implementar algunos cambios importantes en la legislación laboral. Los próximos meses serán decisivos para dar más claridad sobre cómo se configuran y desarrollan estos cambios.

## POLONIA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Los datos correspondientes al mes de septiembre confirman la continuación del desarrollo récord que la economía polaca está viviendo en los últimos cinco años. Además, se ha producido una recuperación de las inversiones públicas. Según los economistas, el crecimiento económico alcanzó el 4,4% en el tercer trimestre del año. La mayoría de los economistas mantiene sus previsiones a pesar de que los datos publicados el 18.10 por la GUS (Oficina Central de Estadísticas) podrían parecer poco alentadores. Las ventas industriales aumentaron en septiembre un 4,3% en tasa interanual tras una subida del 8,8% en agosto, la producción industrial aumentó un 5,8% (8,6% en agosto) y un 6,4% durante el tercer trimestre respecto a un 4,2% registrado en el segundo trimestre. Paralelamente, la producción del sector de la construcción y montaje en septiembre aumentó un 15,5% tras la subida del 23,5% en agosto, pero el crecimiento de la actividad de las empresas de ingeniería civil e hidráulica por tercer mes consecutivo se mantiene en el 20%.

El año que viene el crecimiento económico podría rozar el 4%, si bien en el segundo semestre el resultado será menor. Según algunos analistas, el PIB polaco aumentó en el tercer trimestre de este año una media de un 4,4% en tasa interanual y la dinámica del crecimiento podría ralentizarse en los últimos tres meses del año al 4,1%-4,2%. Desde hace más de un año, el crecimiento se ve impulsado por el consumo que, según expertos, aumentó en el trimestre pasado en términos reales y en tasa interanual un 4,7%, frente a un 4,9% en primavera.

No obstante, en el primer semestre del 2017 las empresas invirtieron un 1,7% menos que hace un año. Es una mala señal para la economía que significa que son solo los autogobiernos locales los que salvan un poco la situación. Tras el colapso de las inversiones el año pasado, que arrastró a la baja el crecimiento económico, se esperaba ahora una mejora de la situación. Si bien el crecimiento económico se ha acelerado a un 4%, las inversiones están estancadas. La buena situación económica de Polonia está respaldada por el creciente consumo privado impulsado por las prestaciones sociales y una excelente situación en el mercado laboral. El modesto crecimiento observado en el PIB se debe a la actividad de las autoridades locales e instituciones públicas que se benefician de los fondos comunitarios adjudicados a Polonia para los años 2014-2020. También contribuyen las empresas medianas que aumentaron el gasto en inversiones casi un 12%. Las inversiones de las empresas polacas más grandes (con más de 250 empleados) siguen cayendo: se redujeron casi un 4% en el primer semestre del año. También las pequeñas empresas han suspendido las inversiones que se han reducido un 1,72% en tasa interanual.

En 2016, la economía polaca creció en términos reales un 2,9%, según informa la Oficina Central de Estadísticas (GUS), 0,2 puntos más de lo inicialmente anuncia. Esta corrección se debe al impacto positivo de las exportaciones mientras que la aportación de la demanda interna al PIB ha disminuido ligeramente.

Mientras que la mayoría de los países de la UE aprovecha la buena coyuntura para mejorar la situación de sus finanzas públicas, Polonia quiere aumentar el déficit. Según el Gobierno, el déficit alcanzará en 2017 unos 51.000 millones de zlotys (unos 12.143 millones de €), o sea, un 2,6% del PIB. Solo en España, Rumania y Francia la situación será peor. No obstante, si bien España y Francia prevén que el déficit se reduzca en comparación con el 2016, en Polonia y Rumania se prevé su incremento. El crecimiento del déficit previsto en Polonia no es muy grande, apenas unos 5.000 millones de zlotys (unos 1.190 millones de €), y en relación al PIB apenas un 0,1%. No obstante, en el 2018 su incremento ya será más cercano al 2,9% del PIB.

## Seguridad social

Como consecuencia del **adelanto de la edad de jubilación**, unas 200.000 personas han presentado a la Seguridad Social su solicitudes de jubilación, tantos como el año anterior y dos veces más que hace dos años, y es posible que antes de finalizar el año aumente aún más el número de peticiones ya que unos 330.000 polacos adquirirán el derecho a jubilarse. Según la Oficina de Seguridad Social (ZUS) el adelanto de edad de jubilación supondrá un coste adicional de 55.000 millones de zlotys en el curso de los próximos 5 años. La Seguridad Social acaba de desembolsar las primeras pensiones en virtud de las nuevas regulaciones. De acuerdo a éstas, las pensiones de las mujeres serán visiblemente más bajas que las de los hombres. Una pensión media de un hombre es un 80% más alta que la de una mujer. Es más, las prestaciones pagadas a las personas que se acojan a la edad de jubilación adelantada son más bajas que las adjudicadas en la primera mitad del año cuando todavía estaba en vigor la ley anterior que establecía la edad de jubilación a los 67 años.

A partir del 1 de enero de 2018 se **suprime el límite anual de ingresos salariales a partir del que se deja de cotizar a la Seguridad Social**. A pesar de las críticas lanzadas por las patronales, el Gobierno quiere aumentar las cuotas a la seguridad social, la parte correspondiente al seguro de jubilación, a los contribuyentes los que ganan 2,5 veces el salario medio mensual. Este cambio y su precipitada implementación demuestran claramente que las consecuencias del adelanto de la edad de jubilación son más graves de lo que se preveía en un primer momento. Después de la reforma, más de 350.000 de los polacos más asalariados tendrán que ingresar en las arcas de la Seguridad Social unos 5.400 millones de zlotys (unos 1.285 millones de €), este colectivo deberá pagar una media de 2.500 zlotys (unos 595€), el resto de la cuota corre a cargo de las empresas.

## Mercado de trabajo

En septiembre, la tasa de desempleo cayó hasta el 6,8%, según informa la Oficina Central de Estadísticas (GUS). A finales de septiembre había 1.170.000 parados registrados, 19.000 menos que el mes anterior, por lo que la tasa de desempleo cayó del 7% al 6,8%.

## Relaciones laborales y condiciones de trabajo

La Comisión de **Codificación del Derecho Laboral** polaco está elaborando desde hace un año un nuevo Código Laboral, ya que la normativa actual finalizará dentro de medio año. El nuevo código podría introducir unos cambios revolucionarios en el mercado tales como p.ej. límites de premios discrecionales, facilidades para tele-trabajadores o eliminación de la posibilidad de posponer las vacaciones. El proyecto del código laboral prevé solo dos modalidades de contrato: los contratos a tiempo completo y los contratos a tiempo parcial (semana laboral de hasta 16 horas con garantía de salario y vacaciones). La comisión codificadora del derecho laboral empezó sus trabajos en septiembre de 2016.

Hasta unos 100.000 camioneros polacos podrían perder trabajo como consecuencia de la nueva **Directiva comunitaria de trabajadores desplazados**. Hasta el último momento, la ministra polaca de Trabajo, Elzbieta Rafalska, luchó, sin conseguirlo, por excluir de las disposiciones de la nueva directiva al sector de transportes y a los camioneros. Los camioneros tendrán que someterse a las nuevas regulaciones. Maciej Wronski, presidente de la patronal TLP (Transporte y Logística Polaca) estima que los cambios afectarán a unas 20.000 empresas polacas del sector (en total las hay 35.000). La TLP critica las nuevas disposiciones, primero, por no dejar claro cómo las empresas deben pagar, por ejemplo, a un camionero polaco que transporta carga francesa (a partir de qué momento debe aplicarse la remuneración francesa). A pesar de disponer que el trabajador deba recibir el salario local, en éste no se incluyen los gastos relacionados con el viaje de servicio. Por su parte, el sindicato Solidaridad apoya la reforma de la directiva y no cree que se termine despidiendo a 100.000 camioneros. A juicio de Tadeusz Kucharski del sindicato, el sector de transportes polaco ha fracasado "porque han torpedeado todos los intentos de una regularización sistémica del transporte internacional".

Este mes continuaron en muchas ciudades **polacas la huelga de hambre de médicos residentes** que cuenta con el apoyo de la central sindical OPZZ, de los sindicatos de enfermeras y de médicos individuales. El Gobierno anunció su intención de incrementar gradualmente el gasto en sanidad hasta llegar a un 6% del PIB en 2025, pero esta medida no ha conseguido convencer a los trabajadores en huelga. El gasto previsto en 2018 es de un 4,67% del PIB.

Cada vez más **mujeres combinan la maternidad con una actividad profesional**. Según se desprende de los datos difundidos por Eurostat, el año



pasado un 71,4% de las polacas con un hijo y un 70% de las mujeres con dos hijos desempeñaban también actividades laborales. A título de comparación, solo un 58,8% de las mujeres que no tienen hijos trabaja.

El ritmo del crecimiento de salarios en el sector privado asciende a un 6,6% en tasa anual y no se modera a pesar de la llegada de trabajadores ucranianos. Los polacos desean salarios cada vez más altos pero no todas las empresas pueden permitirse aumentos al no conseguir mejorar su productividad. En empresas que fabrican equipos de transporte y material rodante, los salarios aumentaron un 8,4% (6,5% en términos reales) en los primeros ocho meses del año. También en fábricas textiles, petroleras, de automoción y de equipos eléctricos, los salarios crecen más que la productividad. Según los datos difundidos por la Oficina Central de Estadísticas (GUS) en el sector industrial el valor de la producción vendida por trabajador aumentó un 2,9% mientras que los salarios aumentaron una media de un 3,1%.

### Asuntos sociales y servicios sociales

Según datos recién publicados por Eurostat y GUS, **los polacos son más longevos, pero las personas mayores afirman tener peor salud que la media de los habitantes de Europa occidental**. A pesar de los estereotipos, los polacos no beben tanto alcohol, pero tampoco parecen tener gran afición a practicar un deporte. La esperanza de vida de los hombres polacos es 4,4 años inferior a la media de la UE, mientras que la de las mujeres solo 1,7 años. Por otro lado, resulta que Polonia se encuentra entre los países con la menor diferencia entre los salarios de hombres y mujeres. Una mujer recibe un salario por hora un 7,7% inferior al de un hombre (en 2008 esta diferencia era de un 11,4%), mientras que la media comunitaria asciende a un 16,3%.

### Migraciones

Según los datos publicados por GUS, en 2016 emigraron 118.000 polacos más que el año anterior. Y nada parece indicar que los datos correspondientes a este año vayan a ser mejores. La prensa mantiene que afirmaciones como las de la diputada del PiS, Hanna Hryniewicz ("¡Qué se vayan!") fomentan la emigración. Según apuntan los sondeos, crece la disposición a emigrar entre los jóvenes de entre 18 y 24 años de edad. Solo un 55% de las personas de ese grupo descartan emigrar. Un 33% ya se está preparando o piensa en emigrar pronto.

Aprovechando la reforma del sistema de sanidad planteada en Ucrania, el Gobierno polaco quiere atraer a Polonia a médicos procedentes de ese país. Quiere simplificar los procedimientos de su contratación para suplir la falta de personal y amortiguar algo la presión salarial en la sanidad polaca. Hasta ahora, 8.000 médicos han abandonado Polonia y al mismo tiempo aproximadamente mil médicos se han trasladado a Polonia. El Ministerio de Sanidad espera que las facilidades para médicos extranjeros pueda revertir esta tendencia.



Una de cuatro empresas polacas no descarta pagar a los trabajadores ucranianos un salario superior al que abonan a los trabajadores polacos. Un 16% de las empresas polacas emplea a trabajadores ucranianos, en el segmento de las grandes empresas este porcentaje es aún superior. Los salarios de trabajadores ucranianos han aumentado un 20-30% a lo largo de los últimos doce meses

Pocos meses después de haber entrado en vigor, el Gobierno polaco se propone modificar su ley de repatriación. Su intención es asignar más dinero a la repatriación, contratar más funcionarios en los consulados polacos del este y cambiar la definición de repatriado.

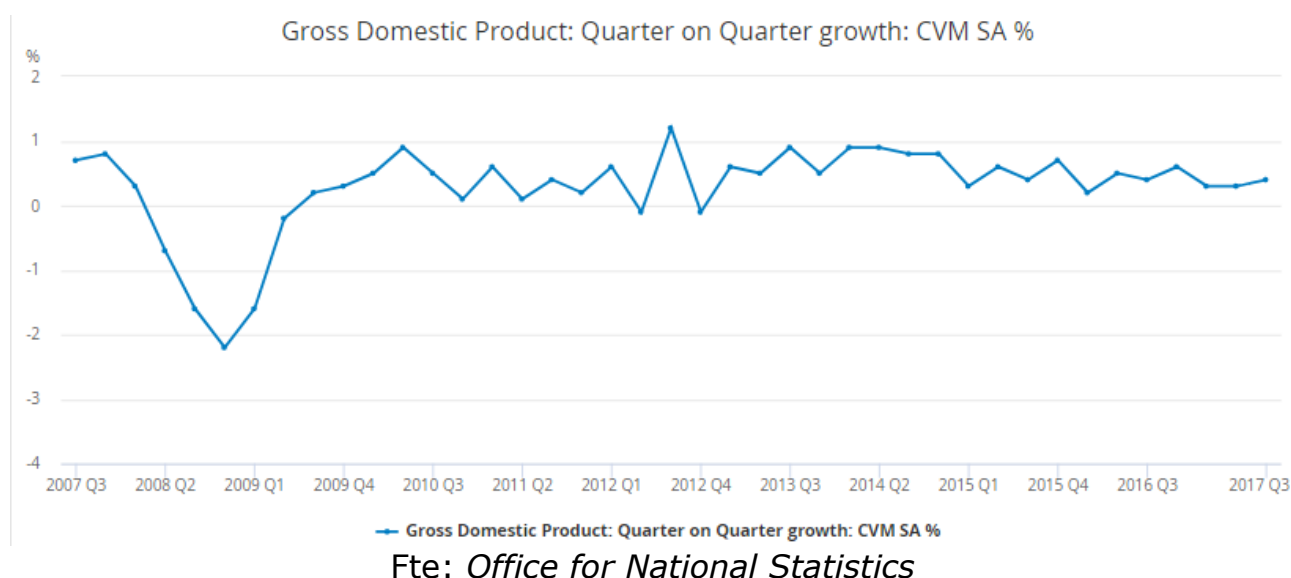
## REINO UNIDO

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

#### Indicadores económicos

La economía británica registró un **crecimiento del 0,4%** en el tercer trimestre de 2017, de acuerdo con los datos preliminares de la *Office for National Statistics*. La construcción se ha contraído por segundo mes consecutivo, pero la industria aún se mantiene muy por encima de su pico previo a la recesión.

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



En el mes de septiembre de 2017 el **índice de precios al consumo (CPI)** se ha incrementado en una décima, alcanzando el **2,8%**. Los principales factores para la subida del IPC han sido el aumento de los precios de la comida y de bienes de recreo junto con una caída de los costes de transporte menor que la registrada el pasado año. Este indicador ha estado incrementándose progresivamente tras un periodo de relativa baja inflación en 2015 y se encuentra en su índice más alto desde mediados de 2013.

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: September 2007 to September 2017**



Source: Office for National Statistics

Fte: *Office for National Statistics*

## David Davis ante el Comité Parlamentario para la salida de la UE

El ministro para el Brexit, David Davis, compareció el pasado 25 de octubre ante el Comité Parlamentario para la salida de Reino Unido de la UE, donde ha dado respuesta a las cuestiones planteadas en dicha sesión. Se han planteado preguntas en relación con los siguientes aspectos de la negociación:

### Período de transición y Acuerdo de comercio

La primera pregunta al ministro ha sido realizada por el presidente del Comité y ha hecho referencia al periodo de transición y a si Reino Unido va a continuar durante el mismo en el mercado único. Davis ha reconocido que no quieren grandes cambios durante dicho periodo y que por tanto, la respuesta es afirmativa: Reino Unido permanecerá en el mercado único.

Además, sobre este tema ha declarado que en el primer trimestre de 2018 deberán estar claros los términos del periodo de implementación. Asimismo, ha señalado que éste podría durar dos años para los asuntos de comercio y migración entre otros. Sin embargo, ha recalcado que la UE aún no ha elaborado sus directrices finales sobre este asunto.

En cuanto a la futura relación, el Comité ha manifestado que la primera ministra sugirió que esta relación futura deberá ser acordada antes del periodo de implementación, a lo que Davis ha contestado que el Gobierno intentará alcanzar un acuerdo para la aplicación de este periodo de manera rápida, recordando que en diciembre el Consejo Europeo presentará las directrices de

negociación para el mismo. Davis ha señalado tres razones para la implantación de un periodo de transición:

- Dar tiempo a Reino Unido para introducir los cambios necesarios para su nueva situación.
- Dar tiempo al resto de países de la UE para que preparen las estructuras necesarias.
- Dar tiempo a las empresas para se adapten a los nuevos cambios del acuerdo.

Además, Davis ha añadido que el Gobierno quiere terminar las negociaciones globales para finales de marzo de 2019, señalando que cree que es posible alcanzar un nuevo acuerdo de comercio antes de esa fecha. Davis ha señalado que, aunque es cierto que Reino Unido no puede firmar un acuerdo antes de salir de la UE, sí se podrá hacer segundos después de que se produzca la salida, aunque esto generaría una situación muy estresante.

Asimismo, Davis ha indicado que no está de acuerdo con su homólogo Barnier en que se va a tardar tres años en alcanzar dicho acuerdo comercial así como que las negociaciones sobre el Acuerdo de libre comercio serán diferentes a cualquier otro Acuerdo debido a los niveles actuales de comercio bilateral, la equivalencia en la regulación y el hecho de que las cuestiones clave puedan abordarse simultáneamente.

Por último, David Davis ha mandado un mensaje de tranquilidad a los grupos empresariales, manifestando que durante la transición se conservarán los acuerdos existentes sobre aduanas, servicios financieros, aviación y migración de la UE, manteniéndose también el acceso a acuerdos comerciales de la UE con países como Canadá y Japón.

### Negociaciones y votación del acuerdo final del Brexit

El Comité ha preguntado a Davis si se ha producido algún avance en las negociaciones en materia de los derechos de los ciudadanos a lo que el ministro ha contestado que coincide con la primera ministra en que el acuerdo está a punto de cerrarse.

En referencia a la votación del acuerdo final del Brexit por el Parlamento, Davis ha manifestado que dependerá de cuando concluyan las negociaciones y que podría producirse incluso después de la salida. El ministro ha reiterado que no podrá votarse hasta que el Acuerdo haya sido cerrado con la UE y que esto podría suceder en el último minuto. Sin embargo, la intención del Gobierno es que el Parlamento vote antes de que el mismo pase al Parlamento Europeo.

En este sentido, Davis ha reconocido que no se sentirá angustiado en caso de que el proceso de ratificación del acuerdo de salida y comercio por los Parlamentos Europeos se extienda al periodo de transición.

## Tribunal de Justicia de la UE

Sorprendentemente ha reconocido que éste seguirá teniendo jurisdicción en Reino Unido al comienzo del período transitorio aunque cree que al final de este período se habrá establecido un sistema alternativo de arbitraje internacional.

## No acuerdo de salida

Davis ha planteado un posible escenario de salida sin acuerdo, indicando que está fuera de la escala de probabilidades, pero que si ello ocurriera Reino Unido no tendría que afrontar responsabilidad financiera alguna.

En cuanto al impacto de un posible no acuerdo en el puerto de Dover, que fue visitado la semana pasada por el Comité, se ha preguntado al ministro sobre la preparación del Gobierno en este asunto, señalando el Comité que ha sido advertido que una ampliación de dos minutos en las comprobaciones aduaneras podría acarrear atascos de hasta 17 millas. En respuesta a esta preocupación, el ministro ha prometido que el Gobierno publicará algunos elementos de su plan de contingencia en esta materia en el futuro.

## RUMANÍA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política

El principal partido de la coalición de gobierno, el PSD, ha logrado dismantelar en el último momento, la situación creada en su interior que podía provocar nuevamente la caída del Ejecutivo. Las tensiones surgidas a raíz del desacuerdo entre el líder socialdemócrata, Liviu Dragnea, y el primer ministro, Mihai Tudose, eran causadas por la presencia en el Gobierno de varios ministros implicados en casos de corrupción y se han calmado una vez que estas personas han presentado sus dimisiones. Se trata de la vice primera ministra Sevil Shhaideh y de la titular de los Fondos Europeos, Rovana Plumb, junto con las que ha dimitido también el ministro de Transportes, Razvan Cuc. El jefe del Gobierno, Mihai Tudose, había condicionado su continuidad en el cargo a la renuncia de las personas con problemas, invocando el daño de imagen hecho al partido.

El líder del PSD, Liviu Dragnea, considera que las turbulencias internas surgidas entre él y el jefe del Gobierno han sido causadas por unos errores de comunicación. A mediados del año, la insubordinación del primer ministro de entonces, Sorin Grindeanu, frente a Liviu Dragnea, la mano fuerte del partido, obligó a la mayoría a recurrir a un gesto único en la historia de Rumanía el de hacer caer a su propio gabinete mediante una moción de censura.

Los tres nuevos ministros propuestos por el Partido Social Demócrata (PSD), el principal socio del Gobierno de coalición de Rumanía, han prestado juramento en presencia del jefe del Estado, Klaus Iohannis. Se trata de Paul Stănescu, ministro de Desarrollo, Felix Stroe de Transportes y Marius Nica ministro de Fondos Europeos. Ellos relevan a los dimisionarios Sevil Shhaideh, Rovana Plumb y Răzvan Cuc, quienes han decidido abandonar sus cargos para no afectar la actividad gubernamental. Răzvan Cuc ha sido acusado de ineficiencia, mientras que Sevil Shhaideh y Rovana Plumb están siendo investigadas en un caso penal por la Dirección Nacional Anticorrupción. Esta Fiscalía Anticorrupción defiende que en 2013 varias personas que ocupaban cargos públicos acordaron pasar ilegalmente una parte de la isla Belina y el brazo Pavel, situados en la cuenca del Danubio, de la propiedad del Estado a la propiedad de la provincia de Teleorman, bajo la administración del Consejo Provincial Teleorman, para que pocos días después fueran alquilados estos terrenos ilegalmente a una empresa privada. Los fiscales dicen que ambos terrenos forman parte del sector público del Estado y por consiguiente no pueden pasar a propiedad de un consejo provincial a través de una decisión gubernamental, sino solo a través de una ley. La entonces ministra de Medio Ambiente y Cambio Climático, Rovana Plumb, está acusada de ser cómplice en un delito de abuso en servicio. Como es también diputada sus compañeros del Parlamento tuvieron que pronunciarse sobre la demanda de la Dirección Anticorrupción de levantamiento

de la inmunidad para que se pudiera iniciar la investigación penal. Finalmente los parlamentarios rechazaron la solicitud de la Fiscalía Anticorrupción con 99 votos a favor y 183 en contra.

El ministro rumano de Justicia, Tudorel Toader, ha presentado por primera vez a los miembros de la Comisión parlamentaria especial, el paquete legislativo para la modificación de las leyes de la Justicia. La coalición que está en el Gobierno ha decidido que el paquete sea promovido como una iniciativa parlamentaria y no como un proyecto del Gobierno. La iniciativa, que ya recibió una valoración negativa por parte del Consejo Superior de Magistratura, es controvertida y prevé incluso reducir las competencias de la Dirección Nacional Anticorrupción que ya no podría investigar a los jueces. Entre otros cambios están el modo en que se nombran los fiscales jefes y la creación de una unidad especial para el seguimiento de las infracciones cometidas por los magistrados. Toader ha anunciado su propuesta de que la Inspección Judicial sea una institución autónoma, que no se subordine al Consejo Superior de la Magistratura y tampoco al Ministerio de Justicia. El mandatario también ha precisado que en un plazo de 6 meses se debe adoptar una ley especial para esta institución.

Además, el ministro Toader ha hablado de la responsabilidad de los magistrados, y ha precisado que los jueces tendrán que responder con su patrimonio por los errores cometidos con mala fe. El Tribunal Supremo ha pedido al Parlamento que reenvíe el proyecto de modificación de las leyes al Ministerio de Justicia, ya que no hubo transparencia en la elaboración del documento y, lo más importante, se infringieron las disposiciones legales que reglamentan el mecanismo de elaboración y adopción de las leyes. El documento legislativo entrará la próxima semana en la Comisión parlamentaria especial para ser debatido y luego será enviado a la Cámara de los Diputados. El voto final pertenece al Senado. Por otro lado, recientemente en Rumanía ha entrado en vigor la Ley de Recurso Compensatorio, que prevé que por cada 30 días en prisión, ejecutados en condiciones inapropiadas, los presos se beneficiarán de una reducción de la pena de 6 días de duración. Según el ministro de Justicia, tras la aplicación de este decreto, casi 530 presos han salido de la cárcel y más de 3.300 recibirán la libertad condicional. Los presos que ya han cumplido su pena de cárcel, pero que la han apelado al CEDO, podrían recibir compensaciones por parte del Estado rumano de entre los 5 y los 8 euros por cada día de prisión en condiciones inadecuadas.

### **Situación económica**

El FMI ha revisado al alza para Rumanía, del 4,2% al 5,5%, las estimaciones sobre la evolución de la economía en 2017, según indica el informe más reciente publicado por la institución financiera internacional. Asimismo, en 2018 habrá un crecimiento de hasta un 4,4% en comparación con el 3,4% estimado el pasado mes de abril. Las cifras optimistas han sido generadas por el aumento significativo de las inversiones, el comercio y la producción industrial de Rumanía. También la tasa de paro ha sido revisada a la baja, en 2017 debería

ser del 5,3% y el próximo año de un 5,2%, nivel similar al estimado el pasado mes de abril. El FMI ha cambiado las previsiones con respecto al déficit de cuenta corriente que en Rumanía ha sido de un 3% este año, del 2,8% en el pasado mes de abril y un 2,9% en 2018, a partir del anterior 2,5%. El documento también indica que Rumanía e Islandia registrarán este año el mayor crecimiento económico de Europa, del 5,5%. Las estimaciones del FMI confirman en gran parte los datos presentados por el Instituto Nacional de Estadística.

## Situación social

El Gobierno rumano ha analizado en una primera lectura el proyecto de modificación del Código Fiscal. El ministro de Hacienda, Ionuț Mișa, ha presentado las principales medidas que el Ejecutivo desea adoptar el próximo año. El mandatario ha anunciado que el impuesto sobre la renta bajará del 16% al 10%, no solamente para los ingresos procedentes de los salarios, sino también para los ingresos procedentes de las pensiones, los alquileres, los tipos de interés y las actividades agrícolas. Respecto a las actividades independientes: médicos, abogados, periodistas, notarios, escritores, artistas, éstos dejarán de pagar las contribuciones sociales según las sumas obtenidas de estas actividades, sino que se calcularán según el salario mínimo por economía. Asimismo, a partir del 1 de enero, los empleadores pagarán una tasa del 2,25%, después del traslado de las contribuciones sociales a los empleados, denominada "contribución aseguradora para el trabajo". Mișa ha anunciado también algunas modificaciones que alentarán el ámbito empresarial. Para 450.000 empresas con la cifra de negocios por debajo de un millón de euros, se creará un impuesto del 1% sobre la cifra de negocios frente al impuesto del 16% sobre los beneficios que se paga ahora. Otra medida anunciada por el ministro de Hacienda es la implementación a partir de 2018 de la directiva europea para combatir la externalización de los beneficios de las compañías multinacionales. La ministra de Trabajo, Lia Olguța Vasilescu, ha informado que el Ejecutivo desea que a partir del 1 de enero de 2018 el salario mínimo bruto por economía aumente a 1.900 lei de los 1.450 lei actuales. Lia Olguța Vasilescu ha afirmado también que aumentará la pensión mínima a 640 lei, y aumentará también la prestación por hijo a cargo a 1.250 lei. La mandataria ha anunciado también la reducción de la contribución al Pilar II de las pensiones, del 5,1% al 3,7%.

Dos de los proyectos de gobierno que han de ser puestos en aplicación a partir del próximo año han generado reacciones vehementes en Rumanía. El primero se refiere a los salarios del sector presupuestario y el segundo a la modificación del Código Fiscal.

El jefe del Estado, Klaus Iohannis, considera que las medidas fiscales anunciadas por el Gobierno, a saber, la transferencia del pago de los aportes a la seguridad social del empleador al empleado y la bajada del impuesto sobre la renta, complicarán las cosas aún más en vez de solucionarlas. Iohannis ha



solicitado a la coalición en el poder, formada por el PSD y la Alianza de Liberales y Demócratas, que dé pruebas de responsabilidad y renuncie a este tipo de política fiscal que infunde, en opinión del presidente, un sentimiento de desconfianza.

En opinión de Klaus Iohannis, el país está atravesando un período de incremento económico basado en el consumo y ha llamado la atención acerca de que las inversiones públicas y privadas han bajado de manera sustancial en comparación con el mismo período del año pasado.

También los sindicatos de Rumanía están descontentos con la gestión del Ejecutivo que ha sido criticada por todas las confederaciones. El más vehemente de los críticos, el líder de Cartel Alfa, Bogdan Hossu, ha advertido que el proyecto de modificación del Código Fiscal que prevé transferir las aportaciones del empleador al empleado, tiene grandes deficiencias y se corre el peligro de que los ingresos de 2 millones de asalariados sufran pérdidas netas. La Confederación Nacional de los Sindicatos Libres de Rumanía Fratia, "La Hermandad", ha anunciado que comenzará a recoger firmas de sus miembros para iniciar una huelga general en la economía nacional, y el Bloque Nacional Sindical llama la atención de que no hay certidumbre alguna de que los salarios netos se mantendrán en los niveles previos a la transferencia de las aportaciones sociales mientras nada obliga a los empleadores a aumentar los salarios brutos con el equivalente de las contribuciones que ellos pagan en el presente. La patronal evita implicarse en el conflicto abierto entre el Gobierno y los sindicatos. Los empresarios recomiendan a su vez al Ejecutivo que analice bien la situación y no tome medidas precipitadas cuyo posible impacto no ha sido evaluado suficientemente.

## SUECIA

### LA CUMBRE SOCIAL DE LA UE EN GOTENBURGO<sup>6</sup>

Junto con el Presidente de la Comisión Europea, *Jean-Claude Juncker*, el Primer Ministro de Suecia, *Stefan Löfven*, organizó una Cumbre Social, centrada en la promoción del empleo y el crecimiento equitativos.

La *Cumbre Social para el Empleo Justo y el Crecimiento* reunió a los jefes de Estado o de gobierno, los interlocutores sociales y otros actores clave para trabajar juntos en una Europa más social y para promover empleos y crecimiento justos. Unos mercados de trabajo europeos que funcionen bien y sean equitativos, sistemas de protección social eficaces y sostenibles y la promoción del diálogo social en todos los niveles constituyan el núcleo de la agenda de la cumbre.

#### Se firmó el pilar europeo de los derechos sociales

En la Cumbre, el Pilar Europeo de los Derechos Sociales fue firmado por *Jean-Claude Juncker*, Presidente de la Comisión Europea, *Antonio Tajani*, Presidente del Parlamento Europeo y *Jüri Ratas*, Presidencia del Consejo de la Unión Europea (UE).

El 23 de octubre, los ministros de Empleo y Política Social de la UE ya acordaron por unanimidad el texto de la Proclamación del Pilar Europeo de los Derechos Sociales. También autorizaron a la presidencia para que lo firme en nombre de los Estados miembros.

En el centro de conferencia, *Eriksbergshallen* en Gotemburgo discutieron temas de justicia y sociales. Todo para lanzar el denominado Pilar Social, en el que los Estados miembros de la UE se comprometen a establecer 20 principios básicos, que desglosan desde la igualdad hasta cómo atraer a grupos débiles en el mercado laboral.

En el momento de la clausura, Löfven dijo *"Esta Cumbre ha sido enriquecida con toda la experiencia, competencia y compromiso que ustedes han ofrecido aquí hoy. Gracias a todos por sus aportaciones e ideas sobre cómo debemos avanzar juntos"*, .

<sup>6</sup> Fuentes: Gobierno sueco: [www.government.se](http://www.government.se), "Social Summit for Fair Jobs and Growth": <http://www.socialsummit17.se/> , Dagens Industri, Dagens Nyheter, Göteborgs Posten, Svenska Dagbladet, Swedish Press Review.

Las observaciones de bienvenida y la sesión introductoria fueron seguidas por tres sesiones de trabajo sobre cómo promover empleos y crecimiento justo en el futuro:

- El acceso al mercado laboral
- Empleo justo y condiciones de trabajo
- Entre trabajos: apoyo a la transición

Está previsto que un informe oficial de la Cumbre sea publicado en la página web de la Cumbre Social a finales de la semana del 20 de noviembre.<sup>7</sup>

Mientras tanto, hay voces en pro y en contra el Pilar Social y hay algunos que promueven su propia agenda.

El Pilar Social ha sido aclamado por una parte por poner a los ciudadanos y criticado por otra parte por otorgarle a Bruselas poder sobre cuestiones que actualmente se encuentran en "los escritorios" de los Estados miembros. Pero el primer ministro griego, *Alexis Tsipras*, señaló otra preocupación "No estoy tan seguro de que sea tan fácil implementar lo que acordamos aquí", dijo, centrándose en las principales diferencias en las condiciones económicas entre los países, un tema planteado por varios otros líderes de la UE

*"Necesitamos acercarnos económicamente. Hoy, el PIB per cápita es el 50 por ciento del promedio en el país miembro más pobre y el 267 por ciento en el más rico. Es importante que los salarios sean justos, pero nos cuesta pagarlo",* dijo la presidenta lituana, *Dalia Grybauskaitė*, y aprovechó la oportunidad para darle "una patada a Suecia", porque los trabajadores lituanos perciben peores salarios que los trabajadores suecos. Fueron los periodistas suecos quienes me lo señalaron antes y si es cierto, ustedes son los que realizan un "dumping social" y no nosotros, dijo *Grybauskaitė* en uno de los tres seminarios paralelos que se emitieron en vivo desde la cumbre.

Fue la transparencia de las discusiones y que estuvieran abiertos al público, lo que hizo que esta reunión fuese histórica. Los periodistas de Bruselas están acostumbrados a sentarse durante horas y adivinar lo que dicen los líderes de la UE detrás de puertas cerradas, pero por primera vez pudieron seguir las conversaciones en vivo. No hubo animadas discusiones en las salas llenas de humo, ya que el formato de las discusiones era algo nuevo en el contexto de la UE.

El Gobierno sueco, que organizó la reunión, había diseñado las tres sesiones como un programa de debate en televisión, con un líder del programa en el medio y tres minutos de discurso de los Jefes de Estado y Gobierno, sindicatos y representantes de los empleadores.

---

<sup>7</sup> Sobre el 24 de noviembre. <http://www.socialsummit17.se/2017/11/17/important-discussions-at-the-social-summit/>

Alguien que habló dos veces más de los tres minutos permitidos fue el Presidente de Francia, *Emmanuel Macron*. Mantuvo una larga declaración de que las cuestiones sociales deben debatirse constantemente en la UE, no solo en cumbres especiales. Tenemos que hacer más y tenemos que hacerlo mejor. Tenemos que reducir los umbrales en el mercado laboral, dijo *Macron*, señalando que los países de la UE necesitan acercarse el uno al otro. "*Hay diferencias demasiado grandes entre nuestras economías. Necesitamos un estándar común y una visión común, todo lo demás es hipocresía*".

La Primera Ministra británica, *Theresa May*, sorprendió al grupo por presentarse en la Cumbre, especialmente porque Gran Bretaña ha estado en contra de toda participación de Bruselas en asuntos sociales. Pero *Theresa May* también eligió hablar de más cooperación internacional en su discurso. "*Los desafíos que enfrentamos son desafíos comunes. Un área en que necesitamos trabajar juntos es la esclavitud moderna. Lancé una propuesta de este tipo en la Asamblea General de la ONU en Nueva York. Esos problemas solo pueden resolverse internacionalmente*", dijo *May*, y una vez más mostró que quería abrir el mundo exterior a la Unión Europea cuando los británicos abandonen la Unión.

Antes de la Cumbre, algunos partidos de la Alianza<sup>8</sup>, así como las Confederaciones de los Empleadores Nórdicos, se habían mostrado muy escépticos al Pilar Social:

### **Los Moderados: El gobierno se esfuerza en proyectos simbólicos de la UE**

La centralización del poder en la Unión Europea (UE) no es la solución a los problemas sociales de Europa o cómo conseguimos empleos más seguros y en mayor número. Hay un riesgo significativo de que la reunión de la UE en Gotemburgo se convierta en un pretexto para que los países no hagan a nivel nacional lo que es necesario, según el líder Moderado *Ulf Kristersson* y la portavoz de política exterior *Karin Enström*.<sup>9</sup>

Stefan Löfven ha descrito esta reunión como un gran éxito para Suecia, al mismo tiempo incluso el Primer Ministro en su Euro-discurso en Uppsala señaló que su mayor ambición es que los estados miembros "recurran a nuestros conocimientos y experiencias comunes". Los Moderados destacan que la proclamación que se esperaba que fuera adoptada es vaga y no vinculante. No es de extrañar, añadían. Existen, y con razón, en el tratado fuertes obstáculos a que la UE para asuma poder de los Estados miembros dentro del área del bienestar social.

Pero la idea de un pilar social en la UE no está libre de riesgos. Incluso si dentro de Suecia existe un amplio consenso en que seguiremos decidiendo sobre

<sup>8</sup> La Alianza: Moderados, Centro, Cristianodemócratas y Liberales.

<sup>9</sup> Debate, Svenska Dagbladet. 15.11.2017.

nuestros sistemas sociales básicos, existen otros movimientos en Europa. Quizás no signifique mucho que el hecho de que justamente los socialdemócratas suecos en el Parlamento Europeo hayan estado presionando para la regulación europea, desde las condiciones laborales hasta el seguro social. Pero se debe tomar en serio cuando el nuevo presidente de Francia, Emmanuel Macron, dice que quiere ir más allá.

No es del todo claro por qué *Stefan Löfven* elige poner gran prestigio en un proyecto que, sin embargo, no desea cumplir. Una explicación generalizada es que se ha convertido en un símbolo de la política gubernamental de la UE y que después de la crisis financiera existe una demanda europea de visiones sobre el trabajo y bienestar social.

El primer gran problema es que la centralización del poder a la UE no es una solución a los problemas sociales de Europa, o una buena respuesta a la pregunta de cómo obtener puestos de trabajo más seguros.

Los problemas de integración sueca solo pueden resolverse a través de buenas políticas nacionales y locales en Suecia. Los Moderados proponen tomar a Suecia como ejemplo. La brecha de desempleo entre nativos y los recién llegados es grande y creciente es un problema sueco que no se resolverá con proclamaciones en reuniones de la UE y una menos convincente legislación laboral europea. Los problemas de integración sueca solo pueden resolverse a través de buenas políticas nacionales y locales en Suecia.

El otro problema es que los líderes de la UE - a iniciativa sueca - se dedican a reuniones con una importancia limitada, cuando la atención debe centrarse en cuestiones en las que la UE puede hacer una diferencia real y donde realmente se necesita más y mejor cooperación. La cooperación debe profundizarse en áreas en las que solo la UE puede desempeñar un papel decisivo: el mercado interior; la migración; el crimen organizado transfronterizo; el trabajo ambiental y climático; la protección de la libertad y la seguridad de Europa.

La cuestión ahora no es si la UE debería hacer más o menos, sino si la UE está poniendo su poder en lo que genuinamente son retos comunes, problemas y crisis. La UE no debería ser "delgada", como a menudo se la llama. La UE debería ser relevante.

Una cuestión importante para Suecia, no menos importante después del Brexit, es cooperar con países afines. Requiere humildad dado el tamaño de la tarea y la relativa pequeñez de nuestro país. Pero, sobre todo, las prioridades más duras suecas y las ambiciones más altas suecas en esas áreas. Hoy extrañamos ambas.

Los moderados quieren cuatro prioridades que caractericen la política sueca de la UE:

- **En primer lugar**, el mercado interior de la UE debe realizarse plenamente. Es una cuestión de competitividad sueca y europea que recae directamente en las manos de la UE. En la actualidad, los bienes fluyen en gran medida libremente dentro de la UE, pero es más lento en cuanto a los servicios y la información. Una cumbre de la UE sobre la realización del mercado digital interno hubiera sido relevante para la realidad.
- **En segundo lugar**, la UE necesita alcanzar una visión común sobre la migración y sobre cómo proteger las fronteras exteriores de la Unión. Los Moderados queremos que Suecia sea una voz fuerte para un nuevo sistema de asilo humanista, común y sostenible. La credibilidad de la política migratoria sueca es una base importante para nuestra posición de negociación europea.
- **En tercer lugar**, es necesaria una mayor participación sueca en la cooperación de la Defensa Europea y una mayor responsabilidad de Suecia para la seguridad de Europa. Suecia debe participar plenamente no solo en el diseño de la nueva "cooperación estructurada permanente" (Pesco), sino también ayudar a hacer realidad la estrategia global de seguridad de la UE.
- **En cuarto lugar**, queremos fortalecer el trabajo ambiental y climático europeo. Se necesita una fuerte voz sueca para que la UE logre los objetivos establecidos en París y una voz europea para que el mundo siga a Europa. Se requiere una política común para la eficiencia energética y un mejor intercambio de emisiones.

*Un Pilar Social es lo que menos necesita la Unión Europea ahora mismo*

En un artículo de debate en *Göteborgs Posten* (GP), *Annie Lööf*, Líder del Centro y *Frederick Federley*, diputado del parlamento europeo, así como *Eskil Erlandsson*<sup>10</sup> escriben "En estos tiempos de intranquilidad, a lo que debe darse prioridad no es a nuevos ámbitos dentro de la UE. Mientras la Unión debiera estar dedicándose a los grandes temas transfronterizos, los Socialdemócratas quieren centralizar importantes segmentos del modelo sueco. Con lo cual el poder se alejaría todavía más de los ciudadanos, escriben, entre otros".

Es por ello más importante que nunca que los estados de la UE colaboren y se mantengan unidos. Un encuentro entre los líderes de la UE debería poder ser una ocasión para seguir construyendo una estrategia común y robusta para luchar contra el terrorismo, presionar la amenaza climática, ponerse de acuerdo sobre una política de refugiados común, reforzar el mercado interior o manejar a una Rusia cada vez más agresiva. En estos grandes temas, solamente la auténtica colaboración puede realmente implicar una diferencia.

Sin embargo, reprocha a *Stefan Löfven* que haya elegido colocar otro tema completamente distinto a la cabeza del orden del día del encuentro, concretamente cómo la UE puede elaborar un "pilar social". Se trata de regular

---

<sup>10</sup> Eskil Erlandsson, centro, Vicepresidente de la Comisión de la UE del Parlamento sueco.

el mercado laboral y la política de bienestar a nivel UE. Hoy estos terrenos los gestiona cada Estado Miembro, y por buenas razones, ya que la UE está formada, todavía, por 28 miembros con situaciones muy distintas en sus mercados laborales, así como diferentes tradiciones y ambiciones en política de bienestar.

Parece ser que la idea del Gobierno es la de exportar la regulación sueca al resto de la UE con la esperanza de que se suscriban unos "niveles mínimos" y una "*best practice*". Pero existe un gran riesgo de que este proyecto sea contraproducente. Suecia es un país pequeño entre muchos otros países de la UE. Es ingenuo y cándido el creer que nosotros no corremos el riesgo de vernos obligados a importar regulaciones y, con ello, tener que cambiar las actuales normas suecas y el modelo sueco.

Los Socialdemócratas y otros partidos, que trabajan a favor de una política de bienestar europea más armonizada, deben por ello explicar por qué quieren que el ultraconservador gobierno polaco pueda tener influencia sobre los permisos parentales en Suecia. O cómo conseguimos más horas trabajadas en el mercado laboral si el gobierno griego puede determinar salarios mínimos o dar forma a los distintos tipos de contratos en Suecia.

Al contrario de las ambiciones del Gobierno, Suecia probablemente perdería con una regulación UE de los sistemas de bienestar europeos. Es difícil pensar que otros países de la UE pudieran llegar a niveles comparables a nuestras amplias ventajas del bienestar y abrazar nuestra política en el terreno de la igualdad. En la práctica, ello puede implicar que nos veamos obligados a situarnos a un nivel no acorde con nuestras ambiciones.

En vez de ayudar a los ciudadanos a solucionar sus problemas cotidianos, las consecuencias de un pilar social pueden ser conflictos desgarradores entre países que se peleen para que sea su sistema de bienestar el que marque la pauta. Con un pilar social se corre el riesgo de dejar de lado la diversidad europea, y de que las distintas tradiciones y valores se conviertan en grandes temas conflictivos dentro de la Unión.

Además, la inseguridad en torno a lo que la propuesta implique para el mercado de trabajo es lo más grave de todo. El documento que la Comisión ha presentado está lleno de formulaciones amplias, que abren la puerta a que Suecia tenga que atarse a preceptos sobre el seguro de desempleo, sueldos mínimos y pensiones. Desconocemos lo que esto significa concretamente o de qué niveles se trata. El hecho es que ni siquiera sabemos si el deseo de Stefan Löfven, tras su proyecto de prestigio, llevará a la derogación del modelo sueco de las partes en el mercado de trabajo. Existe el riesgo de que éste sea un paso hacia que la legislación UE sustituya al modelo sueco de formación de salarios, que los Socialdemócratas han defendido tradicionalmente. Ello implicaría más complicaciones normativas para las empresas, reducción del crecimiento y menos empleos en la UE y en Suecia.



El Partido del Centro considera que las decisiones deben tomarse al nivel más cercano posible a quienes éstas afectan. No podemos aceptar esta enorme centralización de la normativa en el terreno social, que es algo muy cercano a la vida cotidiana de los ciudadanos. Es todo lo contrario a lo que nosotros denominamos política de cercanía. Estamos además convencidos de que el pilar social reduciría la confianza de los ciudadanos en la política. El regular el bienestar de las personas a nivel de la UE no es el camino correcto, sobre todo en una época en que aumenta el desdén hacia los políticos.

Por supuesto que el Centro desea reformas y soluciones que faciliten la libre circulación, de forma que las personas puedan trabajar y estudiar en toda la UE. Para alcanzar este objetivo, sin embargo, son necesarios menos impedimentos, no más normativas complejas. Defendemos la colaboración europea. En tiempos como éstos es más necesaria que nunca. Pero son los grandes temas los que requiere de la cooperación UE – la amenaza climática, el terrorismo, la migración, el mercado interior y la seguridad. El bienestar es una cuestión interna nacional, que debe ser decidida cerca de quienes lo pagan y lo utilizan.

### **Representantes de los empleadores nórdicos: "La Unión Europea no es un país único"**

En un artículo de debate en el periódico *Dagens Industri*, el 16 de noviembre, los representantes de las organizaciones de empleadores en Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia escriben que las cuestiones relacionadas con un modelo social ya han dejado la etapa de debate a nivel de la UE.

Argumentan que la Comisión está "**desafiando el modelo del mercado laboral nórdico**", en el que el papel de las partes sociales es asumir la responsabilidad y resolver los problemas que surgen entre empleadores y empleados.

Los cuatro representantes están convencidos de que la diversidad de Europa ofrece una ventaja competitiva que debe promoverse mejor, pero "*debemos comenzar en el extremo correcto; las empresas tienen los medios para crear trabajo y así es como creamos una Europa social*"





**SEGURIDAD SOCIAL**

---

## FRANCIA

### PROYECTO DE LEY DE FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA 2018

#### Aumento de la CSG, disminución de la cotización de enfermedad y desempleo<sup>11</sup>

*La evolución de la financiación de la protección social marca el proyecto de ley de financiación de la Seguridad social para 2018, presentado en Consejo de ministros el 11 de octubre. Las cotizaciones salariales del seguro de enfermedad y del seguro de desempleo serán suprimidas el 1º de enero de 2018. De forma paralela, la CSG aumentará en 1,7 puntos. A continuación se presentan las disposiciones del proyecto de texto relativas a las cotizaciones y las contribuciones sociales.*

Con el fin de fomentar «la actividad, el empleo y el emprendimiento», este proyecto de ley modifica la financiación de la protección social. Están previstos: el alza de la CSG, la supresión de la cuota del seguro de enfermedad y del seguro de desempleo, la transformación del CICE y del crédito fiscal de la tasa sobre los salarios (CITS) en reducción de las cuotas sociales y un dispositivo de exoneración generalizada para los creadores o los que recuperan una empresa.

#### Aumento de la CSG, reducción de las cotizaciones

Las cotizaciones abonadas por los asalariados serán reducidas, mientras que la CSG, imposición sobre las rentas de cualquier naturaleza, debería aumentar ya desde 2018.

##### 1. Aumento de la CSG y supresión de las cotizaciones salariales

Desde el 1 de enero de 2018, el porcentaje de la CSG experimente un alza de 1,7 puntos que se aplicará a todos los ingresos ya sujetos a dicha CSG, con excepción de las prestaciones de desempleo, las indemnizaciones diarias por enfermedad, las pensiones de jubilación y por discapacidad que se benefician del tipo reducido de la CSG.

##### 1.1. Nuevos tipos de CSG a 1 de enero de 2018

Debido al aumento en 1,7 puntos de la CSG el 1 de enero de 2018, los distintos tipos aplicables pasarán de:

- 7,5 % a **9,2 %** en el caso de **las rentas de actividad y de sustitución**;
- 8,2 % a 9,9 % en el caso de las rentas del capital y el patrimonio;
- 6,6 % a **8,3 %** en el caso de las **pensiones de jubilación y de invalidez**.

<sup>11</sup> LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 191/2017, 23 de octubre 2017

Hay que subrayar que, en el caso de los jubilados y de los beneficiarios de una pensión de invalidez, el alza de la CSG sólo no debería afectar a los beneficiarios de pensiones cuyo nivel de rentas permite el sometimiento al tipo normal (o sea, 14 375 euros / año en la metrópolis, 15 726 euros en los departamentos de Martinica, Guadalupe y La Reunión, y 16 474 euros en los territorios de ultramar Guayana y Mayotte).

### 1.2. CSG deducible del impuesto sobre la renta

Al igual que las cotizaciones a las que sustituyen, el alza de 1,7 puntos de la CSG se deduce, lógicamente, del IRPF. Los tipos de CSG deducibles del IRPF (recogidos en el Proyecto de Ley de Finanzas para 2018) aumentarán pues en consecuencia:

- De 5,1 % a **6,8 %** para las **rentas de actividad**;
- De 5,1 % a 6,8 % para las rentas del capital y del patrimonio imponibles del IRPF (exentas, en principio, del descuento a tanto alzado único, previsto en el proyecto de Ley de Finanzas para 2018);
- De 4,2 % a **5,9 %** para las **pensiones de jubilación e invalidez**.

### 2. Supresión en dos etapas de las cotizaciones por enfermedad y desempleo

Contrariamente al alza de la CSG, que será efectiva el 1 de enero de 2018, la supresión de las cuotas por enfermedad y desempleo se hará en dos etapas, con una reducción total de un 3,15 %.

- A partir del 1 de enero de 2018, la supresión de las cuotas salariales del seguro por enfermedad (0,75 puntos) entrará en vigor, acompañada por una primera reducción de la cuota del seguro por desempleo (1,45 puntos);
- A partir del 1 de octubre de 2018, la parte restante de la cuota salarial del seguro por desempleo (0,95 puntos) quedará suprimida.

Es de subrayar que la supresión de la cuota salarial por Enfermedad no está directamente prevista en el proyecto de ley de Financiación de la Seguridad social, sino anunciada en la exposición de motivos. Debería ser objeto de un decreto que será publicado de aquí a final de año.

### 3. Medidas equivalentes para los trabajadores autónomos

Con el fin de garantizar la equidad de la reforma para el conjunto de los activos, el PLFSS prevé un dispositivo de compensación específico destinado a los trabajadores autónomos. Éste se aplicaría a las cotizaciones y las contribuciones debidas a título de los periodos que intervengan a partir del 1 de enero de 2018.

El dispositivo previsto se articula en torno a una reducción de las cuotas por prestaciones familiares en 2,15 puntos para todos los trabajadores autónomos y

un fortalecimiento de la exención decreciente de las cuotas del seguro de enfermedad y maternidad de los trabajadores autónomos no agrícolas.

#### 4. Reducción de la cotización por prestaciones familiares

La reducción en 2,15 puntos las cotizaciones por prestaciones familiares permitirá a los trabajadores autónomos que perciben un ingreso o una remuneración inferior al 110 % del techo anual de la Seguridad social (43 151 € en 2017) beneficiarse de un tipo de cotización por prestaciones familiares nulo. El tipo progresaría después entre el 110 y el 140 % del techo anual de la Seguridad social o PASS (54 919 euros en 2017) para alcanzar un tipo normal del 3,10 % a partir del este último umbral (frente al 5,25 % en la actualidad).

#### 5. Fortalecimiento de la reducción de la cotización por enfermedad

El fortalecimiento de la reducción de la cotización por enfermedad y maternidad permitirá reducir el tipo al 1,5 % a los trabajadores autónomos no agrícolas (frente al 3 % en la actualidad), por debajo del 70 % del PASS (o sea, 27 460 euros en 2017). Esto representa una reducción de 5 puntos con relación al tipo normal de 6,5 %. La exención será después decreciente y las cuotas del seguro de enfermedad y maternidad serán abonadas en su totalidad a partir del 110 % del PASS.

Además, esta exención se extenderá a los trabajadores autónomos agrícolas y sustituirá a la exención (7 puntos) de la cotización por enfermedad, que no está sometida a la condición de ingresos.

### Final del CICE y desgravación de las cotizaciones sociales empresariales

El PLSS para 2018 prevé poner en marcha una bonificación reforzada de las cuotas patronales, que comprende dos partes que se aplicarán a partir de 2019.

- **Transformación del CICE (Crédito fiscal para la competitividad y el empleo)**

En el capítulo relativo a las "cotizaciones basadas en las remuneraciones o beneficios abonados a los trabajadores asalariados y asimilados", se introducirá un nuevo artículo (Código de la Seguridad social, artículo L. 241-2-1) que prevé una disminución de 6 puntos de los tipos de las cuotas sociales del seguro de enfermedad sobre las ganancias o las remuneraciones que no excedan 2,5 veces el SMI.

Esta baja de las cotizaciones, que será efectiva a partir de las remuneraciones abonadas en 2019, sustituirá al CICE que se aplicaba hasta 2,5 veces el SMI, y al CITS (Crédito fiscal del impuesto sobre los salarios) en el sector no lucrativo, derogados en esa misma fecha en el marco del proyecto de ley de Presupuestos para 2018.

La reducción se aplicará a los trabajadores cuyos empleadores entran en el ámbito de la reducción Fillon (empleadores sujetos obligatoriamente al régimen de seguro de desempleo y empleadores del sector público o semipúblico, para sus empleados que tengan derecho al seguro de desempleo). De hecho, el ámbito de aplicación será más amplio que el de los créditos fiscales cuyas destinatarias eran sólo las empresas sujetas al impuesto sobre sociedades o a la tasa sobre los salarios.

Es de subrayar que, en 2018, el CICE continuará aplicándose pero con el tipo del 6 % (en lugar del 7 %) a las remuneraciones que no superen en 2,5 veces el SMI (proyecto de ley de Finanzas 2018).

#### ▪ **Revisión de la reducción Fillon**

En el caso de los asalariados con salarios más bajos, la reducción general de afecta a las cotizaciones empresariales de la Seguridad social (reducción "Fillon") de manera decreciente. Ésta se aplica hasta el nivel de 1,6 veces el SMI. El Gobierno ha querido facilitar más aún la contratación de trabajadores poco cualificados y poco remunerados con el SMI, fortaleciendo el dispositivo de bonificaciones generales en unos 10 puntos, con objeto de exonerar totalmente, en nivel del SMI, las cotizaciones y contribuciones sociales abonadas por todas las empresas (y no sólo las que están sometidas al impuesto sobre las sociedades o a la tasa sobre los salarios, en el ámbito de los créditos fiscales).

El nuevo dispositivo se aplicará a las cotizaciones y contribuciones debidas a partir del 1 de enero de 2019.

#### ▪ **Cotizaciones afectadas**

La bonificación general de cotizaciones se aplicará, sin cambio, a las contribuciones empresariales (CSS, artículo L. 241-13 modificado) siguientes:

- Las cotizaciones adeudadas a título de seguros sociales;
- Las cotizaciones de prestaciones familiares;
- Las cotizaciones adeudadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (ver más abajo);
- Las contribuciones mencionadas en el artículo L. 834-1 del CSS (contribuciones debidas al Fnal);
- Las contribuciones mencionadas en el 1º del artículo L. 14-10-4 del Código de acción social y de la familia (contribución de *solidaridad autonomía*).

Además, para facilitar la contratación de trabajadores, el ámbito de aplicación de la reducción será extendido a las cotizaciones a cargo del empleador debidas:

- A título de los regímenes de pensiones complementarias de jubilación legalmente obligatorios, mencionados en el artículo L. 921-4 del Código de la Seguridad social (regímenes complementarios ARRCO y AGIRC). En la práctica,

se verían afectadas las cuotas Arrco con un tipo del 4,65 %, y las Agff con un tipo del 1,20 %.

-A título del seguro de desempleo, previstas en el artículo L. 5422-9 del Código de trabajo (tipo del 4,05 %).

#### ▪ **Imputación**

La reducción se aplicará sin cambio alguno en las remuneraciones inferiores a 1,6 SMI ya que su importe es el máximo en el caso de los asalariados remunerados con el SMI.

Si una deducción a tanto alzado por gastos profesionales (DFS) debiera aplicarse, entonces la remuneración se entendería como deducción a tanto alzado reducida "dentro de los límites y condiciones establecidos por decreto ministerial". Este dispositivo tiene por objeto limitar los beneficios adicionales ya que un trabajador que se beneficia de una DFS puede tener derecho a la exención (por remuneración fijada se entiende una vez deducida de la deducción a tanto alzado específico), mientras que un trabajador que se beneficia de la misma remuneración sin DFS puede ser excluido. La solución adoptada consiste en tener "en cuenta un tipo de bonificación reducido en un tercio con relación a los tipos de los DFS que se aplican actualmente".

La reducción se imputaría a las cotizaciones y contribuciones declaradas, por una parte a los organismos de recuperación, y por otra, a las instituciones de pensiones de jubilación complementaria, en función de la parte que representa el tipo de estas cotizaciones y contribuciones (valor máximo establecido por decreto todavía no publicado).

La *reducción Fillon* continuaría sin poderse imputar sobre la totalidad de la cotización por accidentes de trabajo-enfermedades profesionales (AT-EP) puesto que el artículo L. 241-5 del Código de la Seguridad social prevé que las cotizaciones adeudadas a título de AT-EP no pueden ser objeto de una exención total. En consecuencia, la *reducción Fillon* sólo podría imputarse sobre las cotizaciones AT-EP con un límite establecido por resolución ministerial.

Es de subrayar que, a la lectura de estos textos, se puede pensar que el dispositivo de la deducción a tanto alzado por gastos profesionales será revisado. "Su justificación económica ya no se verifica" con relación a las modalidades de ejercicio de las profesiones que se beneficiaban, insiste un documento anexo al proyecto de ley.

#### ▪ **Recaudación**

Las contribuciones del seguro de desempleo son recaudadas por las Urssaf. Por el contrario, las cotizaciones Agirc/Arrco, al ser recaudadas por las instituciones de pensiones de jubilación complementarias, el proyecto de ley prevé extender el ámbito de las garantías ofrecidas a los cotizantes a la Urssaf, a los cotizantes

de la «pensión complementaria», y establece las condiciones de la coordinación entre las redes. Vuelve pues a estar de actualidad la encomienda a las Urssaf de la recaudación de las cotizaciones de jubilación complementaria de los asalariados.

Esto es así por lo que respecta a:

-La contradicción de las circulares. El cotizante estaría garantizado contra cualquier regulación, y, en el futuro, también contra "cualquier solicitud de rectificación";

-La demanda de "*rescrit social*" (dispositivo que permite obtener una decisión explícita del organismo de recaudación) sobre la aplicación de la normativa en una situación dada). En el futuro se podrá oponer la respuesta del organismo.

-El recurrir a la intervención de la Acss cuando una empresas con varios establecimientos depende de varios organismos de recaudación (o de instituciones de pensión de jubilación complementaria) y se le aplican simultáneamente soluciones divergentes cuando los establecimientos se encuentran en una situación idéntica.

Por último, para ayudar a las empresas con dificultades que solicitan, por ejemplo, un calendario de pago, se han previsto medidas de coordinación entre organismos de recaudación e instituciones de pensión de jubilación complementaria. Así, cuando la Urssaf aprueba un calendario de pago (según la exposición de motivos, para cantidades pequeñas) un escalonamiento de las cotizaciones sería de derecho tratándose de las cotizaciones de pensión de jubilación complementaria.

En aras de su armonización, las modalidades de aplicación de los controles, de la fase contradictoria y de los procedimientos amistosos y contenciosos implementados por las Urssaf serán definidas de manera que garanticen a las empresas la unidad de los procedimientos aplicables al conjunto de las cotizaciones controladas.

Estas disposiciones se aplicarán en la normativa relativa a la reducción decreciente de las cotizaciones sociales, así como a todo punto de derecho cuya aplicación sea susceptible de incidir en las bonificaciones de cotizaciones patronales de jubilación complementaria.

Para que los cotizantes tengan un mejor conocimiento de la normativa aplicable, está previsto que a partir del 1 de enero de 2019 un sitio Internet presentará la totalidad de las instrucciones y circulares puestas a disposición de éstos, relativas a la normativa aplicable en materia de bonificaciones y reducciones de cotizaciones y contribuciones sociales.

#### ▪ **Medidas de coordinación**

Un convenio aprobado por resolución ministerial será formalizado entre la Acss y un representante de las instituciones de jubilación complementaria. Dicho

convenio deberá especificar las modalidades de concertación entre las dos redes, con el fin de aportar a las empresas «informaciones coordinadas» y las condiciones de procesamiento armonizado de las solicitudes y las reclamaciones de los cotizantes.

Finalmente, para garantizar esta coordinación, los organismos de recaudación y las instituciones de jubilación complementaria utilizarán los datos de un directorio común de sus empresas cotizantes.

Hay que subrayar que la implementación reforzada de “una exención de las cotizaciones sociales” conllevará un nuevo examen de los otros dispositivos de exención (exenciones en ultramar, en ciertas zonas, etc.), que debería ser efectuado en el ámbito de las leyes de financiación para 2019. Estos dispositivos serían bien revisados bien suprimidos “en el momento en que algunos se conviertan [...] en menos favorables que el derecho común”.

### **Extensión del ACCRE**

La ayuda destinada al demandante de empleo que crea o recupera una empresa (ACCRE) da derecho a una exención de las cuotas sociales salariales y patronales, durante un año, a condición de percibir rentas de actividad inferiores al PASS (techo anual de la Seguridad Social), o sea, 39 228 euros en 2017. La exoneración es total para las rentas inferiores a  $\frac{3}{4}$  PASS, y después es decreciente entre  $\frac{3}{4}$  del PASS y 1 PASS.

Este dispositivo será extendido a la totalidad de los que creen o recuperen una actividad independiente o en forma de sociedad, a condición de que ejerzan el control de manera efectiva. Durante el primer año, éstos podrán beneficiarse de la exoneración total de las cotizaciones por enfermedad, maternidad, viudedad, jubilación, invalidez, fallecimiento y familia, en caso de que perciban rentas inferiores a  $\frac{3}{4}$  del PASS (29 421 euros en 2017). Por encima de este umbral, la exención será concedida por una fracción y dentro del límite de un techo de rentas o remuneraciones establecidas por decreto. A este respecto, la exposición de motivos indica un techo máximo, en 40 000 euros, por encima del cual el beneficio del dispositivo no es posible, lo que corresponde, más o menos, a un PASS (39 228 euros en 2017), a imagen de la normativa actual del ACCRE. La exención está limitada a 12 meses.

Por otra parte y para evitar abusos, el texto delimita las condiciones en las que pueden beneficiarse de este dispositivo. Así, está previsto un periodo de tres años a partir de la fecha de finalización del dispositivo, durante la cual una persona que ya se ha beneficiado del mismo no puede volver a hacerlo.

Estas disposiciones entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2019.



Cabe subrayar que, según indica el texto, las cotizaciones familiares, por enfermedad y maternidad concedidas a los trabajadores autónomos se pueden acumular con la ACCRE, en condiciones que todavía están por concretar.

### **Extension del campo de aplicación del CESU**

El CESU se utiliza actualmente en casos limitados por los textos. A partir del 1 de enero de 2019, el artículo 10 del proyecto de ley prevé extender el ámbito de utilización del CESU a los pequeños contribuyentes y a los particulares que ejercen una actividad en el domicilio de otros particulares, algunos de los cuales no tienen acceso al CESU, debido a su clase de actividad o del ámbito en el que la ejercen. Así, está previsto:

- No restringir la utilización del CESU al ámbito de los servicios a las personas (guardia de niños, asistencia a las personas mayores, servicios a domicilio relativos las tareas domésticas o familiares, etc.).
- Abrir el CESU a los particulares que recurren a otros particulares, para su uso personal para efectuar de manera concreta un servicio de asesoramiento o de formación, a cambio de una remuneración. Un decreto establecerá las actividades que forman parte del ámbito de aplicación de este dispositivo, así como su duración (8 horas al mes, según la evaluación previa de los artículos del proyecto de ley).
- Abrir el CESU a personas mandatadas por un particular (plataformas colaborativas o asociaciones, y empresas mandatarias) para llevar a cabo las modalidades obligatorias vinculadas a la contratación, el empleo, la declaración y el pago de las cuotas sociales de sus asalariados, y cuya actividad consiste en poner en contacto a un particular con un asalariado, un pasante, un particular por un periodo y unos servicios que serán especificados por decreto.

### **Recaudación de las cotizaciones de los artistas autores**

La organización del régimen de los artistas-autores y las normas de afiliación y recaudación quedarán modificadas por el artículo 16 del proyecto de ley de financiación de la Seguridad social, como muy tarde el 1 de enero de 2019.

En el futuro serán los organismos concertados, la Asociación para la gestión de la Seguridad social de los autores (AGESSA) y la Casa de los artistas y ya no los organismos de la Seguridad social, quienes se pronunciarán directamente sobre la afiliación de los artistas-autores. Por el contrario, esta afiliación será implementada por los organismos de la Seguridad social.

Dicho artículo introduce la posibilidad para los artistas-autores que perciben rentas o remuneraciones inferiores a una cuantía, que será establecida por decreto, de solicitar poder cotizar sobre una base a tanto alzado correspondiente a esta cuantía.

La parte de cotizaciones a cargo de los artistas-autores, tanto la parte "patronal" como la "salarial" se deberá abonar a la Urssaf designada por el director de la Acoss, y ya no al organismo concertado del que dependían los artistas-autores.

Además, para simplificar las gestiones, las declaraciones y el abono de las cuotas y contribuciones sociales (parte "salarial"), podrán ser *desmaterializadas* a partir del 1 de enero de 2018. Por el contrario, la obligación de *desmaterialización* será impuesta, so pena de aumentos para la parte patronal de las cotizaciones y contribuciones sociales. Por otra parte, para permitir la identificación de los artistas autores, los difusores y las sociedades de reparto y de percepción de los derechos de autor, tendrán obligación, so pena de sanciones, de proporcionar a partir del 1 de enero de 2018 el número que permita la identificación de los artistas-autores.

Por último, para mejorar la protección social de los interesados, el proyecto de ley prevé suprimir ciertas especificidades del régimen para permitir que todos los artistas-autores puedan beneficiarse del pago de las prestaciones en especie enfermedad y maternidad. Los derechos sociales de los artistas-autores serán pues alineados y ya no tendrán en cuenta el nivel de ingresos. Sin embargo, el derecho a las prestaciones en metálico continuarán estando subordinadas a la condición de que el asegurado tenga sus cuotas actualizadas.

El personal encargado de la recaudación en estos organismos concertados, será transferido a la URSSAF que designe el director de la ACROSS para garantizar la recaudación de las cotizaciones y las contribuciones sociales del régimen de los artistas-autores.

## MARRUECOS

### UN SEGURO DE ENFERMEDAD COMPLEMENTARIO PARA LOS FUNCIONARIOS DE SANIDAD<sup>12</sup>

***El total de los reembolsos pueden llegar al millón de dirhams por persona y año.***

Los funcionarios del sector público sanitario pueden también beneficiarse de un seguro de enfermedad complementario (AMC).

La Fundación Hassan II para la promoción de las obras sociales a beneficio del personal del sector sanitario a firmado recientemente un contrato de seguro con la compañía Saham, tal y como señala una nota de la Fundación de fecha de 9 de noviembre de 2017.

Este seguro de enfermedad complementario entró en vigor el 1 de noviembre pasado.

Una campaña de comunicación se lanzará próximamente a través de la página web de la Fundación para informar a los interesados. Así, Saham se ocupará de la gestión de este seguro. Además de los afiliados, los miembros de su familia gratuita se benefician gratuitamente de un seguro de enfermedad complementario que le permite obtener los reembolsos y/o las coberturas que se conceden por el régimen de cobertura médica de base: Seguro de enfermedad obligatorio (AMO). Este seguro tiene cobertura en Marruecos o en el extranjero para hospitalizaciones médicas o quirúrgicas. Los afiliados se benefician además de una tasa de reembolso del 100% sobre la base del importe total que queda después de deducir la franquicia asegurada por el AMO.

Se beneficiarán igualmente de un reembolso complementario de hasta el 150% de la tarifa nacional de referencia. El Total de los reembolsos asegurados en el marco de la AMC puede llegar a un millón de dirhams por persona y por año. Para los casos particulares, se han fijado los topes máximos. En caso de parto normal, el montante total es de 1.000 DH, que se eleva a 2.000 DH en caso de gemelos. Para el parto por cesárea, el montante es de 2.500 DH. En cuanto al área óptica, el tope de reembolso está limitado para los adultos y para un período de 24 meses a 800 DH para los cristales y 500 DH para la montura o las lentillas. Los niños de los afiliados menores de 16 años pueden igualmente beneficiarse y por un período de 24 meses. Para los cuidados y las prótesis dentales, el límite es de 2.000 DH para los cuidados dentales y de 2.000 DH para las prótesis dentales. El límite de reembolso para un escáner se limita a

<sup>12</sup> Fuente: AUJOURD'HUI LE MAROC

600 DH por persona, por enfermedad y por año y de 1.200 DH para una resonancia. Para una circuncisión, el umbral de reembolso es de 1000 DH.

Señalamos igualmente que los gastos de sepelio son abonados en caso de fallecimiento del afiliado asegurado. El paquete de gastos por sepelio se fija en 20000 DH. Hay que decir que el personal del sector público sanitario, en activo o retirado sin límite de edad, puede beneficiarse de este seguro.

Pueden beneficiarse de este seguro igualmente los cónyuges, los hijos a cargo hasta los 21 años (o 26 si están estudiando), los niños con discapacidad sin límite de edad que sean derechohabientes de un afiliado fallecido.

Cabe recordar que la Fundación Hassan II para la promoción de las obras sociales en beneficio del personal del sector público sanitario comenzó a funcionar el 12 de noviembre de 2014.



**MERCADO DE TRABAJO**

---

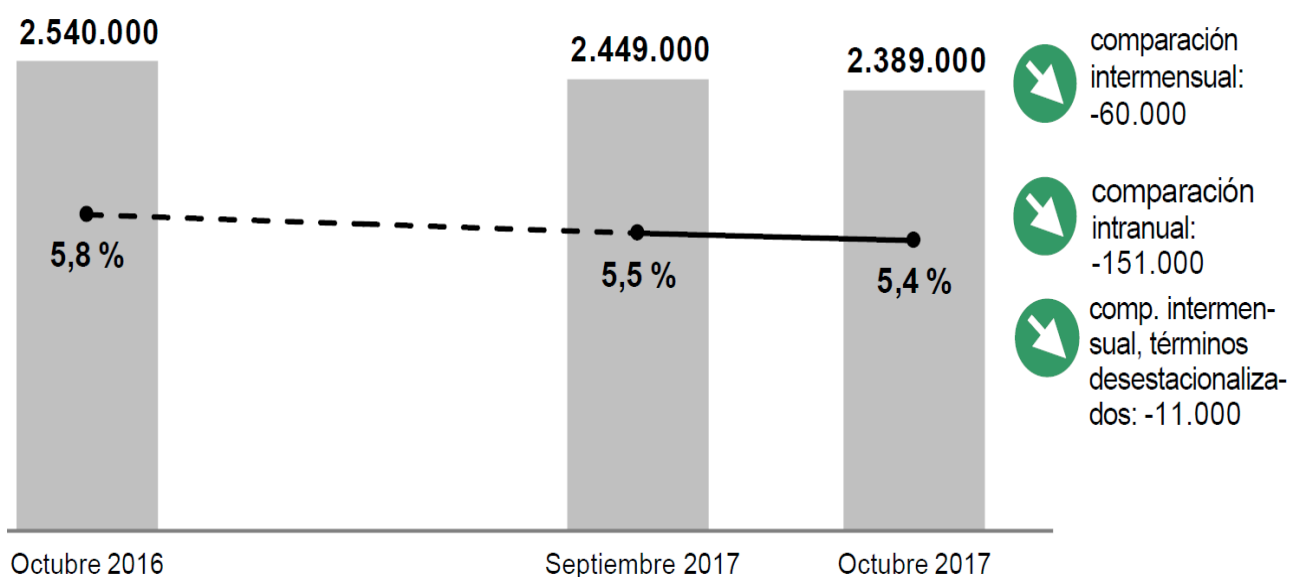
## ALEMANIA

### EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN OCTUBRE

Continúa la positiva evolución del mercado laboral. La activación del mercado laboral propia de otoño provoca un descenso del desempleo y subempleo. Siguió registrando un crecimiento dinámico la ocupación y la demanda de personal por las empresas, acentuó el presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), Detlef Scheele, al presentar las cifras mensuales registradas por el mercado laboral en septiembre.

Como consecuencia de la activación del mercado laboral propia de otoño, el número de parados registrados en las Agencias de Empleo descendió en octubre en 60.000 personas frente al mes anterior, 11.000 menos en términos desestacionalizados. El paro registrado alcanzó la cifra de 2.389.000 personas, 159.000 personas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo se situó en el 5,4% (-0,1%).

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO (octubre de 2017)



El subempleo, que comprende además de a los desempleados a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, descendió en 11.000 personas en términos desestacionalizados. El número de personas subempleadas se cifró en octubre en 3.367.000 en total, 129.000 menos que hace un año. Con ello, el subempleo registró un descenso mucho menor en comparación interanual que el desempleo, lo que hay que atribuirlo principalmente a la ampliación de las medidas de activación del mercado laboral, especialmente las dirigidas a refugiados y solicitantes de asilo.

Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en agosto se registró una cifra de desempleo de 1.520.000 personas y una tasa de desempleo de 3,5%.

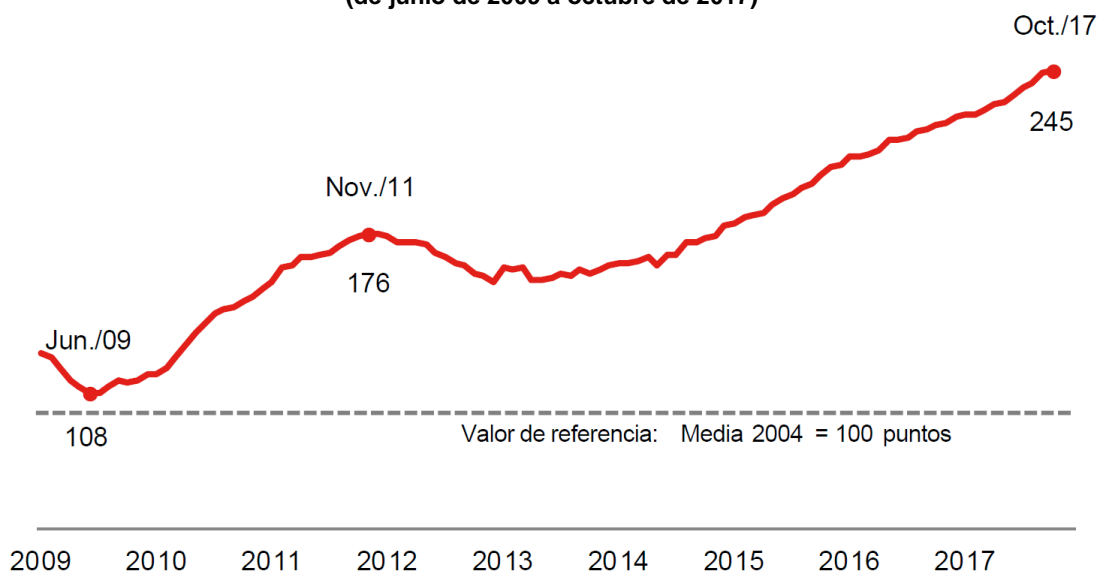
Continuó registrando un notorio crecimiento la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana en comparación interanual. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística (destatis) siguiendo criterios nacionales, la ocupación aumentó de agosto a septiembre en 41.000 personas en términos desestacionalizados, alcanzando la cifra de 44.650.000 ocupados, 655.000 más en comparación interanual. El aumento se atribuye, ante todo, al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la afiliación de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de julio a agosto en 74.000 personas en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 32.400.000 personas afiliadas, se registró un aumento de 746.000 personas en comparación interanual.

#### EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN EN UNA SELECCIÓN DE SECTORES, (agosto de 2017)



La demanda de mano de obra sigue siendo alta y su crecimiento dinámico. En octubre había registrados en la Agencia Federal de Empleo 780.000 puestos de trabajo vacantes, 88.000 más que hace un año. En comparación con el mes anterior, la demanda aumentó en 8.000 en términos desestacionalizados. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, alcanzó en octubre los 245 puntos, creciendo un punto frente a septiembre y 23 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

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

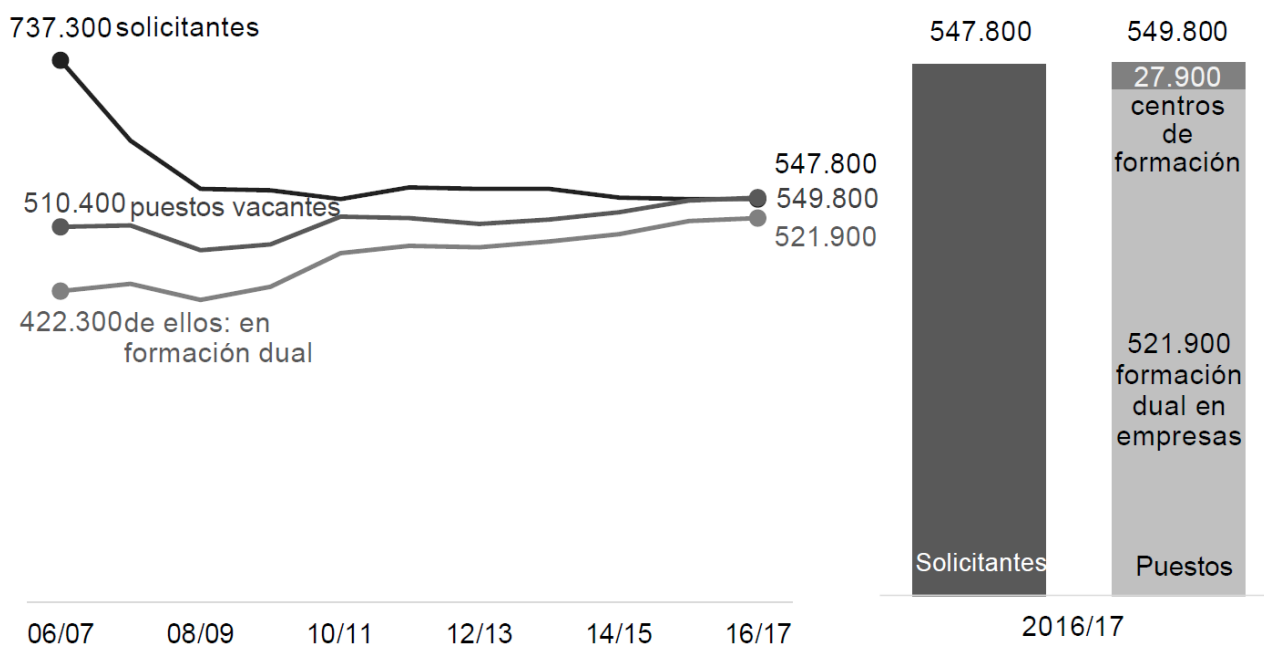


En cuanto a las prestaciones económicas, un total de 663.000 personas percibieron en el mes de octubre la prestación contributiva por desempleo, 42.000 menos que hace un año. En cuanto a la evolución del seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se cifró en 4.300.000 personas, 3.000 menos en comparación interanual. Con ello, un 7,9% de la población alemana en edad laboral estaba en situación de necesidad.

Según su reciente informe sobre la situación del mercado de formación profesional, a la Agencia Federal de Empleo le fueron notificados un total de 549.800 puestos de FP entre octubre 2016 y septiembre 2017, cifra similar a la del período anterior (+2.800). La mayoría son puestos de formación dual, cuya cifra aumentó en 4.100 al alcanzar los 521.900 puestos. Hasta el 30.9.2017 fueron firmados un total de 480.000 contratos de formación, 5.300 más que hace un año. Con un total de 547.800 jóvenes, también se mantuvo estable el número de jóvenes que acudieron al servicio de orientación e intermediación para la formación de la Agencia, 26.400 de ellos eran refugiados. Aunque la situación general continua siendo estable, aumentan las desigualdades regionales, profesionales y formativas, lo que dificulta considerablemente un equilibrio entre la oferta y la demanda. Por sectores, llama la atención que la gastronomía, la hostelería, algunas de las profesiones de oficios y la construcción, tienen enormes dificultades para cubrir sus vacantes, mientras que muchos jóvenes interesados en iniciar una FP en el ámbito de la administración de oficina o mecánica de automóviles no encuentran un puesto. A 30 de septiembre, la agencia contabilizó 48.900 puestos sin cubrir (+5.500 en comparación interanual) y 23.700 jóvenes sin un puesto de formación (+3.200). Otros 56.500 mantienen su interés en iniciar una formación pero han encontrado una salida alternativa.

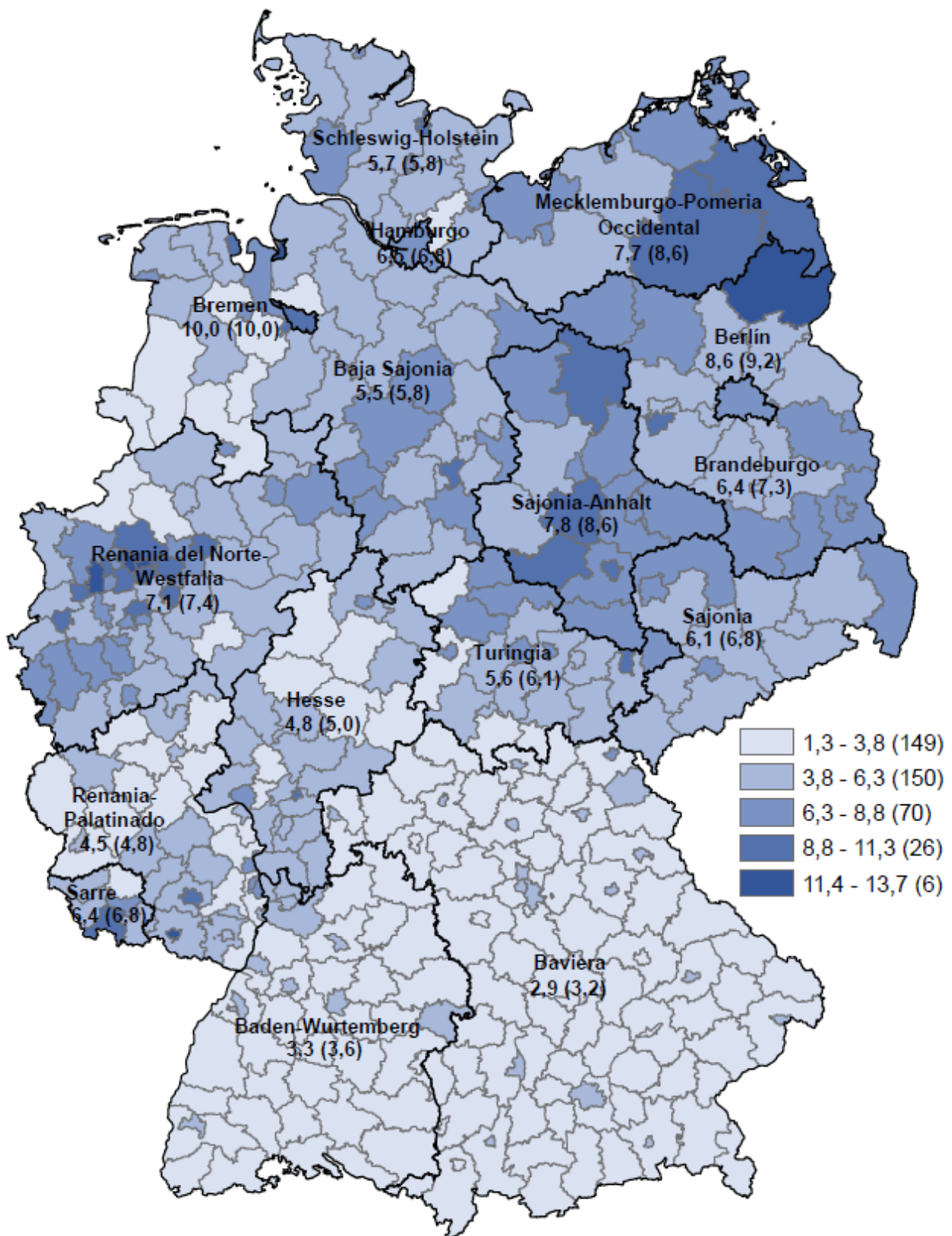


**OFERTA Y DEMANDA EQUILIBRADAS EN EL MERCADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**  
 (Periodo formativo de octubre a septiembre del respectivo año)



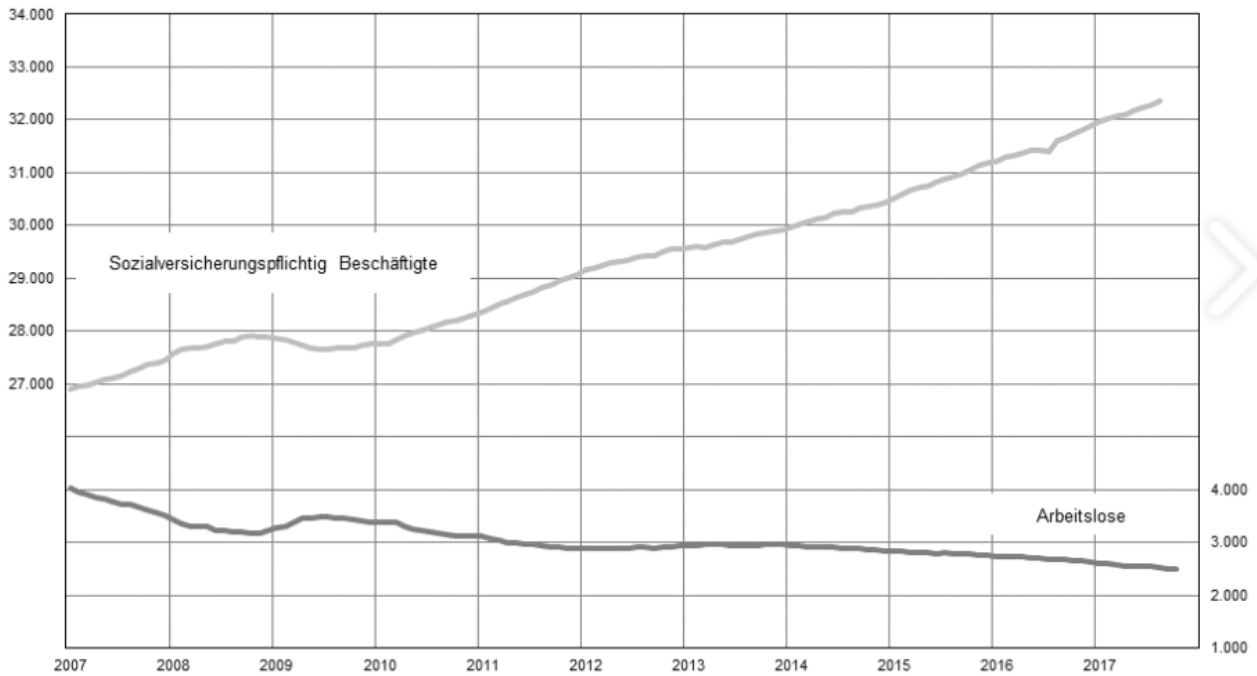
Fuente: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick-Nav.html>

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



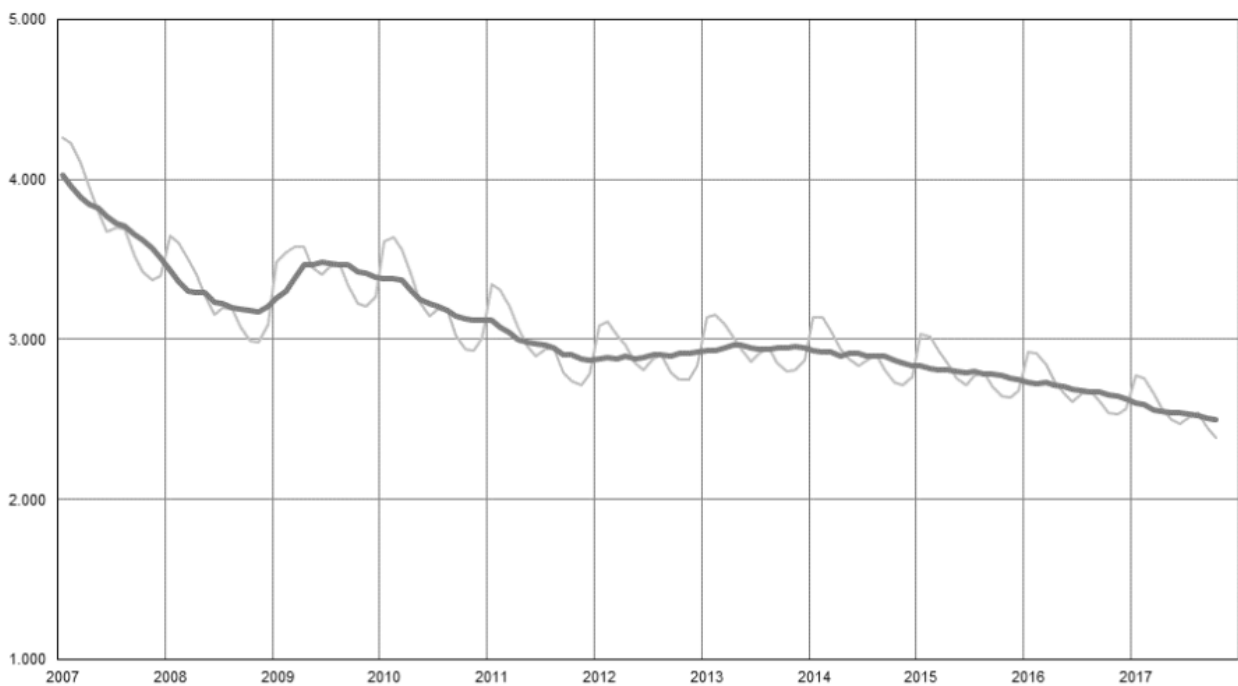
### EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)

■ Ocupados cotizantes a la seguridad social ■ Desempleados



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

■ Valores originales ■ Valores desestacionalizados



## VALORES INDICATIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

OCTUBRE DE 2017	2017				Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo:valores del año anterior)			
	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Octubre		Septiembre	Agosto
					Valor absolut	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>POBLACION OCUPADA</b>								
Ocupados (promedio mensual)	...	44.654.000	44.474.000	44.372.000	...	...	1,5	1,5
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	...	...	32.403.400	32.128.700	...	...	...	2,4
<b>DESEMPLEO REGISTRADO</b>	2.388.711	2.448.910	2.544.845	2.517.645	-151.228	- 6,0	- 6,1	- 5,2
De ellos: 32,3% según el Código Social III	771.777	800.455	855.187	842.334	15.420	2,0	1,7	3,0
67,7% según el Código Social II	1.616.934	1.648.455	1.689.658	1.675.311	-166.648	- 9,3	- 9,4	- 8,9
54,4% hombres	1.299.506	1.329.562	1.378.851	1.372.892	-84.750	- 6,1	- 6,2	- 5,3
45,6% mujeres	1.089.195	1.119.337	1.165.989	1.144.751	-66.481	- 5,8	- 5,9	- 5,1
9,0% ≥15 y <25 años	215.175	239.545	269.470	254.402	-14.644	- 6,4	- 7,3	- 5,2
2,0% de ellos ≥15 y <20 años	47.272	52.769	61.444	52.035	-3.622	- 7,1	- 8,0	- 5,5
21,1% ≥ 55	504.027	508.054	517.228	517.954	-19.613	- 3,7	- 4,0	- 3,3
26,5% extranjeros	633.263	647.900	666.159	651.986	2.411	0,4	1,7	3,9
73,2% alemanes	1.748.881	1.794.115	1.871.803	1.859.061	-154.156	- 8,1	- 8,7	- 8,1
6,6% con seria discapacidad	158.172	159.781	162.266	161.408	-6.019	- 3,7	- 4,3	- 3,6
<b>CUOTA DE DESEMPLEO</b>								
- en relación con la población activa	5,4	5,5	5,7	5,6	5,8	-	5,9	6,1
hombres	5,5	5,6	5,8	5,8	5,9	-	6,1	6,2
mujeres	5,2	5,3	5,6	5,5	5,5	-	5,7	5,9
≥15 y <25 años	4,8	5,3	6,0	5,6	5,1	-	5,7	6,3
≥15 y <20 años	3,6	4,0	4,6	3,9	3,9	-	4,4	5,0
≥55 y <65 años	5,9	5,9	6,0	6,0	6,4	-	6,4	6,5
extranjeros	13,8	14,1	14,5	14,2	15,0	-	15,1	15,2
alemanes	4,4	4,5	4,7	4,7	4,8	-	4,9	5,1
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,9	6,1	6,3	6,3	6,4	-	6,6	6,7
<b>SUBEMPLEO</b>								
Desempleo en sentido amplio	2.743.548	2.802.757	2.898.575	2.884.800	-183.756	- 6,3	- 6,4	- 5,4
Subempleo en sentido estricto	3.342.199	3.381.094	3.453.835	3.474.781	-127.396	- 3,7	- 3,3	- 2,5
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.366.695	3.406.103	3.478.843	3.499.925	-128.632	- 3,7	- 3,3	- 2,5
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,4	7,5	7,7	7,7	7,8	-	7,9	8,0
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES</b>								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	663.043	684.994	730.670	729.548	-42.316	- 6,0	- 5,6	- 5,7
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.299.603	4.332.979	4.371.085	4.395.152	-2.757	- 0,1	0,6	1,2
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.702.259	1.707.098	1.711.993	1.711.728	76.268	4,7	5,7	6,2
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	8,0	8,0	8,1	8,1	7,9	-	7,9	7,9
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>								
- Nuevas en el mes	203.886	194.379	210.034	215.914	-374	- 0,2	1,3	2,9
- Nuevas desde inicios de año	2.012.362	1.808.476	1.614.097	1.404.063	72.981	3,8	4,2	4,6
- Total de ofertas	779.712	773.105	765.280	750.346	88.340	12,8	12,6	11,7
Índice de empleo BA-X	245	244	240	238	x	x	x	x
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total</b>	871.657	851.754	804.136	858.121	-66.091	- 7,0	- 4,4	- 1,2
de ellos: Activación y reinserción profesional	195.779	195.151	195.673	211.054	-38.779	- 16,5	- 13,9	- 9,5
Orientación y formación profesional	188.394	171.190	142.895	173.079	-6.547	- 3,4	0,4	2,1
Formación continua	166.081	158.973	150.447	157.153	-8.785	- 5,0	- 3,2	- 0,1
Inicio de una ocupación	131.014	134.804	135.199	136.661	-4.738	- 3,5	- 0,0	3,8
Medidas especiales para discapacitados	74.402	73.680	62.040	61.219	-954	- 1,3	- 0,7	1,6
Medidas de creación de empleo	102.285	103.722	103.572	104.323	-3.267	- 3,1	- 1,0	2,9
Otros tipos de fomento	13.702	14.234	14.310	14.632	-3.021	- 18,1	- 12,1	- 6,6
<b>Datos desestacionalizados</b>	Oct./17	Sep./17	Ago./17	Jul./17	Jun./17	Mayo/17	Abr./17	Mar./17
Población ocupada	...	41.000	58.000	28.000	57.000	46.000	39.000	46.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	...	...	74.000	47.000	52.000	87.000	32.000	53.000
Desempleados	-11.000	-22.000	-6.000	-10.000	5.000	-9.000	-15.000	-28.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-11.000	-19.000	-22.000	-13.000	1.000	-10.000	-2.000	-15.000
Ofertas de trabajo notificadas	8.000	11.000	10.000	11.000	9.000	6.000	10.000	3.000
Cuota desempleo en relac. con total de población act.	5,6	5,6	5,7	5,7	5,7	5,7	5,8	5,8
Cuota de desempleo según OIT	...	3,6	3,6	3,7	3,7	3,8	3,8	3,9

## EL DEBATE ACERCA DEL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO<sup>13</sup>

- <sup>13</sup> **FuentesBonin, H.; Gregory, T.; Zierahn, U.** (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. ZEW Kurzexptise. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung [ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexpertise\\_BMAS\\_ZEW2015.pdf](ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexpertise_BMAS_ZEW2015.pdf)
- Bundesministerium für Arbeit** (2017): Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfe bis 2030. Ein gemeinsames Lagebild der Partnerschaft für Fachkräfte. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/lagebild-partnerschaft-fachkraefte-2017.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/lagebild-partnerschaft-fachkraefte-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=1)
- Bundesministerium für Wirtschaft** (2017): Digitalpolitik für Wirtschaft, Arbeit und Verbraucher. Trends, Chancen und Herausforderungen. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft. [https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/digitalpolitik.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=18](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/digitalpolitik.pdf?__blob=publicationFile&v=18)
- Bundesregierung (2017): Legislaturbericht Digital Agenda. Berlin: Bundesregierung [https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/digitale-agenda-legislaturbericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=20](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/digitale-agenda-legislaturbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=20)
- Deutscher Bundestag** (2016): Sharing Economy. Berlin: Deutscher Bundestag. <https://www.bundestag.de/blob/422762/dba2f255d095bec790b14090a886d484/wd-5-027-16--pdf-data.pdf>
- Deutscher Bundestag** (2017): Telearbeit und Mobiles Arbeiten. Voraussetzungen und rechtliche Rahmenbedingungen. Berlin: Deutscher Bundestag <https://www.bundestag.de/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/wd-6-149-16-pdf-data.pdf>
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)** (2017): Anpassung des nationalen Datenschutzrechts an die Vorgaben der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund. <http://www.dgb.de/themen/++co++3cad351e-6d58-11e7-b25b-525400e5a74a>
- Eichhorst, W.; Spermann, A.** (2015): Sharing Economy – Chancen, Risiken und Gestaltungsoptionen für den Arbeitsmarkt. Eschborn: Randstadt Stiftung [http://www.randstadtstiftung.de/images/uploads/Publikationen/randstadt-stiftung\\_DEZ2015\\_Sharing\\_Economy.pdf](http://www.randstadtstiftung.de/images/uploads/Publikationen/randstadt-stiftung_DEZ2015_Sharing_Economy.pdf)
- Eingehüller, L.; Rossen, A.; Buch, T.; Dengler, K.** (2017): Digitalisierung der Arbeitswelt. Folgen für den Arbeitsmarkt in Bayern. Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [http://doku.iab.de/regional/BY/2017/regional\\_by\\_0117.pdf](http://doku.iab.de/regional/BY/2017/regional_by_0117.pdf)
- Frey, C.B.; Osborne, M.A.** (2013): The future of employment. How susceptible are Jobs to computerisation. Oxford: Oxford Martin School
- Lorenz, P.** (2017): Digitalisierung im deutschen Arbeitsmarkt. Eine Debattenübersicht. Berlin: Stiftung Neue Verantwortung <https://www.stiftung-nv.de/sites/default/files/digitalisierung.arbeitsmarkt.pdf>
- Stettes, O.** (2016): Arbeitswelt der Zukunft. Wie die Digitalisierung den Arbeitsmarkt verändert. Colonia: Institut der Deutschen Wirtschaft. <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-analysen/beitrag/oliver-stettes-die-zukunft-der-arbeitswelt-wie-die-digitalisierung-den-arbeitsmarkt-veraendert-306398>
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)** (2017): Digitalisierung und Arbeitsqualität. Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor. Berlin: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++e4e32c68-4c36-11e7-85f2-525400e5a74a>
- Waas, B.; Liebman, W. B.; Lyubarsky, A.; Kezuka, K.** (2017): Crowdwork – A Comparative Law Perspective. HSI-Schriftenreihe Band 22. Francfort: Bund-Verlag [http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fileadmin/user\\_data\\_hsi/Veroeffentlichungen/HSI\\_Schriftenreihe/Waas\\_Liebman\\_Lyubarsky\\_Kezuka\\_Crowdwork.pdf](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fileadmin/user_data_hsi/Veroeffentlichungen/HSI_Schriftenreihe/Waas_Liebman_Lyubarsky_Kezuka_Crowdwork.pdf)
- Wedde, P.** (2017): Beschäftigtendatenschutz in der digitalisierten Welt. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13578.pdf>

Un reciente informe (Lorenz 2017) resume el debate en Alemania acerca del impacto de la digitalización en el mercado de trabajo. El estudio pionero de Frey y Osborne (2013), que pronosticaba considerables cambios en el mundo laboral de los EE.UU. debido a las innovaciones tecnológicas y en especial a la digitalización, fue ampliamente comentado en el ámbito político y científico pero también en los medios de comunicación alemanes. A diferencia del debate en el resto de los países, en Alemania la discusión inicialmente se centró en el sector industrial y en los posibles cambios que podría experimentar. Esta focalización del debate que se produjo bajo el lema "Industria 4.0" básicamente se tradujo en que las principales organizaciones empresariales reclamaran del Gobierno un giro en su política industrial y apoyar de forma decidida la transformación digital.

### La agenda digital del Gobierno Federal

Aprobada en agosto de 2014, la agenda digital del Gobierno federal consiste en una conjunto de medidas en siete áreas de actuación: estructuras digitales; economía y trabajo digital; estado innovador; entornos digitales de vida; formación, educación, ciencia, cultura y medios de comunicación; seguridad, protección y confianza para la sociedad y las empresas; y los aspectos europeos e internacionales de la agenda digital. En su informe sobre los avances de la agenda digital en la legislatura que terminó en septiembre de este año (Bundesregierung 2017), el Gobierno federal constata importantes avances en los diferentes ámbitos de la digitalización, que representa un sector económico con una facturación de 223.000 millones de euros en 2015, con lo que Alemania se sitúa en el quinto lugar a nivel mundial por detrás de los EEUU, China, Japón y el Reino Unido. Se trata de un sector que da empleo a cerca de un millón de personas; prácticamente el 80% de los trabajadores en Alemania utilizan herramientas digitales.

Uno de los ejes de actuación de la agenda digital es impulsar un amplio debate con la sociedad civil, las empresas y el mundo científico. Para ello, el Gobierno centra las cumbres digitales que se vienen celebrando desde 2006 en los siete

---

**Wolter, M.I.; Mönning, A.; Hummel, M.; Schneemann, C.; Weber, E.; Zika, G.; Helmrich, R.; Maier, T.; Neuber-Pohl, C.** (2015): Industrie 4.0. und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0815.pdf>

**Wolter, M.I.; Mönning, A.; Hummel, M.; Schneemann, C.; Weber, E.; Zika, G.; Helmrich, R.; Maier, T.; Neuber-Pohl, C.** (2016): Industrie 4.0. und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie. Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1316.pdf>

**Zinke, G.; Renger, P.; Feirer, S.; Padur, T.** (2017): Berufsausbildung und Digitalisierung – ein Beispiel aus der Automobilindustrie. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8329>

**Zukunftsrat der Bayerischen Wirtschaft** (2017): Neue Wertschöpfung durch Digitalisierung. Analyse und Handlungsempfehlungen. Munich: Zukunftsrat der Bayerischen Wirtschaft. [https://vbw-zukunftsrat.de/pdf/wertschoepfung/vbw\\_zukunftsrat\\_handlungsempfehlung.pdf](https://vbw-zukunftsrat.de/pdf/wertschoepfung/vbw_zukunftsrat_handlungsempfehlung.pdf)



ejes temáticos de la agenda. En el marco de la cumbre celebrada en 2017 se trataron los siguientes temas en materia laboral: flexibilidad de horarios y flexibilidad geográfica en el trabajo, trabajo y formación para el empleo y salud y participación. Por otra parte, el Gobierno ha creado un círculo de dirección para la agenda digital que tiene como objetivo mejorar la colaboración entre los diferentes Ministerios, todos ellos cuentan con departamentos creados expresamente. En materia de empleo, el principal logro fue la elaboración de Libro Verde "Trabajo 4.0" como resultado de un amplio proceso de diálogo en el que participaron expertos y agentes sociales<sup>14</sup>

Por otra parte, el informe destaca la Ley para reforzar la protección contra el despido y la formación continua para el empleo, que entró en vigor el 1.8.2016 y mejora considerablemente el acceso de los trabajadores con un bajo nivel de formación a la formación continua, con el objetivo de que puedan adquirir los conocimientos básicos que les permitan participar en medidas de formación.

### **De la Industria 4.0 al Trabajo 4.0**

A la vista del peso específico que la industria tiene en la economía alemana no extraña que en un principio el debate alemán se centrara en este sector. En especial destaca la dependencia de las exportaciones que se refleja en una tasa de exportaciones del sector industrial del 47,6% y en el fuerte superávit en la balanza comercial. La industria manufacturera genera el 30,4% del PIB alemán, un porcentaje muy superior al 19,5% de Francia, el 20,2% del Reino Unido o el 20,7% de los EE.UU. Los sectores financiero, seguros y servicios empresariales aportan el 26% al PIB alemán, el conjunto de los servicios generan el 69% del PIB. En 2016, el sector industrial empleaba a 8.081.000 de los 43.475.000 trabajadores, mientras que el conjunto de los servicios daba trabajo a 32.418.000 personas.

La entonces Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales Andrea Nahles (SPD) impulsó el proceso de diálogo denominado Trabajo 4.0 que amplía la perspectiva e incluye al sector servicios en el debate, centrando su mirada en el futuro del trabajo en el conjunto de economía alemana.

Por lo tanto, el Gobierno impulsa una estrategia paralela. Por un lado, el Ministerio de Economía lidera la iniciativa Industria 4.0 (<http://www.plattform-i40.de/>), focalizada en impulsar los procesos de digitalización en el sector industrial, mientras que la iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (<http://www.arbeitsviernull.de/>) se centra en estructurar el debate sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, incluido el sector servicios.

Un reciente informe del Sindicato Unificado de Servicios (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di, 2017) refleja precisamente el impacto de

<sup>14</sup> ver informe mensual de esta CEYSS:

[http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/alemania/consejeria/publicaciones/3/Proceso\\_dixlogo\\_digitalizacixn\\_-\\_Febrero\\_2017.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/alemania/consejeria/publicaciones/3/Proceso_dixlogo_digitalizacixn_-_Febrero_2017.pdf)

la digitalización en el mundo laboral del sector servicios. Basado en una encuesta representativa, el informe llega a la conclusión de que el 83% de los trabajadores del sector se ven afectados por la digitalización. El 47% afirma que la carga de trabajo ha aumentado debido a la digitalización y solamente el 8% dice que ésta se ha visto reducida. Este aumento de la carga de trabajo se debe a que el volumen de trabajo ha aumentado (56%), que se ha incrementado el multitasking (57%) y la presión para ejecutar tareas en plazos cada más breves (59%). Si bien el 25% de los encuestados afirma que ha aumentado el margen de decisión en la distribución de las tareas, el 47% dice que también se incrementa el control y la supervisión de su trabajo. El 35% dice que es más el trabajo que deben realizar en su casa o de camino. No obstante lo anterior, el 22% afirma que la digitalización mejora el balance vida-trabajo, solamente el 11% percibe un empeoramiento. Apenas el 25% dice poder decidir en gran medida como aplicar los instrumentos digitales en el puesto de trabajo, el 45% afirma estar expuestos a la implantación de estos instrumentos sin tener capacidad de codecisión.

### **El impacto de la digitalización sobre el empleo**

Un estudio del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung –IAB; Wolter et. al 2015) afirma que una digitalización gradual del sector industrial acelera el crecimiento del sector servicios y pronostican una caída del empleo en ese sector debido a la automatización que eliminará sobre todo aquellos puestos de trabajo con una carga de rutina muy elevada. Creen que estos trabajadores podrán ser absorbidos por el sector servicios siempre y cuando logren adecuar sus conocimientos a los requeridos. La industria perdería 490.000 puestos de trabajo hasta 2025 que podrían ser compensados al menos parcialmente con 430.000 puestos de nueva creación.

Diversos estudios cuestionan la metodología y los resultados del trabajo pionero de Frey y Osborne (2013). Destaca un informe del Instituto de Investigación Económica Europea (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung ZEW; Bonin et al. 2015) elaborado por encargo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Los autores critican el diseño de la investigación de los autores estadounidenses por ser poco flexible, sobreestimar el grado de penetración de la digitalización y aplicar unas categorías profesionales difícilmente transferibles a otros países. En vez de tomar las profesiones como base de su estudio, estos autores analizan las tareas profesionales y los perfiles de actividad. Creen que en Alemania un 12% de los puestos de trabajo podrían verse afectados por la digitalización y cuestionan que el simple hecho de que se produzca la posibilidad de aplicar herramientas digitales no permitirá pronosticar su grado de implantación real. Si coinciden con Frey y Osborne (2013) en identificar a las personas con un nivel de formación y salarios bajos como los principales afectados de la digitalización.



Un informe más reciente del IAB refuerza la tesis de compensación de puestos de trabajo (Wolter et al. 2016). Diseña dos escenarios hasta 2025 (digitalización acelerada y un escenario conservador con una implantación moderada de la digitalización). En ambos escenarios solamente se perderán 30.000 puestos de trabajo aunque resulta interesante que los autores identifiquen varios ámbitos en el sector servicios que podrían verse afectados por una destrucción de empleo (contabilidad, administración financiera, RR.HH., administración de oficina). Otro estudio del IAB (Eigenhüller et al. 2017) afirma que aproximadamente el 15% de los trabajadores tiene profesiones con un elevado riesgo de ser sustituidos por la digitalización, otro 45% presenta un riesgo medio y el 40% restante tiene un riesgo muy bajo. La diferencia por profesiones es considerable. En especial están afectados las profesiones de la producción industrial, organización, oficinas y administración, mientras que el riesgo es muy bajo para las profesiones sociales y culturales, la seguridad, la sanidad, la limpieza, el sector gastronómico y de producción de alimentos. También existen enormes diferencias entre los perfiles profesionales. El porcentaje de trabajadores sin cualificación o los técnicos (FP) en riesgo de perder el empleo es muy elevado (45,5% y 44,7% respectivamente), mientras que el de los especialistas y expertos es mucho menor (32,8% y 18,8% respectivamente). Si bien el sector industrial continua siendo el principal foco de atención de la mayoría de los informes y estudios, por ejemplo Lorenz (2017) subraya el efecto que la digitalización podría tener sobre el empleo en el sector financiero, la tareas de oficinas, el comercio al por menor y la logística.

En líneas generales, los cambios que experimentará el mercado laboral serán espectaculares. Hasta 2025 desaparecerán 1,22 millones de puestos de trabajo y se crearán otros 1,19 millones en ámbitos y sectores muy diferentes. No obstante la tónica generalizada del debate alemán es optimista ya que buena parte de los informes revelan que la desaparición de empleo en el sector industrial irá acompañado de un fuerte crecimiento del empleo en otros ámbitos, por lo que no temen una caída del número de trabajadores (Wolter et al. 2016, Stettes 2016).

No obstante, la digitalización también plantea retos en otros ámbitos relacionados con el mercado laboral. Así por ejemplo un reciente informe del Instituto Federal para la Formación Profesional (Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB, Zinke et al. 2017) analiza la formación profesional en el sector del automóvil en el contexto de la digitalización, identificando las siguientes deficiencias: cambios en los puestos de trabajo y las tareas profesionales, nuevos perfiles profesionales y falta de adecuación con el catálogo de profesiones, falta de adecuación de los contenidos de la formación profesional con las necesidades específicas, débil enfoque de los planes de formación en los aspectos relacionados con los procesos productivos, excesivo peso de las profesiones relacionadas con el metal, falta de conocimientos de sistemas de redes y sistemas informáticos bus y la desconexión del currículum técnico de las necesidades y realidades empresariales.

## **Retos legales: la normativa aplicable para las nuevas formas de trabajo**

La digitalización plantea retos en lo relativo a la regulación, por ejemplo el teletrabajo, el trabajo móvil, la protección de datos y aspectos parciales como un posible derecho a la desconexión digital.

### **La regulación del teletrabajo y el trabajo móvil**

Un reciente informe de los servicios científicos del Parlamento Federal (Deutscher Bundestag 2017) analiza la normativa aplicable a dos de las nuevas modalidades de trabajo impulsadas por la digitalización: el teletrabajo y el trabajo móvil.

La reforma del Reglamento de los puestos de trabajo, que entró en vigor en noviembre de 2016, introdujo por primera vez una definición legal del teletrabajo. En su artículo 2, apartado 7 dice literalmente „Los puestos de teletrabajo son puestos de trabajo fijos con una pantalla de visualización creados por el empresario en el ámbito privado del trabajador, para los que el empresario ha acordado con el trabajador una jornada semanal así como una duración determinada de ese puesto de trabajo. El puesto de teletrabajo estará creado por el empresario una vez que el empresario y el trabajador hayan acordado las condiciones del teletrabajo contractualmente o mediante un acuerdo y el empresario haya provisto e instalado en el ámbito privado del trabajador el equipamiento del puesto de teletrabajo con muebles, equipos incluidos los equipos de comunicación, bien por sus propios medios o por una persona encargada.”

El teletrabajo es aquella modalidad laboral en la que el trabajador realiza al menos una parte de su trabajo en un lugar distinto a la empresa, en un puesto de trabajo con una pantalla de visualización creado por el empresario y comunicado con la empresa a través de herramientas de las TIC. Existen varias formas de teletrabajo: el teletrabajo doméstico, que se realiza exclusivamente en el ámbito doméstico del trabajo y el teletrabajo en alternancia, que compagina el teletrabajo en el domicilio del trabajador con fases en la empresa.

El trabajo móvil, también denominado teletrabajo móvil o Mobil Office, no ha sido definido hasta la fecha por el legislador. Comparte con el teletrabajo el uso de herramientas de las TIC para conectar al trabajador con su empresa pero se caracteriza por no estar vinculado de forma estable a un lugar de trabajo fijo como p.ej. el domicilio del trabajador. Los trabajos se realizan en prácticamente cualquier lugar gracias al uso de equipos informáticos.

Mientras que por regla general y de acuerdo al Reglamento de los puestos de trabajo, el teletrabajador suele estar plenamente integrado en la estructura empresarial y suele contar con un contrato laboral a jornada completa o a jornada parcial. En el trabajo móvil también caben otras modalidades laborales

como un contrato de obra, por lo que habría que aplicar una diferenciación similar a la que existe entre los autónomos y los trabajadores por cuenta ajena.

	<b>Teletrabajo</b>	<b>Trabajo móvil</b>
Ley para la seguridad laboral	El empresario tiene que tomar todas las medidas y precauciones previstas por la Ley para la seguridad laboral, teniendo en cuenta todas las circunstancias que puedan incidir en la seguridad y la salud del trabajador (artículo 3, apartado 1, Ley para la seguridad laboral) y diseñar el trabajo de tal manera que pueda evitarse en la medida de lo posible cualquier riesgo para la integridad física y la salud y reducir al máximo posible el riesgo restante (artículo, nº 1 Ley para la seguridad laboral).  El trabajador está obligado a cooperar con estas medidas y tomar por su parte todas las precauciones propias (artículo 5 Ley para la seguridad laboral).	
Reglamento de los puestos de trabajo	Es de aplicación el artículo 2, apartado 3, anejo 6 del Reglamento de los puestos de trabajo – medidas para crear un puesto de trabajo con una pantalla	No es de aplicación el Reglamento de los puestos de trabajo, ya que no se trata de un puesto de trabajo con una pantalla ubicado en el ámbito privado del trabajador de acuerdo a lo regulado por el artículo 2, apartado 7 del Reglamento.
Reglamento de la medicina laboral	El empresario tiene que ofrecer al trabajador ofertas preventivas de medicina laboral de acuerdo a lo regulado por el artículo 5, nº 1 del Reglamento de la medicina laboral	
Ley sobre la jornada de trabajo	Es de aplicación lo regulado por la Ley sobre la jornada de trabajo y en especial sus artículo 3 y 4 (tiempo de trabajo y pausas), artículo 5 (períodos de descanso) así como su artículo 16, apartado 2 (obligación del empresario de documentar las horas trabajadoras y, en su caso, de delegar en los trabajadores la obligatoriedad de documentar las horas extra).	
Tomo VII del Código Social (seguro de accidentes)	En especial son de aplicación los siguientes artículos del Tomo VII: - artículo 7, apartado 1 del Tomo VII (accidentes laborales) - artículo 7, apartado 2 del Tomo VII (accidentes <i>ad itinere</i> )	
Ley para la protección de datos	Aplicable en lo relativo a la protección de los datos personales, no es de aplicación en lo que se refiere a los datos de la empresa.	
Ley para la constitución de la empresa	Los <i>teletrabajadores</i> y los trabajadores móviles se consideran trabajadores a efectos de esta ley de acuerdo a lo regulado por el artículo 5 apartado 1, frase 1 de dicha Ley. Posiblemente también participación del comité de empresa en lo relativo a la seguridad laboral, asuntos sociales y personales del trabajador.	
Fuente: <i>Deutscher Bundestag</i>		

## El trabajo colaborativo

Bien diferente es la situación del crowd work, el trabajo colaborativo online. Las relaciones laborales generadas por las diferentes formas de economía

colaborativa no cuentan por el momento con una normativa específica en Alemania<sup>15</sup>. Un informe sobre la digitalización publicado de forma conjunta por el Ministerio de Economía, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Justicia publicado en junio de 2017 (Bundesministerium für Wirtschaft 2017) señala que será prioritario cerrar esta laguna reguladora, no solo para proteger a los trabajadores, sino también para que las empresas del sector no se vean expuestas a una competencia desleal. Advierten además del peligro que encierra el hecho de que el trabajo colaborativo online pueda sustituir empleo regular.

Sindicatos y representantes socialdemócratas en el Gobierno, en especial la anterior ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles, consideran que se trata de un déficit que hay que afrontar. Las nuevas formas laborales creadas por la economía colaborativa suponen un reto para la normativa vigente que, en opinión de los sindicatos, ha demostrado ser ineficaz hasta el momento. Creen que es necesario introducir una regulación específica en materia laboral en los siguientes ámbitos: plataformas online intermediarias entre clientes y trabajadores, modalidades contractuales y condiciones laborales. En agosto de 2015, la entonces ministra de Trabajo y Asuntos Sociales y el presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos se trasladaron a EE.UU. para estudiar la normativa que en ese país regula la economía colaborativa. Coincidieron con el ministro de Trabajo estadounidense, Thomas Pérez, en criticar las plataformas de internet que forman parte de este segmento por no asumir su responsabilidad social.

La organización de la industria alemana BDI identifica los siguientes retos: garantizar la formación de los trabajadores, permitir que las empresas y los agentes sociales puedan adaptarse al cambio productivo flexibilizando las condiciones laborales y permitir que el trabajo temporal y los contratos de obra puedan servir de instrumento en una economía cada vez más fragmentada. La Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) no ve necesario regular las modalidades contractuales más comunes en la economía colaborativa, o las nuevas formas de intermediación laboral, como el *crowdworking*, y abogan por una mayor desregularización de la normativa laboral.

La Confederación Alemana de Cámaras de Comercio e Industria (DIHK), por su parte, también publicó en 2016 un decálogo sobre la digitalización que se centra en el aprendizaje de las competencias digitales (escuela y formación continua), creación de redes de conocimiento entre empresas y universidad, inversiones en red de banda ancha, aspectos relacionados con la seguridad digital, apoyo al emprendimiento, mayor flexibilidad en las condiciones laborales y mejora de la digitalización de la administración.

---

<sup>15</sup> <https://www.bundestag.de/blob/422762/dba2f255d095bec790b14090a886d484/wd-5-027-16--pdf-data.pdf>

Los sindicatos temen que la economía colaborativa pueda llevar a un empeoramiento masivo de las condiciones laborales. Critican sobre todo las plataformas digitales dedicadas a la intermediación laboral. Consideran, por un lado, que éstas podrían atomizar y disgregar unidades empresariales consolidadas, externalizando funciones y tareas, que serán asumidas por trabajadores que en su mayoría tienen contratos por obra y servicio o directamente se constituyen como trabajadores autónomos dependientes. Por otro lado, estas plataformas se definen a sí mismas como simples intermediarios y no como empleadores, con lo que crea un debate parecido al que suscitó el surgimiento de empresas de trabajo temporal. Los sindicatos reclaman que el legislador reforme la definición de empresa/empresario para englobar a estas plataformas, garantice la aplicación de normativas protectoras (entre otras, la del salario mínimo interprofesional), imponga el cumplimiento de la protección de los datos de los trabajadores y garantice la protección social de las personas que encuentran trabajo a través de estas plataformas.

En cuanto a los trabajadores autónomos dependientes, se constatan ingresos muy bajos a pesar de un nivel de formación elevado del trabajador<sup>16</sup>. A menudo estos "falsos autónomos" cuentan con un contrato de obra, modalidad contractual que será reformada en esta legislatura. El objetivo del respectivo proyecto de ley, aprobado a comienzos de mayo por los partidos que formaban parte del Gobierno, es ofrecer mayor protección a los trabajadores en cesión laboral y evitar el abuso de los contratos de obra. En el futuro podrán ser empleados trabajadores en cesión laboral por un periodo máximo de 18 meses y se equiparará su salario al de la plantilla fija después de nueve meses. No obstante, es posible una flexibilización de estos puntos mediante acuerdo de la patronal y los sindicatos. Los trabajadores en cesión laboral tampoco podrán ser empleados durante las huelgas y paros laborales. Según cifras oficiales, en junio de 2015 había aproximadamente un millón de empleados en cesión laboral<sup>17</sup>. La ministra Nahles también hizo concesiones en la normativa sobre los contratos de obra al sustituir el controvertido catálogo de criterios de posibles abusos introducido en el primer proyecto de ley por una definición muy general de este tipo de relación laboral. Adicionalmente, en cuanto a la protección social de los autónomos surge de forma reiterada la reivindicación de incluir a los autónomos en la Seguridad Social, una problemática que sigue sin estar resuelta.

En lo relativo a las condiciones laborales, destaca el debate acerca de la regulación de la jornada laboral (derecho a la no-disponibilidad, duración de la jornada, trabajo en el propio domicilio, trabajo on-demand, pausas, licencias, vacaciones y tiempo para formación).

<sup>16</sup>[https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4\\_5\\_SoloSelbstaendige.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4_5_SoloSelbstaendige.html)

<http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb-465-solo-selbstaendige.html>

<sup>17</sup> <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen-Berufe/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>

Un reciente informe comparativo del entorno sindical sobre la regulación laboral aplicable a este sector en Alemania, EE.UU. y Japón (Waas et al. 2017) analiza las dificultades de encaje del empleo en las economías colaborativas en el marco legal vigente e identifica las carencias de esta norma a la hora de regular una realidad tan compleja y atomizada. A la vista de la complejidad de las relaciones laborales y de los riesgos que comporta este tipo de relaciones laborales para los trabajadores que las ejercen, la mayoría de los informes coinciden en ver una necesidad urgente de regular el empleo en la economía colaborativa (Deutscher Bundestag 2016). El marco legal ya no resulta adecuado para regular estas actividades, si bien algunas de las propuestas son diametralmente opuestas y van desde la completa regulación hasta la desregulación absoluta (Eichhorst & Speermann 2015). Así por ejemplo un reciente informe de la organización empresarial bávara Zukunftsrat der Bayerischen Wirtschaft de 2017 no solo recomienda eliminar prácticamente todas las limitaciones en cuanto a la distribución del trabajo y la duración de la jornada laboral (salvo la duración máxima de 48 horas a la semana) y reducir considerablemente el derecho a la cogestión de los órganos de representación de los trabajadores, sino que también pone en duda que exista a priori necesidad de regular nuevas realidades laborales como las que representa la economía colaborativa.

### El derecho a la desconexión

A diferencia de Francia, en Alemania no se han tomado por ahora medidas legislativas para regular el derecho a la desconexión digital de los empleados, a pesar de que se trata de un tema debatido desde hace varios años y que ha suscitado el interés de sindicatos, políticos e investigadores. Sin embargo, existen iniciativas de autorregulación por parte de varias empresas de gran tamaño.

#### Normativa aplicable

La jornada y el horario de trabajo están regulados en la Ley sobre la jornada laboral (Arbeitszeitgesetz), que establece una jornada máxima de ocho horas diarias (que pueden ser diez con carácter excepcional) y un descanso ininterrumpido mínimo de once horas entre una jornada y la siguiente. Esta norma es aplicable a todos los trabajadores por cuenta ajena, con la única excepción de determinados cargos directivos.

La jurisprudencia ha desarrollado asimismo el concepto de “disponibilidad telefónica” (Rufbereitschaft), que implica la obligación del trabajador de incorporarse al trabajo fuera del horario habitual cuando le contacte para ello el empleador. Si bien la mera disponibilidad no se considera interrupción del descanso, sí es tiempo de trabajo el que el trabajador tenga que invertir efectivamente en respuesta a esa petición del empleador.



## La opinión de los interlocutores sociales

Según las encuestas evaluadas en julio de 2016 por la iniciativa iga (Iniciativa "Salud y Trabajo", coordinada por las cajas del seguro de enfermedad y mutuas de accidentes profesionales), la mayoría de los empleados encuestados en Alemania se declaran partidarios de contar con disposiciones legales o reglas empresariales claras que les protejan contra la exigencia de estar continuamente localizables, no solo en los descansos entre jornadas, sino también durante las vacaciones.

En este sentido, desde 2013 se vienen escuchando peticiones sindicales para regular el derecho a la desconexión digital de los empleados. Aunque desde el partido socialdemócrata algunas voces respaldaron esta propuesta sindical, la patronal se opuso argumentando, entre otras cuestiones, que la flexibilidad del horario de trabajo que se reclama para los empleados ha de traducirse también en que se les permita, de manera responsable, reanudar y terminar desde casa el trabajo que hubieran tenido que interrumpir por razones particulares.

Por su parte, la anterior ministra de Trabajo, Andrea Nahles (del partido socialdemócrata, SPD), se declaró el año pasado partidaria de reconocer por ley un derecho general a la desconexión de los empleados y dejar a los interlocutores sociales la determinación de las modalidades de ejercicio de ese derecho en función de las necesidades sectoriales o empresariales.

El derecho a la desconexión digital se menciona también en el "Libro Blanco del Empleo 4.0", que es el resultado de un diálogo entre los actores sociales acerca de los desafíos de los nuevos entornos digitales de trabajo, impulsado por el Ministerio federal de Trabajo y Asuntos Sociales.

## Algunas iniciativas de autorregulación

Entretanto, varias empresas bien conocidas, entre las que destacan las del sector automovilístico, han adoptado por su propia iniciativa medidas para garantizar el descanso de los empleados fuera del horario de trabajo.

El grupo BMW llegó ya a un acuerdo con su comité de empresa en febrero de 2014 para flexibilizar el trabajo de los empleados. La empresa apostó por fomentar la autorresponsabilidad de los empleados: por un lado se introdujo el concepto de "trabajo móvil", que permite a los empleados contabilizar como tiempo de trabajo las horas que trabajen con el móvil o la tableta en su tiempo libre (y compensarlo más adelante con días libres). Por otro lado, cada empleado puede acordar con su superior jerárquico su derecho a la desconexión, es decir, unos márgenes temporales en los que la empresa no puede ponerse en contacto con él.

Volkswagen, por su parte, ha optado por una prohibición de carácter general e impide el reenvío de mensajes de correo electrónico a los dispositivos móviles

30 minutos después de finalizar el horario de trabajo, permitiendo de nuevo el acceso a esos mensajes 30 minutos antes del inicio de la jornada siguiente.

La empresa Daimler ha puesto a disposición de sus empleados una herramienta que pueden activar, si lo desean, y que elimina automáticamente los mensajes que reciban durante las vacaciones, comunicando al emisor con quién puede contactar durante ese período.

En la empresa Continental se han establecido unas directrices para orientar, sin restringir la libertad de los empleados, sobre la forma de garantizar el descanso en el tiempo libre, por ejemplo, enseñando a filtrar las llamadas y correos electrónicos.

En el sector de las telecomunicaciones, la empresa Telekom prohíbe a sus directivos enviar a sus subordinados correos electrónicos fuera del horario de trabajo o durante las vacaciones, con la posibilidad de acordar excepciones de manera individualizada.

Otras empresas, como la eléctrica e.on, renuncian a establecer directrices obligatorias y apelan a la responsabilidad de los directivos, que han de velar por que se respete el disfrute del tiempo libre de todos los empleados.

### [La protección de datos de los trabajadores](#)

La digitalización plantea problemas relacionados con la protección de datos de los trabajadores. Un reciente informe publicado por la Fundación socialdemócrata Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) (Stettes 2016) analiza la vigente normativa alemana para la protección de datos de los trabajadores, la Ley Federal para la Protección de Datos y la reforma de dicha norma, que entrará en vigor el 25.5.2018 y traspone el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Los autores señalan que si bien la normativa europea y su trasposición a la normativa nacional suponen un enorme avance en la protección de datos, diversos Estados europeos han optado por no aplicar los estándares garantistas del Reglamento, lo que significa que diversos servicios digitales podrán ser ofrecidos con un menor coste, distorsionando considerablemente la competencia

En líneas generales, la nueva normativa limita la recogida y el procesamiento masivo de datos de los trabajadores por parte del empresario. Éste solo podrá recoger datos de los trabajadores siempre y cuando haya garantizado la salvaguarda de los intereses y derechos de los trabajadores, especificando el motivo, la ejecución, la finalización y el borrado de dichos datos. Con ello, la normativa federal asume el principio definido por la Corte Federal de Trabajo, que define el control de los trabajadores a través de herramientas técnicas



como principio de ultima-ratio, es decir, no permite el uso automático de todas las posibilidades que brindan dichas herramientas sino que el empresario deberá usar aquellas herramientas de control y supervisión que tengan el menor impacto en los derechos personales de los trabajadores.

El informe subraya la importancia de los órganos de representación de los trabajadores para proteger los datos de los mismos en un entorno laboral digitalizado. Así por ejemplo, la Ley de constitución de las empresas, que regula las competencias de dichos órganos, regula en su artículo 87.1.6 las competencias de los comités de empresa en lo relativo a la introducción de sistemas técnicos para el control del trabajo y del rendimiento de los trabajadores. Si bien inicialmente dicho artículo no contemplaba la regulación de las nuevas tecnologías, la jurisprudencia del Tribunal federal de lo laboral ha ido ampliando su ámbito de aplicación. El empresario tiene la obligación de obtener el visto bueno previo del comité de empresa en lo relativo a la recogida de datos personales y a implicar a éstos en el diseño de planes de formación que sirvan para adecuar los conocimientos de los trabajadores a los requisitos de la digitalización. No obstante, el informe cree necesario ampliar las competencias de los órganos de representación en este ámbito, teniendo en cuenta p.ej. que la normativa contiene preceptos no definidos como el de la minimización del acopio de datos recogidos y la determinar períodos máximos para el almacenamiento de los datos.

Por otra parte, el informe advierte que incluso la nueva normativa alemana mantiene riesgos para los trabajadores, algunos de ellos derivados de ciertos déficits en la normativa europea, otros de la dificultad que los trabajadores tienen para exigir al empresario el cumplimiento de las normas. Además han surgido nuevas problemáticas como el que esta normativa solamente es de aplicación en Alemania, lo que plantea la cuestión de las empresas multinacionales, el uso de herramientas en nube o el uso de trabajo colaborativo. Esa desterritorialización de la recogida de datos parece problemática sobre todo si supera las fronteras de la UE y se produce p.ej. en los EE.UU. El informe ve además con ojos críticos la conservación de datos que se produce a través del Data-Mining o Big Data que se realiza sin una finalidad concreta y que plantea problemas p.ej. en lo relativo al borrado de los datos recogidos.

En este mismo sentido argumenta un informe realizado por encargo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Bundesministerium für Arbeit und Soziales –BMAS, 2017) que insiste en la necesidad de concretar la normativa vigente, haciendo uso de lo regulado por el artículo 88 que literalmente dice: „Los Estados miembros podrán, a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral (...)”. Identifica los siguientes ámbitos: excluir expresamente controles encubiertos, limitar la posibilidad de localizar a los trabajadores y prohibir la elaboración de protocolos

de movimiento de los trabajadores, excluir el control continuado del trabajo, poner coto a sistemas biométricos de autenticación y autorización, poner límites a métodos psicológicos y ampliar la competencia de los comités de empresa al tratamiento de datos personalizados o personalizables.

La Federación Alemana de Sindicatos (Deutscher Gewerkschaftsbund –DGB, 2017) critica la transposición que el Gobierno alemán ha hecho del Reglamento europeo. Considera que la reforma de la ley se limita a regular lo mínimo, renunciando a especificar los siguientes aspectos: supervisión y control, derecho del trabajador a consultar al empresario, evaluar datos biométricos, indemnizaciones en caso de infracción, prohibición de utilizar pruebas documentales obtenidas a través de la videovigilancia, el derecho de las organizaciones a personarse etc. La organización sindical considera imprescindible que el legislador apruebe una ley específica de protección de datos de los trabajadores. La Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas - BDA) opina que la normativa alemana es lo suficientemente garantista<sup>18</sup> y remite al artículo 32 de la Ley Federal para la protección de datos, sobre la recogida, el tratamiento y el uso de datos en el marco de una relación laboral.

5. Propuestas programáticas de los partidos que negocian la formación de un nuevo Gobierno.

Los partidos de la Unión (CDU/CSU) iniciaron el 18 de octubre las conversaciones previas al inicio de las negociaciones para formar un gobierno tripartito con liberales y verdes, una alianza inédita a nivel federal, que parece haber fracasado. Sin embargo, puede resultar esclarecedor cómo se ha abordado este asunto en las negociaciones. A pesar de que la digitalización figura en los programas electores de todos los partidos que participaron en estas conversaciones, la primera reunión sobre el tema de la digitalización apenas trató las materias relacionadas con el trabajo. A continuación resumimos los principales puntos programáticos incluidos en los programas electores de estos partidos:

Los demócratacristianos apuestan por la creación de empleo a través de la digitalización del trabajo. Creen además que la digitalización podría suponer un impulso para las políticas de conciliación y se comprometen a fomentar el empleo en la economía digital, la biotecnología, las tecnologías ambientales avanzadas y el sector de la salud y en los servicios. Proponen crear la figura del "Ministro de Estado para la Política Digital" ubicado en la Cancillería y mejorar la coordinación entre los ministerios creando una comisión interministerial de "Política Digital".

Proponen impulsar nuevas tecnologías y procesos productivos, como la impresión 3-D y mejorar la protección de datos tomando como punto de partida el Reglamento Europeo. Creen que la digitalización puede ser un instrumento

<sup>18</sup> [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE\\_Arbeitnehmerdatenschutz](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Arbeitnehmerdatenschutz)

para mantener la posición que Alemania ocupa actualmente en la industria del automóvil. Asimismo, proponen que se fomente en Alemania la posibilidad de crear grandes plataformas online p.ej. en el ámbito de la movilidad y la sanidad. Asimismo, quieren impulsar el emprendimiento impulsando la financiación de la I+D, aprobando una ley de inmigración y facilitando sensiblemente los trámites para crear una empresa. Una "campaña de educación digital" garantizaría el que haya especialistas suficientemente capacitados. Las escuelas y universidades estarían equipadas con conexiones rápidas a Internet y la tecnología correspondiente. CDU/CSU también mencionan la importancia de la formación continua para el empleo.

Los Verdes apuestan por aprovechar el potencial de la digitalización con el fin de humanizar el mundo laboral, mejorar la conciliación y hacer la economía más ecológica. Exigen crear el derecho al teletrabajo en el propio domicilio, lo que en su opinión aumentaría la autonomía de los trabajadores sobre su jornada laboral. Sin embargo, afirman que la digitalización también presenta nuevos desafíos: disponibilidad permanente, trabajo adicional y control integral del rendimiento. Proponen proteger el derecho de autónomos y trabajadores por cuenta ajena a delimitar claramente el tiempo libre de la jornada laboral reforzando el derecho de cogestión de los órganos de representación de los trabajadores, adecuando la normativa de seguridad laboral a los retos de la digitalización y creando una ley específica de protección de datos para los trabajadores. Quieren introducir una remuneración mínima para los trabajos por cuenta propia y evitar que las plataformas de la economía colaborativa se conviertan en espacios situados fuera de toda normativa. Proponen impulsar la formación continua en el empleo y aprovechar el potencial que quedará libre gracias a la digitalización para impulsar el voluntariado y mejorar la conciliación.

Los liberales quieren introducir la posibilidad de que los trabajadores tengan cuentas individuales de horas para facilitar una distribución más flexible del tiempo y mejorar el balance vida-trabajo pudiendo destinar las horas acumuladas a un año sabático o similar. Proponen flexibilizar al máximo la jornada laboral y los lugares de trabajo. Quieren eliminar toda restricción de la jornada como p.ej. su distribución manteniendo únicamente el tope máximo de la jornada semanal de 48 horas. Pretenden eliminar el Reglamento de los lugares de trabajo y liberalizar al máximo la normativa que regula el teletrabajo en el propio domicilio, reduciendo al mínimo la regulación de las relaciones contractuales entre trabajador y empresario. Otro objetivo es un acuerdo entre el Gobierno central y los gobiernos regionales para regular la expansión de la infraestructura digital en la educación. Proponen invertir 1.000 euros por alumno y que la educación digital se convierta en parte del currículo educativo. Es el único partido que reclama la creación de un "ministerio para la digitalización".

## BÉLGICA

### INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN OCTUBRE

---

#### Desempleo registrado (ONEM)

A finales de octubre de 2017 había 521.210 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 11.234 personas en base intermensual y un descenso de 29.878 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2015— se situó en 10,2 %, lo que supone un descenso del 0,2 % en términos intermensuales y un descenso del 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 septiembre hubo 410.398 ciudadanos belgas, 50.212 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.664 españoles) y 60.600 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 7,1 % en el mes de septiembre de 2017.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

## ONEM.- Direction Statistiques et Etudes Production: Direction ITC

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN OCTOBRE 2017

	FLANDRE	WALLONIE	dont Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	- 12 m.
<b>1. Demandeurs d'emploi inoccupés ( DEI ) :</b>							
Hommes	111.884	113.685	1.259	48.922	274.491	-3.389	-15.516
Femmes	97.369	104.384	1.186	44.966	246.719	-7.845	-14.362
<b>Total</b>	<b>209.253</b>	<b>218.069</b>	<b>2.445</b>	<b>93.888</b>	<b>521.210</b>	<b>-11.234</b>	<b>-29.878</b>
- 1 m.	-8.057	-2.937	-78	-240	-11.234		
- 12 m.	-11.667	-14.085	-282	-4.126	-29.878		
<b>2. dont les DEI de moins de 25 ans :</b>							
Hommes	25.773	25.277	244	5.623	56.673	-2.387	-3.553
Femmes	17.880	21.591	208	4.918	44.389	-3.882	-3.798
<b>Total</b>	<b>43.653</b>	<b>46.868</b>	<b>452</b>	<b>10.541</b>	<b>101.062</b>	<b>-6.269</b>	<b>-7.351</b>
- 1 m.	-5.687	-671	-26	+89	-6.269		
- 12 m.	-3.821	-2.585	-35	-945	-7.351		
<b>3. dont les DEI avec une durée d'inactivité de 2 ans et plus :</b>							
Hommes	35.854	44.567	427	23.540	103.961	-463	-5.243
Femmes	29.037	37.511	426	20.714	87.262	-614	-3.107
<b>Total</b>	<b>64.891</b>	<b>82.078</b>	<b>853</b>	<b>44.254</b>	<b>191.223</b>	<b>-1.077</b>	<b>-8.350</b>
- 1 m.	-394	-538	-17	-145	-1.077		
- 12 m.	-1.837	-4.798	-63	-1.715	-8.350		
<b>4. dont les jeunes DEI en période de stage d'insertion :</b>							
Hommes	9.286	18.987	124	2.877	31.150	-1.561	+709
Femmes	7.073	16.541	120	2.877	26.491	-2.509	+460
<b>Total</b>	<b>16.359</b>	<b>35.528</b>	<b>244</b>	<b>5.754</b>	<b>57.641</b>	<b>-4.070</b>	<b>+1.169</b>
- 1 m.	-4.435	+388	-2	-23	-4.070		
- 12 m.	-1.661	+3.293	-15	-463	+1.169		
<b>5 Taux de chômage : (classes d'âge de 15 à 64 ans)</b>							
<i>( demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2015 : source Steunpunt WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)</i>							
Hommes	7,0%	13,6%	6,9%	16,3%	10,1%	-0,1%	-0,5%
Femmes	6,9%	14,1%	7,7%	17,6%	10,3%	-0,3%	-0,6%
<b>Total</b>	<b>7,0%</b>	<b>13,8%</b>	<b>7,3%</b>	<b>16,9%</b>	<b>10,2%</b>	<b>-0,2%</b>	<b>-0,5%</b>
- 1 m.	-0,2%	-0,2%	-0,2%	+0,0%	-0,2%		
- 12 m.	-0,4%	-0,9%	-0,8%	-0,7%	-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: OCTOBRE 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
<b>Belgique</b>	<b>214.171</b>	<b>28.554</b>	<b>196.227</b>	<b>23.900</b>	<b>410.398</b>	<b>52.454</b>
Autriche	30	2	44	1	74	3
Bulgarie	1.465	97	1.728	77	3.193	174
Chypre	7	0	11	2	18	2
République Tchèque	217	16	205	16	422	32
Allemagne	606	34	713	33	1.319	67
Danemark	30	3	29	2	59	5
Espagne	2.753	123	1.911	88	4.664	211
Estonie	4	0	22	2	26	2
Finlande	24	2	51	1	75	3
France	4.223	276	4.991	356	9.214	632
Grande Bretagne	405	12	291	14	696	26
Grèce	513	11	451	11	964	22
Croatie	48	5	53	2	101	7
Hongrie	132	8	182	1	314	9
Irlande	63	6	53	4	116	10
Italie	5.974	168	4.256	186	10.230	354
Lituanie	39	3	97	3	136	6
Luxembourg	85	12	80	6	165	18
Lettonie	18	2	52	1	70	3
Malte	8	0	5	0	13	0
Pays-Bas	3.700	192	3.855	160	7.555	352
Pologne	1.459	71	1.548	91	3.007	162
Portugal	1.444	98	1.204	83	2.648	181
Roumanie	1.645	119	2.334	181	3.979	300
Slovaquie	517	33	508	35	1.025	68
Slovénie	14	1	25	2	39	3
Suède	44	1	46	3	90	4
<b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>	<b>25467</b>	<b>1295</b>	<b>24745</b>	<b>1361</b>	<b>50212</b>	<b>2656</b>
<b>TOTAL U.E.</b>	<b>239638</b>	<b>29849</b>	<b>220972</b>	<b>25261</b>	<b>460610</b>	<b>55110</b>
Suisse	40	2	45	3	85	5
Congo (Rép. démocratique)	1.796	91	2.344	101	4.140	192
Algérie	1.272	21	616	28	1.888	49
Maroc	6.879	159	4.354	200	11.233	359
Macédoine	395	19	299	23	694	42
Norvège	17	0	19	1	36	1
Serbie + Monténégro	519	29	414	33	933	62
Tunisie	604	10	311	11	915	21
Turquie	2.331	64	1.506	70	3.837	134
Réfugiés et apatrides	2.291	158	1.371	93	3.662	251
Autres nationalités hors U.E.	18.709	748	14.468	667	33.177	1.415
<b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>	<b>34.853</b>	<b>1.301</b>	<b>25.747</b>	<b>1.230</b>	<b>60.600</b>	<b>2.531</b>
<b>TOTAL ETRANGERS</b>	<b>60.320</b>	<b>2.596</b>	<b>50.492</b>	<b>2.591</b>	<b>110.812</b>	<b>5.187</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>274.491</b>	<b>31.150</b>	<b>246.719</b>	<b>26.491</b>	<b>521.210</b>	<b>57.641</b>



## 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
31/10/2017	<b>521.210</b>	<b>101.062</b>	<b>420.148</b>			
30/09/2017	532.444	107.331	425.113	7,1	8,9	7,5
31/08/2017	550.989	106.650	444.339	7,3	9,1	7,6
31/07/2017	544.643	99.934	444.709	7,3	9,1	7,7
31/06/2017	502.267	80.685	421.582	7,2	9,1	7,7
31/05/2017	504.017	81.720	422.297	7,3	9,3	7,8
30/04/2017	517.998	87.021	430.977	7,4	9,3	7,8
31/03/2017	529.753	91.994	437.759	7,6	9,5	8
28/02/2017	563.529	102.909	460.620	7,7	9,5	8
31/01/2017	547.762	100.979	446.783	7,5	9,6	8,1
31/12/2016	539.042	99.126	439.916	7,2	9,6	8,2
30/11/2016	540.553	102.628	437.925	7,2	9,8	8,3
31/10/2016	551.088	108.413	442.675	7,2	9,8	8,3
30/09/2016	564.504	116.828	447.676	7,5	9,9	8,4
31/08/2016	579.777	115.028	464.749	7,8	10,0	8,5

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

Fte. : Banco Nacional de Bélgica



## DINAMARCA

### **DOS NUEVOS ACUERDOS PARA MEJORAR LA FORMACIÓN DE LOS DESEMPLEADOS<sup>19</sup>**

En el plazo de dos semanas el gobierno ha pactado los dos acuerdos que se enumeran a continuación, destinados a mejorar la formación de los trabajadores y hacer frente a la escasez de mano de obra:

#### **Tercer acuerdo tripartito en dos años**

El tercer acuerdo tripartito entre el gobierno y los interlocutores sociales se pactó a finales de octubre y se centra en dos temas centrales: la formación de adultos y la formación continua, ajustándolas a las demandas del mercado de trabajo. Con el nuevo modelo, los empleados y las empresas podrán acceder a un sistema de formación reforzado, transparente, flexible y ajustado a la demanda. El acuerdo tiene una duración de 4 años.

Entre otras cosas, se ha acordado facilitar y hacer más flexible la formación durante toda la vida profesional de los trabajadores cualificados y no cualificados. Para este objetivo se establecerá un fondo de 400 millones de coronas (aprox. 54 millones de €) destinado a mejorar las cualidades profesionales del colectivo y a aumentar la compensación a las empresas por la participación de sus trabajadores en la formación continua. No obstante, el total de la inversión en las iniciativas que se pondrán en marcha ascenderá a 2.500 millones de coronas (unos 334 millones de €) durante el período 2018-2021. Al finalizar estos 4 años de duración, las partes se reunirán para hacer una evaluación.

Unas 600.000 personas necesitan ampliar sus aptitudes de escritura y lectura. En la actualidad, casi el 50% de los trabajadores no cualificados no considera necesario participar en la formación continua y la práctica demuestra que cada vez hay menos participantes en la formación de adultos y la formación continua.

Los trabajadores que, por motivos de salud, deseen una readaptación profesional podrán hacerlo sin el consentimiento de su empleador y con una compensación económica.

Los principales puntos del acuerdo son:

---

<sup>19</sup> **Fuentes:** Texto, Página Web del Gobierno.

- Mejorar las posibilidades de readaptación: Alrededor de 400 millones de coronas (aprox. 54 millones de €) se depositarán en un fondo de readaptación para ofrecer a los trabajadores cualificados y no cualificados la posibilidad de participar por iniciativa propia en la enseñanza de adultos y la formación continua.
- Se destinará una partida anual de 95 millones de coronas para que los trabajadores puedan cambiar de profesión si padecen de desgaste físico por haber desempeñado trabajos penosos o por motivos de reconversión tecnológica en sus actuales puestos de trabajo.
- Reforzar los conocimientos básicos: Se mejorarán las posibilidades de formación en el marco de lectura, escritura y cálculo y se destinarán 100 millones de coronas (aprox. 14 millones de €) para difundir información sobre las posibilidades de acceder a los cursos. Se introducirán nuevas asignaturas en la formación para el empleo: informática e inglés.
- Incrementar la compensación económica por la participación de sus trabajadores en cursos de formación para el empleo: la compensación que se concede a las empresas por cada participante se incrementará del 80 al 100% de la prestación máxima por desempleo - 18.403 coronas/mes (aprox. 2.453 €) para los asegurados de jornada completa y de 12.269 coronas/mes (aprox. 1.636 €) para los asegurados de jornada parcial).
- Mejorar la calidad de los cursos de formación para el empleo: Se incrementarán las subvenciones a los centros de formación, ampliando las dotaciones en 280 millones de coronas (aprox. 38 millones de €) para mejorar la calidad de las ofertas.
- Hacer más flexible la oferta de los cursos para la formación para el empleo. Se mejorarán las posibilidades para adaptar los cursos a las necesidades de las empresas. Tanto los trabajadores como los empresarios contarán con mejores posibilidades para orientarse en las ofertas. El desarrollo de la enseñanza se hará de forma flexible y se ofrecerá un mejor reconocimiento de las aptitudes a efectos de participar en una formación continua. En el futuro, se centralizarán todas las ofertas públicas en un portal común que comprenderá la formación de adultos, la formación continua, las formaciones para el empleo y la formación continua de nivel superior.
- Hacer más accesible elegir y participar en una formación: Se establecerá un solo acceso al sistema de formación para el empleo que ofrecerá a las empresas y a los trabajadores la información

sobre la formación continua, la inscripción en los cursos y la solicitud de la compensación económica por la participación en los mismos.

El Gobierno y los interlocutores sociales que han participado en el acuerdo comentaron sobre el mismo:

El ministro de Empleo: "Gobierno e interlocutores sociales han pactado el tercer acuerdo tripartito en menos de 2 dos años. Es importante para el futuro de Dinamarca que asumamos la responsabilidad común y encontremos soluciones para preparar a los ciudadanos para el mercado de trabajo que cada vez exige más aptitudes y mayor capacidad de adaptación. El mayor reto lo constituyen los 600.000 trabajadores adultos que tienen dificultades para leer y escribir y esto es lo que intentamos solucionar. Tenemos que conseguir la inclusión de todos los daneses. Para cumplir con este objetivo, hemos establecido un solo acceso donde los interesados pueden solicitar los cursos y también la compensación económica por su participación. Esto facilita a las empresas la formación continua de sus trabajadores. El acuerdo concluye un proceso de cooperación tripartita bueno y eficaz. Los otros dos acuerdos pactados anteriormente se han centrado en la integración de los refugiados y la creación de puestos de prácticas para los jóvenes que participan una formación profesional reglada."

La Ministra de Educación: "Es grato que el Gobierno y los interlocutores sociales estén de acuerdo en la importancia de asegurar modelos de formación de adultos y formación continua que se ajusten a la realidad actual. Con el acuerdo ponemos en marcha iniciativas que garantizan las aptitudes básicas para las empresas. Al mismo tiempo, la creación del nuevo fondo de adaptación es una muestra de pensamiento previsor en una época con una evolución rápida del mercado laboral, ya que se aporta a cada individuo la posibilidad de participar en la formación continua en función de sus deseos y necesidades:"

La presidenta de la Central Sindical, Lizette Rissgaard: "Con el acuerdo propiciamos la participación de los asalariados en la formación continua y la formación profesional. En especial, es grato que hayamos destinado 400 millones de coronas para que los trabajadores cualificados y no cualificados puedan adquirir nuevas competencias o elegir otra profesión. Además de esto, se ofrecerá ayuda adicional a aquellos que necesitan mejorar sus aptitudes básicas de escritura, lectura y cálculo. Y, finalmente, conseguimos aumentar la compensación económica del 80% al 100% de la prestación máxima de desempleo para todos los que participen en la formación para el empleo. Es un buen acuerdo para los asalariados."

El director de la Patronal Danesa, Jacob Holbraad: "Acojo con satisfacción el nuevo acuerdo tripartito que mejora notablemente la formación continua y la formación de adultos y que comprende las medidas necesarias para garantizar las cualificaciones demandadas por el mercado laboral. Esto es importante en la actual situación de escasez de trabajadores. El acuerdo, que supone un coste de 2.500 millones de coronas, creará un sistema de formación para el empleo más favorable para las empresas y los trabajadores".

### **Medidas para prevenir la escasez de trabajadores**

Todos los partidos políticos que participaron en la reforma laboral han aprobado la puesta en marcha de una serie de medidas urgentes para hacer frente a la escasez de mano de obra y formar a los parados no cualificados. Esto se debe a que se están constatando "cuellos de botella" en varios lugares del país y también a que una cantidad inferior de trabajadores utiliza las ofertas de formación para mejorar sus competencias.

El objetivo principal es que un mayor número de desempleados obtenga un título de formación profesional a través de su participación en itinerarios de enseñanza, tal y como se acordó en la reforma laboral. Todos los partidos han acordado reunirse para pactar un acuerdo adicional a finales de noviembre de 2017, que tiene como objetivo elevar la participación en los itinerarios de formación a partir de 2018. Al mismo tiempo, se pondrá en marcha una campaña focalizada en los desempleados no cualificados beneficiarios de la prestación para informarles sobre las posibilidades de obtener una formación profesional por la vía de formación para el empleo.

Las medidas son las siguientes:

- La formación de los desempleados no cualificados o con escasa formación, adaptando sus cualidades profesionales a la demanda de las empresas.
- El refuerzo de los servicios de las oficinas de empleo destinados a ayudar a las empresas que necesitan trabajadores.
- La formación puntual de los desempleados para cubrir puestos en grandes proyectos nacionales, como por ejemplo, la construcción de grandes hospitales.
- La introducción de un proyecto piloto para que los parados adultos puedan obtener un título de formación profesional a través de un itinerario de aprendizaje en empresas y con menos teoría que la formación profesional convencional.
- La asignación de una partida para la recalificación inmediata de los parados en sectores locales dónde haya escasez de trabajadores.

- La formación de los desempleados en sectores que empiezan a tener escasez de mano de obra.

Por otra parte, los partidos políticos que han participado en el acuerdo han acordado, entre otras cosas, lo siguiente:

- Poner en marcha, con carácter inmediato, dos iniciativas para mejorar las cualidades profesionales: la primera es una nueva campaña sobre la posibilidad de obtener una formación profesional y la segunda es analizar las barreras para poder participar en la recualificación.
- Focalizar una serie de iniciativas que impulsen la formación y ayuden a impedir los "cuellos de botella".
- Intensificar las discusiones periódicas sobre la reforma de empleo.
- Hacer un seguimiento de la evolución de los programas de formación para el empleo y la formación profesional de adultos.
- Solicitar un estudio bianual sobre el estado de los programas de formación y el nivel de participación en los mismos.
- Poner en marcha un proyecto piloto en 2018 para la formación profesional de adultos en empresas, distinto al sistema convencional de formación profesional.

Los partidos que participaron en el acuerdo han presentado los siguientes comentarios:

El ministro de Empleo: "Dinamarca ha superado la crisis hace tiempo. La situación del mercado laboral es favorable. En los últimos años se han creado más de 100.000 puestos en el sector privado. Ahora, se trata de mantener el auge. Por eso, tenemos que tomar muy en serio las señales de comienzo de "cuellos de botella", al mismo tiempo que aprovechamos el auge para colocar a un mayor número de parados. Me satisface que los partidos, que han participado en la reforma de empleo hayan aceptado la introducción de iniciativas destinadas a prevenir los "cuellos de botella" que empiezan a surgir y, al mismo tiempo, garantizar que los desempleados mejoren las cualidades profesionales demandadas por las empresas.

El portavoz del Partido Popular Danés: "En las iniciativas para formar a los no cualificados y a los desempleados, es de suma importancia que incluya la información correcta sobre las posibilidades de cualificación para conseguir un empleo. Por otra parte, es importante que los no cualificados y los parados comuniquen qué barreras encuentran. También es de esperar que los empresarios sean proactivos y también informen de sus demandas en el proceso de contratación".

El Portavoz del Partido Liberal: "Hay que aprovechar el auge al máximo. Por eso tenemos que tomarnos muy en serio las advertencias de las empresas respecto a "los cuellos de botella". En esta línea, me complace que hayamos asumido una responsabilidad común frente al futuro, mediante la cualificación de trabajadores y el refuerzo de las medidas frente a las empresas que necesitan mano de obra. Porque es paradójico que las empresas no puedan cubrir sus vacantes con 120.000 parados en el país – Este reto hay que resolverlo."

El portavoz del Partido Socialdemócrata: "Me satisface que hayamos conseguido que el gobierno acepte la cualificación de los desempleados, mejorando sus aptitudes y facilitando la mano de obra demandada por las empresas. En tiempos de auge es cuando hay que conseguir que todos participen en la comunidad de trabajadores. Para el Partido Socialdemócrata ha sido clave incluir en el acuerdo que hay que renegociar la formación de los desempleados no cualificados para poder conseguir que un mayor número de ellos se convierta en trabajadores cualificados."

La portavoz del Partido Social-Liberal: "En muchos lugares del país, las empresas están demandando trabajadores. Es grato que, con el nuevo acuerdo, destinemos recursos para la cualificación de desempleados y, de esta forma, esperemos que podamos cumplir con una pequeña parte de la demanda. Aún hay mucho más por hacer. Me satisface, en especial, que hayamos destinado más recursos para ayudar a los desempleados que necesitan mejorar sus aptitudes de escritura y lectura. Es importante ofrecer la ayuda adecuada para ampliar las posibilidades y la movilidad funcional de los trabajadores."

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

- *Según la encuesta de empresas, la economía estadounidense creó 261.000 puestos de trabajo en octubre.*
- *Se registró un descenso de 281.000 desempleados y la tasa de paro bajó una décima, al 4,1%, su nivel más bajo desde 2000.*
- *La población activa sufrió un fuerte descenso (-765.000). La tasa de actividad bajó cuatro décimas, al 62,7%, cerca de sus mínimos históricos.*
- *Los salarios se contrajeron un céntimo de dólar a la hora, y registran un aumento interanual del 2,4%.*

**DATOS GENERALES Y METODOLOGÍA****DATOS GENERALES**

Según publicó el día 3 de noviembre el Departamento de Trabajo, en el mes octubre el mercado laboral registró un crecimiento de 261.000 empleos. A pesar del fuerte crecimiento, la cifra se situó por debajo de las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento por encima de los 300.000. El informe, además, incluye sendas revisiones al alza de los datos de agosto (+39.000) y septiembre (+51.000).

La tasa de desempleo descendió una décima de punto, situándose en el 4,1 por ciento en octubre, el dato más bajo desde diciembre de 2000. En los últimos doce meses la tasa ha descendido siete décimas de punto, desde el 4,8% de octubre de 2016. En cifras, el número de desempleados descendió en 281.000, bajando a un total de 6.520.000. El dato interanual de parados ha descendido en más de 1,2 millones, puesto que en octubre de 2016 se situaba en 7.740.000.

La cifra de activos en octubre fue de 160.381.000, tras registrar un fortísimo descenso de 765.000 personas. En octubre de 2016 el dato se situaba en 159.643.000. La tasa de actividad descendió cuatro décimas en



octubre, descendió al 62,7%, situándose cerca de sus mínimos históricos, y registrando además un descenso 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 634.000 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, encuesta de nóminas con las cifras de paro y actividad, encuesta de hogares).

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en octubre se destruyeron 484.000 empleos.

## **EMPLEO Y DESEMPLEO SEGÚN DISTINTAS VARIABLES**

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

A nivel nacional, en el mes de octubre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 112.000 trabajadores con respecto a la cifra de septiembre, situándose en 1.621.000. El registro refleja un descenso interanual de 343.000 personas. El 24,8 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 37,8 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante entre cinco y catorce semanas aumentó en 68.000, mientras que se registraron sendos descensos en la cifra de parados durante menos de cinco semanas (-132.000) y en la de desempleados entre 15 y 26 semanas (-110.000).

Aproximadamente 1,5 millones de personas (cifra similar a la de septiembre) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de septiembre 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, medio millón declaró no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 7,9 por ciento, dato que refleja un descenso de cuatro décimas de punto con respecto al mes de septiembre y uno interanual de 1,6 puntos.

## **EMPLEO POR SECTORES**

La encuesta de las nóminas indica que en octubre crearon en total 261.000 puestos de trabajo, de los cuales 252.000 correspondieron al sector privado. El sector industrial volvió a crear empleos (24.000) tras sufrir un leve revés en septiembre. Por su parte, la construcción realizó 11.000 contrataciones, apenas superando el dato del mes anterior.

Las ganancias correspondieron principalmente al sector de hostelería (+106.000), concentrándose especialmente en bares y restaurantes. También registraron avances las ETTs (+50.000) y la sanidad (+22.000). El único retroceso de importancia, siguiendo la tendencia de este año, afectó al sector de venta minorista (-8.000).

En el sector público se crearon 9.000 empleos, repartidos entre la administración federal, las estatales y las 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, dos de los mismos registraron fuertes aumentos. El primero de ellos, el de los menores de 20 años, registró un incremento del 0,8%, ascendiendo su tasa al 13,7%, mientras que el segundo aumento, de medio punto porcentual, afectó a los trabajadores de raza negra, cuya tasa de paro crece hasta el 7,5%. Las mayores contracciones, del 0,3%, correspondieron a los trabajadores de origen hispano y a las mujeres, bajando sus tasas respectivas al 4,8% y el 3,6%. La tasa de los trabajadores de raza blanca bajó dos décimas, situándose en el 3,5%, y la de los varones descendió una décima de punto, bajando al 3,8%.

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 produjo un aumento del 0,1% en la tasa de paro de los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, subiendo su tasa de desempleo al 3,7%. El mayor descenso (0,8 puntos) benefició a los trabajadores que no finalizaron la enseñanza secundaria, descendiendo su tasa al 5,7%, y el otro descenso (0,3 puntos) correspondió a los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado) situándose en el 2,0%. La tasa de desempleo de los trabajadores que tras los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios se mantuvo sin variaciones, en el 4,3%.

## **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 septiembre

que el número de puestos de trabajo descendió en el mes de septiembre en seis estados, aumentó en cinco y se mantuvo sin cambios de importancia en los otros 39 y en el Distrito Federal de Columbia. Las mayores pérdidas de puestos de trabajo se registraron en Florida (-127.000), Nueva York (-34.000) y Missouri (-11.400), mientras que los mayores incrementos se produjeron en California (+52.000), Washington (+14.000) y Indiana (+11.000). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 11 estados, se incrementó en cuatro y se mantuvo sin cambios de importancia en los otros 35 y en el Distrito Federal. Solamente dos estados y el Distrito de Columbia registraban una tasa de paro superior al 6%. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, 7,2%, mientras que el 2,4% de Dakota del Norte es la más baja.

En términos interanuales, el número de empleos ha crecido en 28 estados, con California (+280.000) a la cabeza, seguido de Texas (+256.000), y sin cambios de importancia en los otros 22 estados. La tasa de desempleo ha descendido en los últimos doce meses en seis estados, se ha incrementado en cinco y se ha mantenido sin cambios en el resto.

## **PRESTACIONES POR DESEMPLEO**

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.631.511 durante la semana que terminó el 14 de octubre, con una tasa de percepción de prestaciones del 25,02 por ciento.

## **JORNADAS Y SALARIOS**

### **JORNADAS**

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado permaneció sin cambios en el mes de octubre, en 34,4 horas. En el sector industrial la jornada media semanal creció 0,2 horas, subiendo a 41,0 horas. La de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó 0,1 horas situándose en 33,7 horas.

### **SALARIOS**

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado descendió levemente (un centavo de dólar) tras el fuerte aumento de doce centavos de septiembre, y ha registrado un aumento interanual de un 2,4%. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión descendió un centavo de dólar, situándose en 22,22 dólares por hora.

## CONSIDERACIONES FINALES

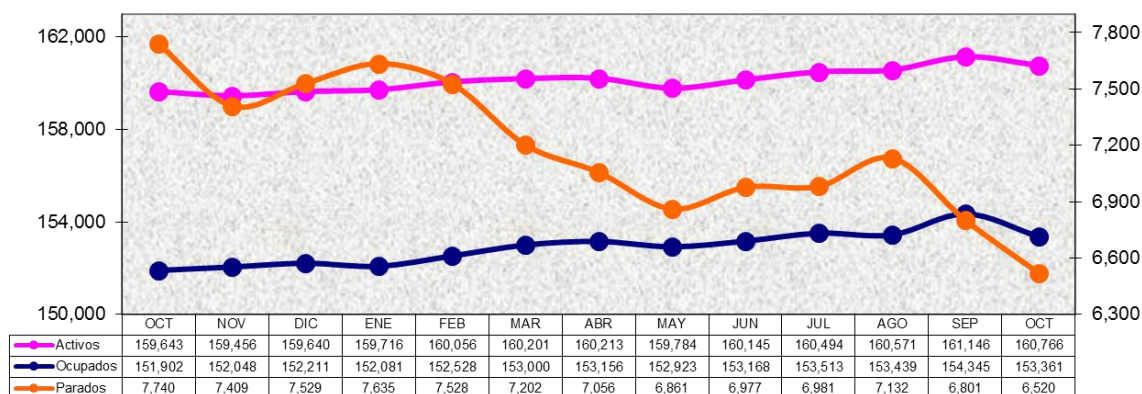
A pesar del elevado número de empleos creados, los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo no se pueden considerar como positivos, porque en su mayor parte reflejan la reactivación de los puestos de trabajo, principalmente en hostelería, afectados los huracanes Irma y Harvey el mes anterior. Descontando los efectos de la meteorología, el mercado laboral mantiene su crecimiento sólido, con una media de 162.000 empleos mensuales durante los últimos tres meses, aunque a un ritmo inferior al que cabía esperar.

El descenso de la tasa de desempleo debe atribuirse en su práctica totalidad al fortísima reducción del número de activos.

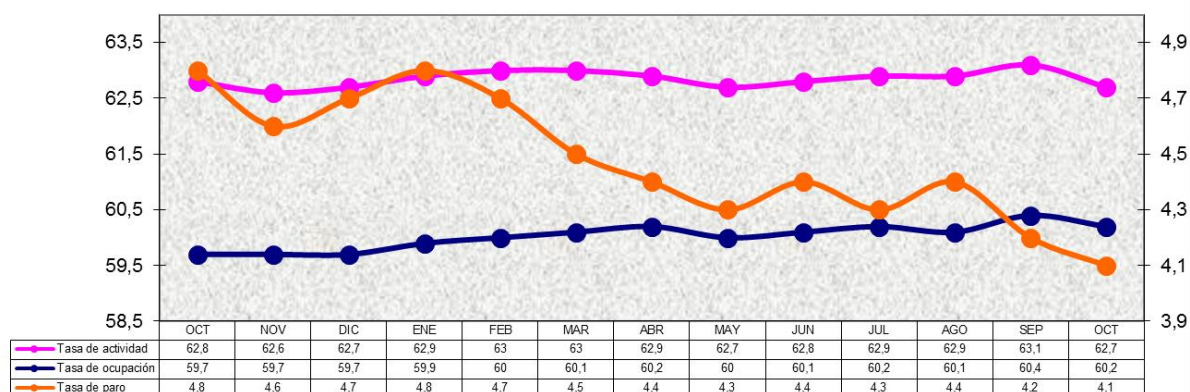
El punto más débil y preocupante del informe es el retroceso de la media de ingresos por hora de trabajo, que volvió a situarse en cómputo interanual levemente por encima de la inflación. Este factor, junto con la débil tasa de actividad de los trabajadores con edades entre 25 y 65 –lo que indica que no se ha llegado al pleno empleo--, podría aliviar la presión sobre la Reserva Federal acerca del posible incremento los tipos de interés en su reunión de diciembre por no haberse llegado al pleno empleo.

Por otra parte, continúa el declive del empleo sector de venta al por menor en las tiendas y grandes almacenes, que continúa sufriendo pérdidas de puestos de trabajo.

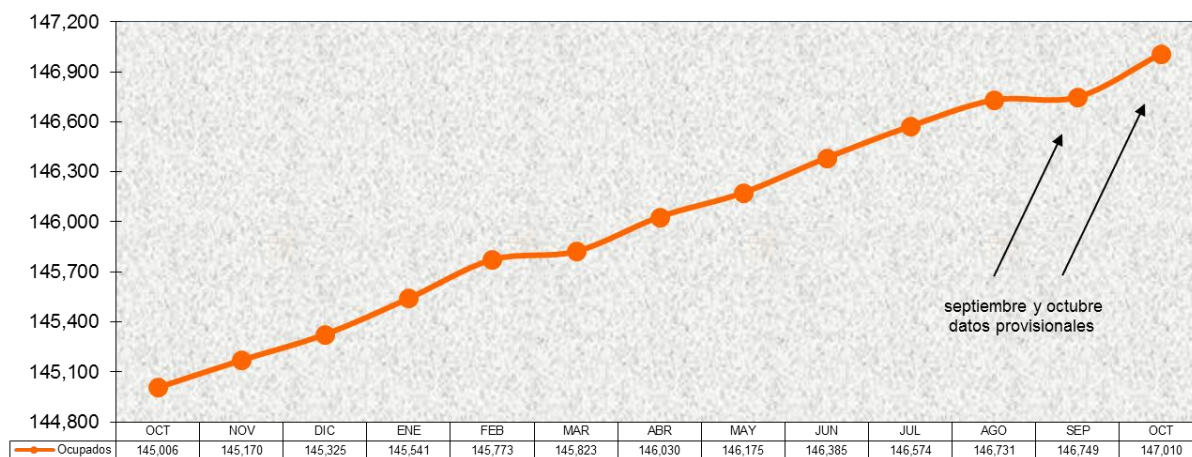
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos  
Octubre 2016 - Octubre 2017  
(Datos EPA)



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



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



## ESTONIA

### LA "BRILLANTE" SITUACIÓN DEL EMPLEO EN ESTONIA<sup>20</sup>

Según Statistics Estonia, en el tercer trimestre de 2017, la tasa de empleo<sup>21</sup> fue del 68,3%, la más alta de los últimos veinte años. La tasa de desempleo fue del 5.2% y la tasa de participación laboral del 72%. El Ministerio de Finanzas dijo que el número de personas empleadas superó el nivel que hubo en momentos del boom en unas 2,000 personas, a pesar de que la población en edad de trabajar ha disminuido en 70.000.

Desde el Ministerio dicen que se puede concluir que la disminución en la población en edad de trabajar aún no ha tenido un impacto significativo en la oferta de mano de obra, pero lo hará en los próximos años. Las estadísticas del mercado laboral también se ven significativamente afectadas por el registro de trabajo lanzado a mediados de 2014: si tenemos en cuenta el impacto técnico positivo del registro, que aumentó el número de empleados oficialmente, las tasas de empleo actuales siguen por debajo del momento del boom. La aceleración del crecimiento económico ha incrementado la demanda de trabajadores adicionales y, de acuerdo con la EPA, ha provocado que la cantidad de trabajadores aumente en un 2%. Las cifras de la Junta de Impuestos y Aduanas muestran que la industria de procesamiento y las empresas de construcción se encuentran entre los campos de actividad más grandes al haber aumentado el número de personas empleadas, ya que el aumento de la demanda respalda el aumento en los volúmenes de trabajo. El número de personas empleadas en la administración pública también ha aumentado, pero esto es temporal debido a la Presidencia estonia del Consejo de la Unión Europea

En el segundo trimestre de 2017, la tasa de participación de la fuerza laboral alcanzó su nivel más alto en los últimos años, principalmente debido a un aumento en el número de personas desempleadas. En el tercer trimestre, la tasa de participación en la fuerza de trabajo se

<sup>20</sup> **Fuentes:** Página web de Estadísticas de Estonia. Baltic Course. Baltic Times. ERR.

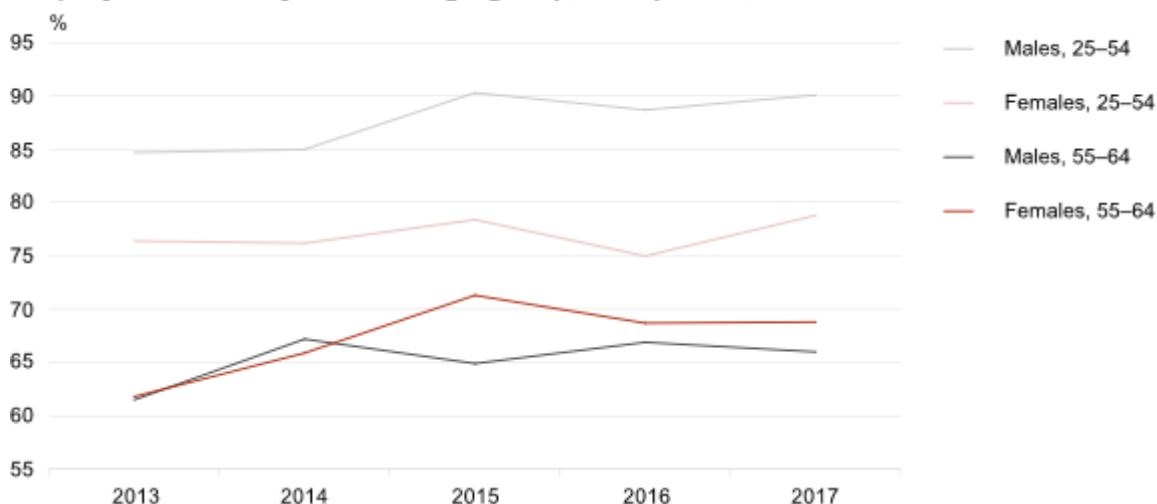
<sup>21</sup> La tasa de empleo es la proporción de empleados en la población en edad de trabajar (de 15 a 74 años) y la tasa de desempleo es la proporción de desempleados en la fuerza de trabajo (la suma de personas empleadas y desempleadas). La tasa de participación en la fuerza de trabajo muestra la participación de la fuerza de trabajo en la población de 15 a 74 años. Las estimaciones se basan en los datos de la Encuesta de población activa de Estonia. Estadísticas Estonia ha estado realizando la Encuesta sobre la fuerza de trabajo desde 1995 y cada trimestre, 5.000 personas participan en la encuesta. La encuesta sobre la población activa la llevan a cabo organizaciones estadísticas en todos los Estados miembros de la Unión Europea sobre la base de una metodología armonizada. En Estonia, el principal representante de interés público es el Ministerio de Asuntos Sociales, encargado por el cual Statistics Estonia recopila y analiza los datos necesarios para llevar a cabo la actividad estadística.



mantuvo en el mismo nivel, pero típicamente durante el verano, el desempleo disminuyó y el empleo aumentó, lo que resultó en la tasa de empleo más alta durante 20 años. En comparación con el tercer trimestre de 2016, el número de personas empleadas aumentó en 13,000 personas. En el grupo de edad más activo en el mercado laboral, es decir, entre los 25-54 años, el 90% de los hombres y el 79% de las mujeres estaban empleados.

Entre los de 55-64 años, los hombres y las mujeres eran igualmente activos en el mercado laboral (tasa de participación en la fuerza de trabajo del 72%), pero la tasa de empleo era más alta entre las mujeres. En este grupo de edad, el 8% de los hombres capaces de trabajar y dispuestos a trabajar estaban desempleados.

#### Employment rate by sex and age group, 3rd quarter, 2013–2017



Fuente: [Estadísticas de Estonia](#)

En comparación con el 3er trimestre de 2016, el número de personas desempleadas disminuyó en 16,000 personas y la tasa de desempleo en 2,3 puntos porcentuales. En el 3er trimestre de 2017, la tasa de desempleo de los estonios fue del 4,4% y para los no estonios del 7%.

El número de personas inactivas continúa disminuyendo. En comparación con el 3er trimestre de 2016, hubo menos de los que estaban inactivos debido a licencia parental o cuidado de niños u otros miembros de la familia, pero más de los que estaban inactivos debido a los estudios en curso. En comparación con el mismo período del año anterior, también hubo más de aquellos que estaban inactivos debido a una enfermedad o discapacidad, pero en comparación con el segundo trimestre de 2017, el número de personas inactivas por este motivo se mantuvo sin cambios.



Heido Vitsur, asesor económico de la presidenta, dijo que la tasa de empleo debe mantenerse en un alto nivel debido a la disminución en la población en edad de trabajar. "Aunque, como regla, en verano hemos tenido una tasa de empleo más alta -gracias a los empleos estacionales- que durante los meses de invierno, la tasa de empleo de este año está respaldada además por la situación económica más favorable en los últimos años. En segundo lugar, no es para nada buena la disminución simultánea en el número de la población en edad de trabajar. Se nota la disminución en la tasa de natalidad que comenzó en los 90. La falta de mano de obra junto con una situación económica favorable probablemente mantendrá el empleo del último trimestre de este año en un alto nivel".

En lo que respecta a la tasa de desempleo registrado por el Fondo del Seguro de Desempleo (EUFL) siguió siendo la más alta en el condado de East-Viru con un 9,3% y en el de Valga con un 8,5%. Los trabajadores no cualificados constituyeron la mayor parte de los desempleados registrados que habían trabajado anteriormente, representando el 23% del total, por delante del 18% de los empleados de servicio y ventas y los trabajadores calificados y artesanos un 17%, dijo el Fondo del Seguro de Desempleo.

El número de personas con capacidad limitada para el trabajo fue de 9.113, el 31% de todos los desempleados registrados. El número de personas con capacidad limitada para trabajar continuó creciendo en octubre y, como resultado de los impactos estacionales, el número de otros desempleados también aumentó ligeramente. Al igual que en años anteriores, la participación en los servicios del mercado de trabajo aumentó durante los meses de otoño. Ha habido un aumento en el interés en la capacitación de los empleados.

En octubre, se agregaron 4.500 nuevas ofertas de empleo a las disponibles a través del Fondo. La cantidad de ofertas agregadas durante el mes fue la misma en comparación con el mes anterior y un 6% más en comparación con octubre de 2016. El Fondo tuvo un total de 9,800 puestos de trabajo durante el mes. La mayor parte de los trabajos ofrecidos fueron para personal de servicio y ventas con un 24%, trabajadores calificados y artesanos con un 21% y trabajadores no calificados con el 20% de todos los empleos.

En octubre, 3,800 personas, incluidas 789 personas con capacidad limitada para trabajar, encontraron empleo o comenzaron un negocio con la ayuda del Fondo.

Los beneficiarios del beneficio del seguro de desempleo sumaron 9,000 en octubre, lo que representa el 26% de los desempleados registrados. El beneficio promedio mensual fue de 449 euros y la suma total desembolsada superó los 3,4 millones de euros. La prestación básica de

desempleo de 151 euros mensuales se pagó a 6.800 personas, el 20% del número total de desempleados registrados. El beneficio por despido fue pagado a 395 personas y el tamaño promedio del beneficio otorgado en ese mes fue de 2.047 euros. La suma total pagada en beneficios por despido fue de más de 847,000 €. El beneficio en caso de insolvencia del empleador se otorgó a 62 personas. El tamaño promedio del beneficio fue de 2.264 € y en total se desembolsaron más de 220.000 euros en ese concepto.

En relación con la situación del empleo, el economista senior de Swedbank, Liis Elmik, manifestó que "debido a la animada actividad económica, la demanda de mano de obra ha aumentado. La cantidad de personas empleadas en el tercer trimestre aumentó como se esperaba, en 13,000 personas en comparación con el mismo período del año pasado. El empleo aumentó en los servicios". Compara las cifras de Estadísticas de Estonia<sup>22</sup> y las del Fondo del Seguro de Desempleo Estonio (EUIF), que muestran que el número de desempleados registrados oficialmente en el tercer trimestre aumentó en 3.000 personas en el año, y Elmik, señala que el número de desempleados en el registro EUIF aumentó a medida que el número de personas con limitaciones la capacidad de trabajo se duplicó como resultado de la reforma de la capacidad de trabajo. Al mismo tiempo, el número de desempleados restantes había caído un 8% en el año.

El experto señala que la tasa de desempleo en el tercer trimestre de 2017 disminuyó a 5'2% "según la encuesta mensual del Instituto Estonio de Investigación Económica, los consumidores consideran que el peligro de desempleo es bajo. La cantidad de personas alejadas del mercado laboral disminuyó en 3.000 personas en comparación con el mismo momento del año pasado. La cantidad de personas que cuida a niños y otros miembros de la familia disminuyó más entre los que no están activos en el mercado laboral. El descenso de inactivos es alentado por la falta de manos trabajadoras". Cada vez hay menos mano de obra en el mercado laboral que aún no se ha incorporado. Durante el segundo trimestre de 2017, la cantidad de puestos vacantes fue la más alta en nueve años. La escasez de mano de obra fue el factor principal que obstaculizó la actividad comercial en octubre en un tercio de las empresas de industria y servicios y entre la mitad de las empresas de construcción, razón por la cual sigue existiendo presión para el crecimiento salarial. Las cifras de la Junta de Impuestos y Aduanas de Estonia (EMTA) muestran que el crecimiento de los salarios se aceleró en el tercer trimestre. Se espera que el número de empleados aumente ligeramente el próximo año. Aunque la demanda de

---

<sup>22</sup> Como se ha señalado, estimaban que el número de desempleados en el tercer trimestre disminuyó en una tercera parte, unas 16,000 personas. Estadísticas Estonia evalúa los cambios en el mercado laboral mediante la EPA, en la que participan 5.000 personas cada trimestre

mano de obra aumenta, la oferta de mano de obra es limitada, razón por la cual Swedbank prevé un aumento en el número de puestos de trabajo vacantes y la disminución continua en el número de personas que se alejan del mercado laboral.

---

## GRECIA

### EMPLEO: LOS DATOS PROVISIONALES DE AGOSTO.

En agosto de 2017, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 20,6%, frente al 20,9% de julio y al 23,4% de agosto de 2016.

El número de empleados ascendió a 3.792.358 personas, mientras que el número de desempleados fue de 984.483 y el de inactivos 3.792.358. El número de empleados aumentó en 101.578 personas (+2,8%) en comparación con agosto de 2016 y en 6.549 personas en comparación con julio de 2017 (+0,2%). Los desempleados disminuyeron en 141.342 personas en comparación con agosto de 2016 (-12,6%) y en 16.769 personas en comparación con julio de 2017 (-1,7%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, subió en 5.215 personas en comparación con agosto de 2016 (+0,2%) y en 7.472 personas en comparación con julio de 2017 (+0,2%).

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

	agosto					
	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Empleados	3.635.461	3.508.182	3.543.357	3.626.331	3.690.780	3.792.358
Desempleados	1.255.858	1.347.902	1.261.915	1.188.416	1.125.825	984.483
Inactivos	3.344.764	3.321.928	3.322.741	3.266.141	3.225.824	3.231.039
<b>Tasa de paro</b>	<b>25,7</b>	<b>27,8</b>	<b>26,3</b>	<b>24,7</b>	<b>23,4</b>	<b>20,6</b>

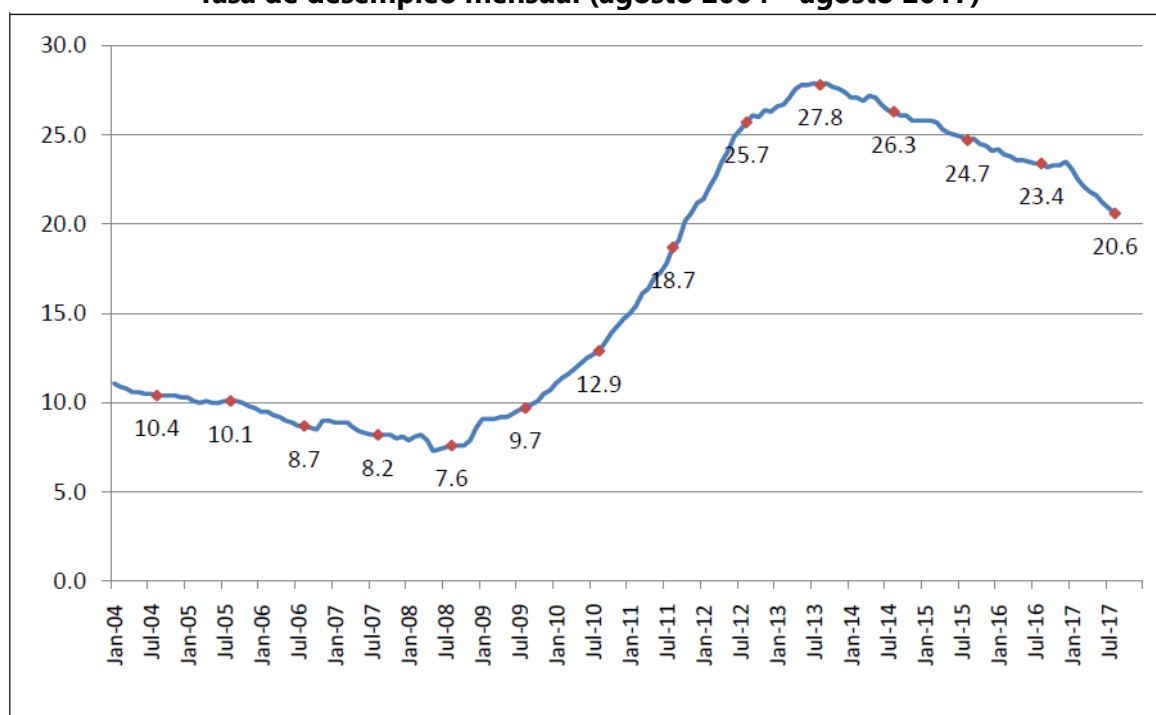
**Tabla 2. Tasa de desempleo por género: agosto 2012-2017**

Género	agosto					
	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Hombres	22,7	24,7	23,6	21,6	19,7	17,2
Mujeres	29,5	31,7	29,7	28,5	27,9	24,9
<b>Total</b>	<b>25,7</b>	<b>27,8</b>	<b>26,3</b>	<b>24,7</b>	<b>23,4</b>	<b>20,6</b>

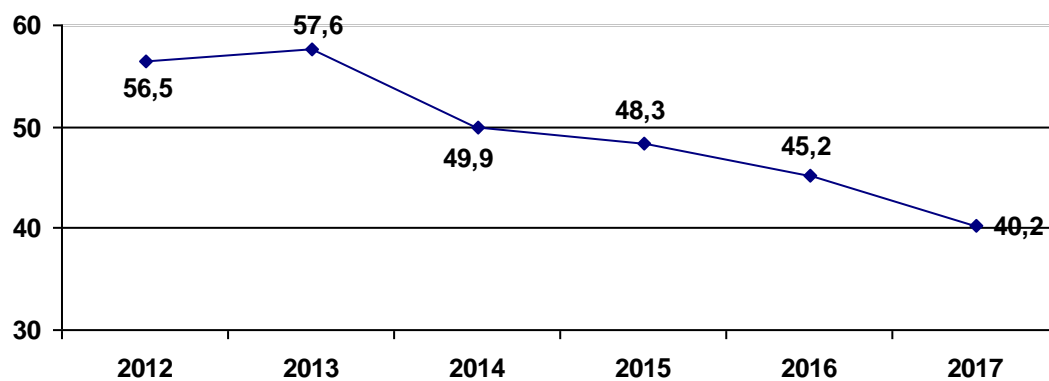
**Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: agosto 2012-2017**

Tramos de edad	agosto					
	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
15-24 años	56,5	57,6	49,9	48,3	45,2	40,2
25-34 "	32,6	36,5	34,7	30,9	29,9	26,9
35-44 "	21,8	24,0	23,0	21,9	20,1	18,5
45-54 "	19,1	20,5	20,5	20,1	19,0	16,4
55-64 "	14,2	15,9	16,4	15,9	19,1	16,8
65-74 "	3,7	9,1	11,2	11,6	13,9	11,3
<b>Total</b>	<b>25,7</b>	<b>27,8</b>	<b>26,3</b>	<b>24,7</b>	<b>23,4</b>	<b>20,6</b>

**Fuente:** Elstat

**Tasa de desempleo mensual (agosto 2004 – agosto 2017)**

**EVOLUCIÓN DEL DESEMPEÑO JUVENIL**  
(meses de agosto 2012-2017)

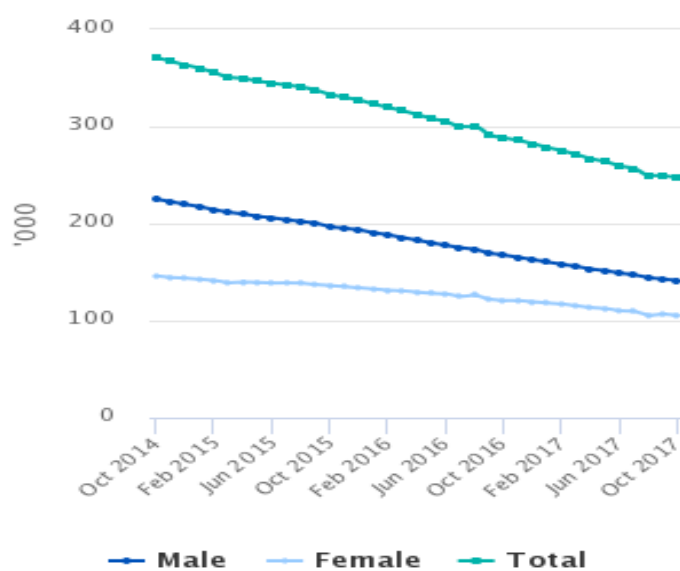


## IRLANDA

### ESTADÍSTICAS MENSUALES

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de octubre el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se redujo hasta 246.900, 2.400 menos que en el mes anterior, alcanzando nuevamente el nivel más bajo registrado desde septiembre de 2008. En términos anuales, el descenso del *Live Register* ha sido del 14,6%. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 101.590, lo que supone una caída del 18,6% con respecto al año anterior. Por su parte, el número de jóvenes perceptores de la prestación por desempleo de menos de 25 años ha descendido un 17,9% en términos anuales, alcanzando los 26.433.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted

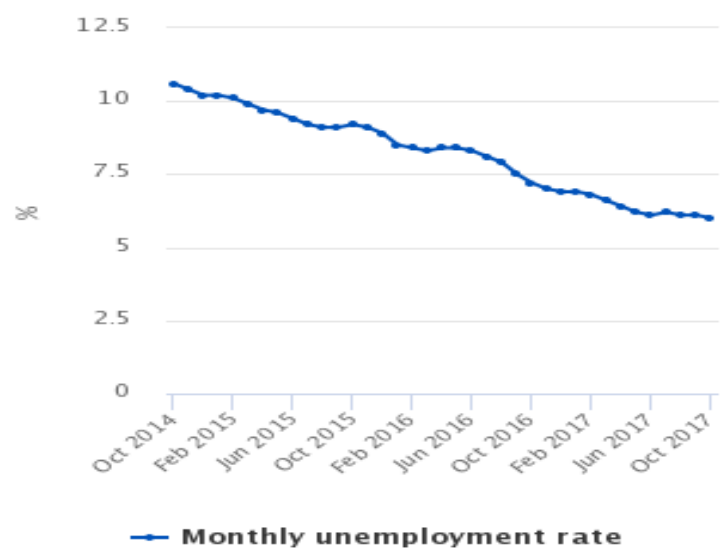


Source: CSO Ireland

La tasa de desempleo en octubre se ha reducido en una décima, situándose en el 6%, el nivel más bajo desde junio de 2008, situándose casi 3 puntos por debajo de la media de la UE (8,9%). En este gráfico puede verse la evolución de la misma desde el año 2014:



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



Source: CSO Ireland

## ITALIA

### EMPLEO: LOS DATOS PROVISIONALES DE SEPTIEMBRE

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de septiembre de 2017, el número de desempleados (2.891.000) registra un descenso del 0,2%, (equivalente a -5.000 desempleados) a nivel mensual y del 5,1% (-155.000) respecto a septiembre de 2016. La tasa de desempleo, del 11,1%, se mantiene inalterada respecto al mes anterior y baja en 7 décimas a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha subido en 6 décimas a nivel mensual pero ha bajado en 1,2 puntos respecto a septiembre de 2016, cifrándose en un 35,7%. Los desempleados de este tramo de edad son 555.000, prácticamente sin variaciones respecto a agosto y 26.000 menos que en septiembre del año pasado (lo que equivale a un -4,5%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.138.000, es decir 2.000 más que el mes anterior (prácticamente sin variación) y 326.000 más (+1,4%) que en septiembre de 2016. Es decir que la ocupación se mantiene estable respecto a agosto, después del crecimiento observado en los últimos meses. Esta estabilidad del último mes es fruto del aumento entre los hombres y el tramo de edad de mayores de 35 y una equivalente disminución entre las mujeres y el tramo que va de los 15 a los 34 años. Resultan en aumento los independientes, estables los trabajadores por cuenta ajena temporales y en descenso los fijos. La tasa de empleo se sitúa en el 58,1%, una décima menos que en agosto y 7 décimas más que en septiembre del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en septiembre, a diferencia de los dos meses anteriores, se registra un aumento (+0,2%, equivalente a 25.000 personas más). El aumento está determinado por los hombres y el tramo de edad de los 15 a los 34, frente a una sustancial estabilidad entre las mujeres y un descenso entre los mayores de 35 años. La tasa de inactividad se sitúa en un 34,4% (+0,1).

**Tasas de empleo, desempleo e inactividad (septiembre 2017)**

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,1	0,0	-0,7
Tasa de desempleo juvenil	35,7	+0,6	-1,2
Tasa de empleo	58,1	-0,1	+0,7
Tasa de inactividad	34,4	+0,1	+0,4

**Fuente:** ISTAT

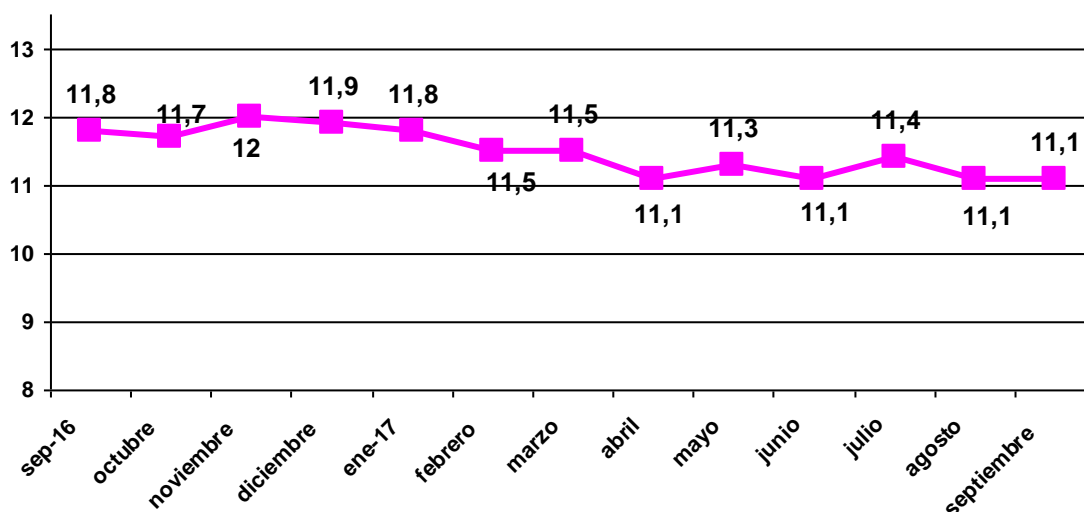
### Ocupados por posición profesional y carácter del empleo

(Septiembre 2017 – Datos desestacionalizados)

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre agosto 2017)		Variación interanual (sobre septiembre 2016)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
<b>TOTAL OCUPADOS</b>	<b>23.138</b>	<b>+ 2</b>	<b>0,0</b>	<b>+326</b>	<b>+1,4</b>
<b>Por cuenta ajena</b>	<b>17.764</b>	<b>- 17</b>	<b>-0,1</b>	<b>+387</b>	<b>+2,2</b>
• <b>Fijos</b>	<b>14.962</b>	<b>- 18</b>	<b>-0,1</b>	<b>+ 26</b>	<b>+0,2</b>
• <b>Temporales</b>	<b>2.801</b>	<b>+ 1</b>	<b>0,0</b>	<b>+361</b>	<b>+14,8</b>
<b>Autónomos</b>	<b>5.374</b>	<b>+ 19</b>	<b>+ 0,4</b>	<b>- 60</b>	<b>-1,1</b>

Fuente: ISTAT

### TASA DE DESEMPLEO GENERAL

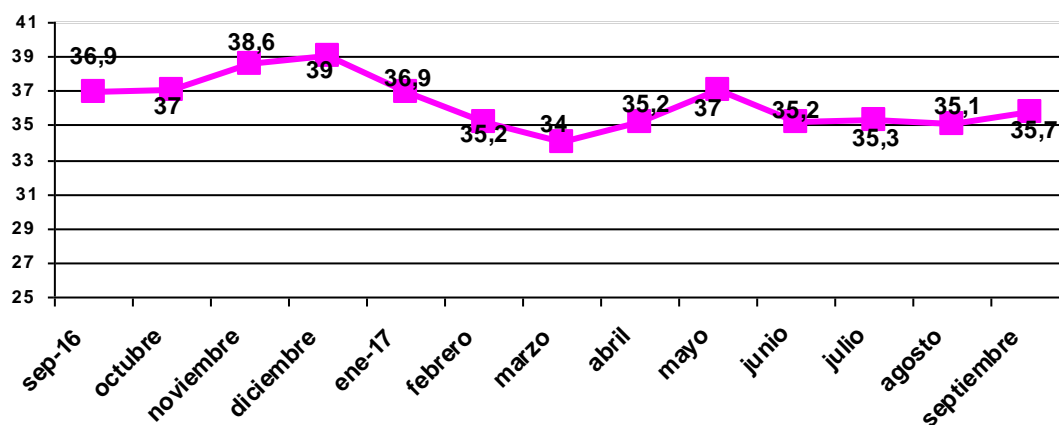


### LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (septiembre 2017)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	555.000	0	0,0	-26.000	-4,5
Empleados	1.000.000	-26.000	-2,5	+ 5.000	+0,5
Inactivos	4.320.000	+23.000	+0,5	- 3.000	-0,1

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	35,7	+0,6	-1,2
Tasa de empleo	17,0	-0,4	+0,2
Tasa de inactividad	73,5	+0,4	+0,3

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



## NORUEGA

### MALA GESTIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO<sup>23</sup>

Ese es el diagnóstico emitido por la Oficina del Auditor General (OAG) de Noruega tras analizar el funcionamiento y los procedimientos utilizados por la Seguridad Social-SEPE noruego (NAV) para la gestión de la prestación por desempleo.

La OAG critica duramente el hecho de que el Ministerio de Empleo y Bienestar no haya hecho un seguimiento adecuado y suficiente a la gestión realizada por la NAV, dada la notoria falta de calidad en la labor realizada. En primer lugar, la OAG denuncia que las oficinas de la NAV no comprueban si los solicitantes de las prestaciones por desempleo cumplen los requisitos para su cobro, y, en concreto, el de la búsqueda activa de empleo. Dichos requisitos vienen regulados por ley y la agencia ejecutiva que se encarga de esas prestaciones no puede eludir su cumplimiento.

Así, la sección 4 de la Ley de Aseguramiento Nacional exige que para poder cobrar el desempleo hay que realizar una labor de búsqueda activa de empleo y eso significa aceptar una eventual movilidad funcional y geográfica, o, lo que es lo mismo, aceptar un empleo remunerado (en cualquier sector), a jornada completa o parcial, en cualquier parte de Noruega y, así mismo, estar dispuesto a participar en políticas activas de empleo. Por si cupiera alguna duda, esa misma sección especifica que este punto ha de ser interpretado de la manera más estricta posible.

En 2016, la NAV desembolsó más de 15.000 millones de coronas (1.600 millones de euros) en prestaciones por desempleo a una media de 75.800 perceptores, un 1,5 % más que en el año anterior. En total, recibió 170.000 solicitudes, de las cuales denegó 63.000, en torno a un 37 %. La auditoría de la OAG señala que el estudio de las solicitudes tampoco es el adecuado y que se producen demasiados errores, muchos de los cuales llevan a la denegación de prestaciones a personas que tienen derecho a ellas. De hecho, de las 9.400 personas que recurrieron la denegación de la prestación por desempleo, más de la mitad la obtuvieron tras recurrir, según datos ofrecidos por la OAG. Según este organismo, esto es síntoma de que esta área no funciona adecuadamente y debe ser mejorada urgentemente.

El informe, por otra parte, señala que desde las oficinas de la NAV no se está exigiendo la movilidad geográfica establecida en la ley o, al menos,

<sup>23</sup> **Fuentes:** Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales noruego.

no durante el periodo analizado (2016). Según la OAG, desde la NAV se informaba a los solicitantes y perceptores de la prestación por desempleo de la necesidad de aceptar cualquier empleo en cualquier lugar de Noruega, pero jamás se llegó a sancionar a nadie por su incumplimiento, algo previsto en la ley cuando el desempleado se niega a aceptar una oferta de trabajo por parte de la NAV.

Tampoco se adoptaron medidas sancionadoras para aquellos que no cumplían con el requisito de la búsqueda activa de empleo, considerada una pieza clave para el reingreso al mercado laboral. De hecho, el requisito era valorado de distintas formas y en distintos grados según la oficina de la NAV que se tratase y no de forma homogénea y acorde con la legislación vigente.

Otro asunto, igualmente criticado en el informe de la OAG, es la ausencia de controles en la NAV para verificar la información proporcionada por los solicitantes de las prestaciones de desempleo. Estos rellenan un apartado con el número de horas semanales que venían trabajando. En función del número de horas, así es la cuantía de la prestación. Pero no hay un procedimiento establecido en la NAV para su comprobación, sino que se confía en la palabra del ciudadano. Pues bien, una oficina de la NAV puso en marcha una iniciativa para chequear este dato y de un total de 210 solicitudes revisadas, se encontró que en 72 de ellas el dato no era correcto, pues no coincidía con el número de horas trabajadas que el solicitante aseguraba haber trabajado con las que aseguraba su empleador. En estos casos, el desempleado inflaba dicho número para cobrar una prestación mayor que la que le correspondía.

La comisión de errores durante el proceso de evaluación de las solicitudes puede llevar, como se ha visto, a la injustificada denegación de la prestación o al reconocimiento del derecho a la misma, pero por una cuantía errónea. Y la ausencia de controles sobre la actividad de los desempleados, puede llevar al cobro de la prestación mientras se realiza un trabajo, sin comunicárselo a la NAV para que proceda a la suspensión de la prestación por desempleo, lo que está tipificado como fraude.

Igualmente, no aceptar un empleo ofrecido por la NAV supone un incumplimiento de los requisitos para el cobro de la prestación y el hecho de ni siquiera ofrecer empleos fuera de la región implica pagar prestaciones a personas que quizás no cumplan con los requisitos. Las oficinas de la NAV, dice la OAG, *deben* ofrecer empleos a los desempleados, ésa es su prioridad, que dejen de estar desempleados, no velar por sus preferencias geográficas o funcionales.

Desde el Ministerio de Empleo y Bienestar han acogido este informe de la OAG con preocupación. Si bien la Ministra afirma ser consciente de estas

debilidades desde hace un tiempo, y asegura que están ya siendo abordadas desde el mes de junio de 2016, no deja de asumir la gravedad de los errores y omisiones que se están produciendo y que son, en cualquier caso, evitables.

A la Ministra le preocupa especialmente el porcentaje de recursos que se presentan contra resoluciones de prestaciones de desempleo. Indica claramente que los ciudadanos consideran que no se está haciendo bien el trabajo, y no les falta razón, cuando a la mayoría de los recurrentes al final se les reconoce que tenían razón.

Para la implementación de las medidas acordadas el pasado año, el Ministerio habría solicitado un presupuesto extra de 30 millones de coronas (3,15 millones de euros). De igual forma, se habrían dado instrucciones a la NAV acerca de la aplicación homogénea y estricta de la ley en relación a los requisitos para el cobro del paro.

## REINO UNIDO

### ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 18 de octubre, referentes al trimestre junio-agosto 2017, muestran un aumento de la tasa de empleo, un descenso del número de desempleados y una caída de la tasa de inactividad<sup>24</sup>.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*<sup>25</sup>, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,10 millones de personas trabajando**, 94.000 más que en el periodo entre marzo-mayo 2017 y 317.000 más que el año anterior. La **tasa de empleo**<sup>26</sup> fue del **75,1%**, la más alta desde que se contabiliza este dato.

Por su parte, hubo **1,44 millones de personas desempleadas**, 52.000 menos que en el trimestre marzo-mayo de 2017 y 215.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**<sup>27</sup> fue del **4,3%** frente al 5,0 % 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**<sup>28</sup> fue **8,81 millones**, 17.000 menos que en el trimestre marzo-mayo 2017 y 13.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad** fue del **21,4%**, ligeramente inferior que hace un año (21,6%).

Las últimas estimaciones muestran que el **salario semanal medio**<sup>29</sup> en **términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **augmentó un 2,2%** incluyendo bonificaciones salariales, y un **2,1%** excluyéndolas, en comparación con el año anterior. Por su parte, el **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación) **disminuyó un 0,3%** incluyendo las bonificaciones salariales **y un 0,4%** excluyéndolas, en comparación al año anterior.

<sup>25</sup><https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurveyifs>

<sup>26</sup> Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

<sup>27</sup> Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

<sup>28</sup> En RU se denomina "*Economically Inactive*" a las personas entre 16 y 64 años que no trabajan ni buscan trabajo, ni están disponibles para trabajar.

<sup>29</sup> Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena



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

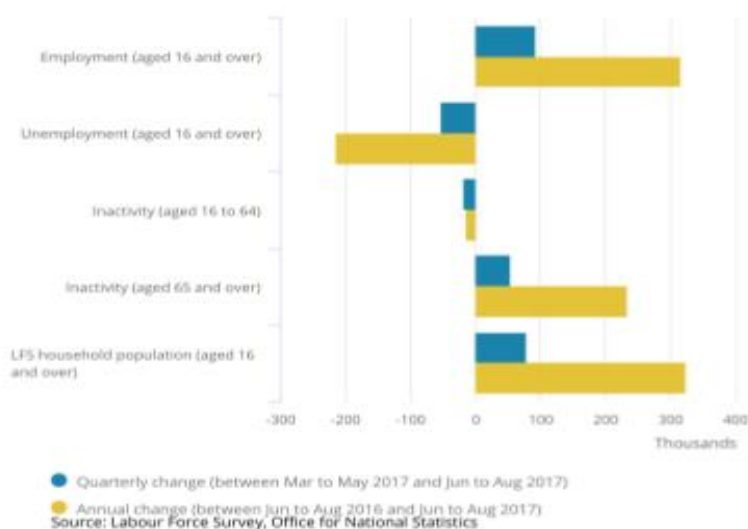
Table 1: Summary of UK labour market statistics for June to August 2017, seasonally adjusted

	Number (thousands)	Change on Mar to May 2017	Change on Jun to Aug 2016	Headline Rate (%)	Change on Mar to May 2017	Change on Jun to Aug 2016
Employed	32,105	94	317			
Aged 16 to 64	30,923	109	363	75.1	0.2	0.7
Aged 65 and over	1,181	-14	-47			
Unemployed	1,443	-52	-215	4.3	-0.2	-0.7
Aged 16 to 64	1,418	-63	-224			
Aged 65 and over	24	11	9			
Inactive	19,245	37	222			
Aged 16 to 64	8,812	-17	-13	21.4	-0.1	-0.1
Aged 65 and over	10,432	54	235			

Source: Office for National Statistics

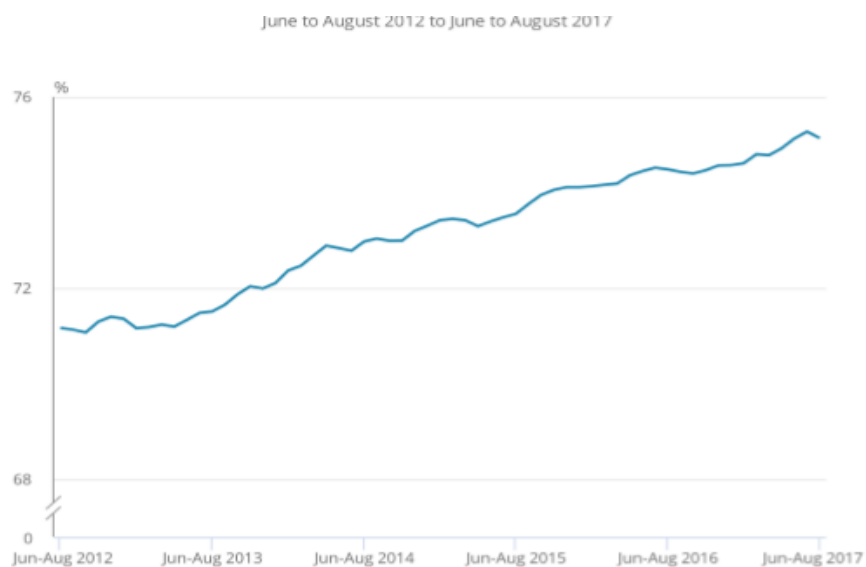
Este gráfico muestra, en miles, la variación trimestral (en azul) y anual (en amarillo) del número de personas en el mercado laboral británico, con ajuste estacional.

Figure 1: Quarterly and annual changes in the number of people in the UK labour market, seasonally adjusted



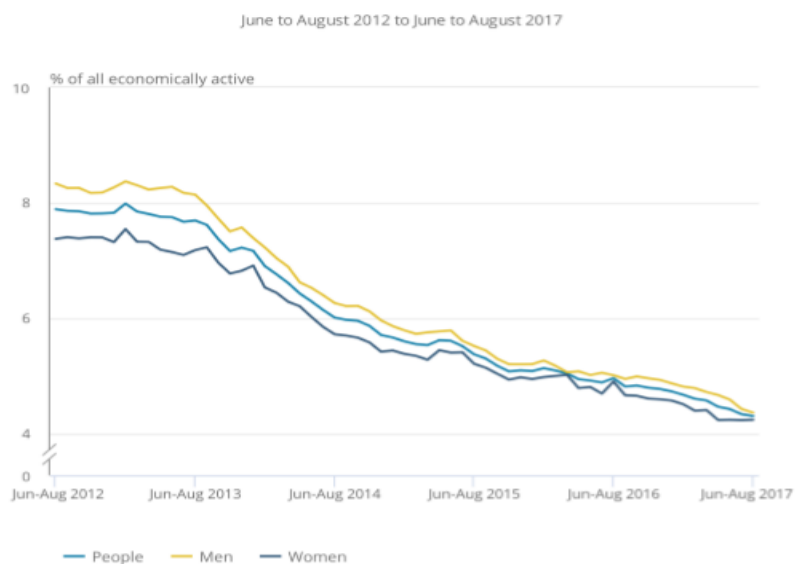
A continuación se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo para el trimestre diciembre-febrero en los últimos cinco años.

## 1. TASA DE EMPLEO



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

## 2. TASA DE DESEMPLEO

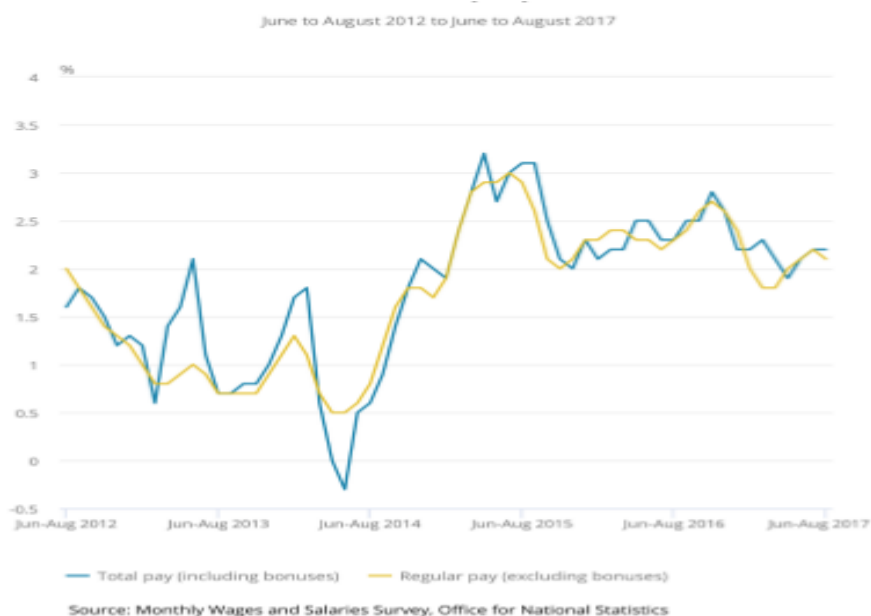


Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 476 libras semanales brutas. En agosto de 2016 fue de 466 libras.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 507 libras semanales brutas. Un año antes era de 496 libras.

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

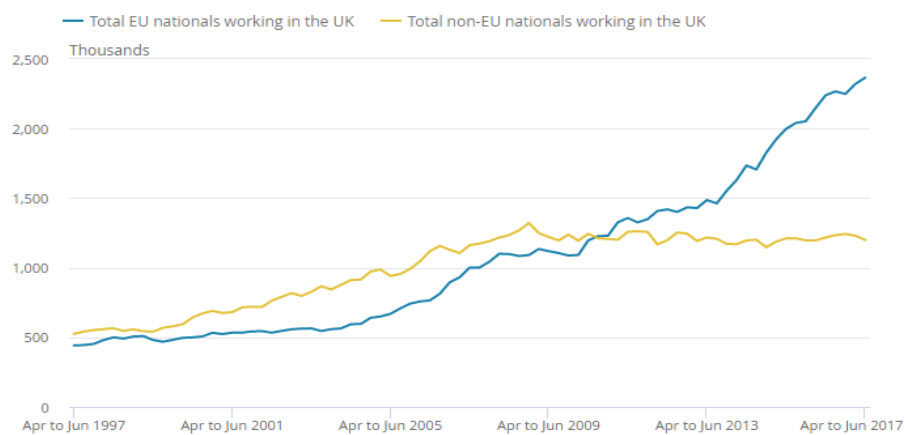


Por último, desde el pasado mes de febrero las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen. Según los mismos, entre abril-junio de 2016 y abril-junio de 2017 **el número de trabajadores no británicos de la UE aumentó en 126.000, hasta alcanzar los 2,37 millones**. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE cayó en 35.000, situándose en los 1,20 millones.

Este gráfico incluye la evolución para el trimestre abril-junio desde 1997, del número de trabajadores no británicos en el RU (de la UE y de fuera de la misma), sin ajuste estacional.

**Figure 1: Non-UK nationals working in the UK, not seasonally adjusted**

April to June 1997 to April to June 2017



Source: Labour Force Survey: Office for National Statistics

## RUMANÍA

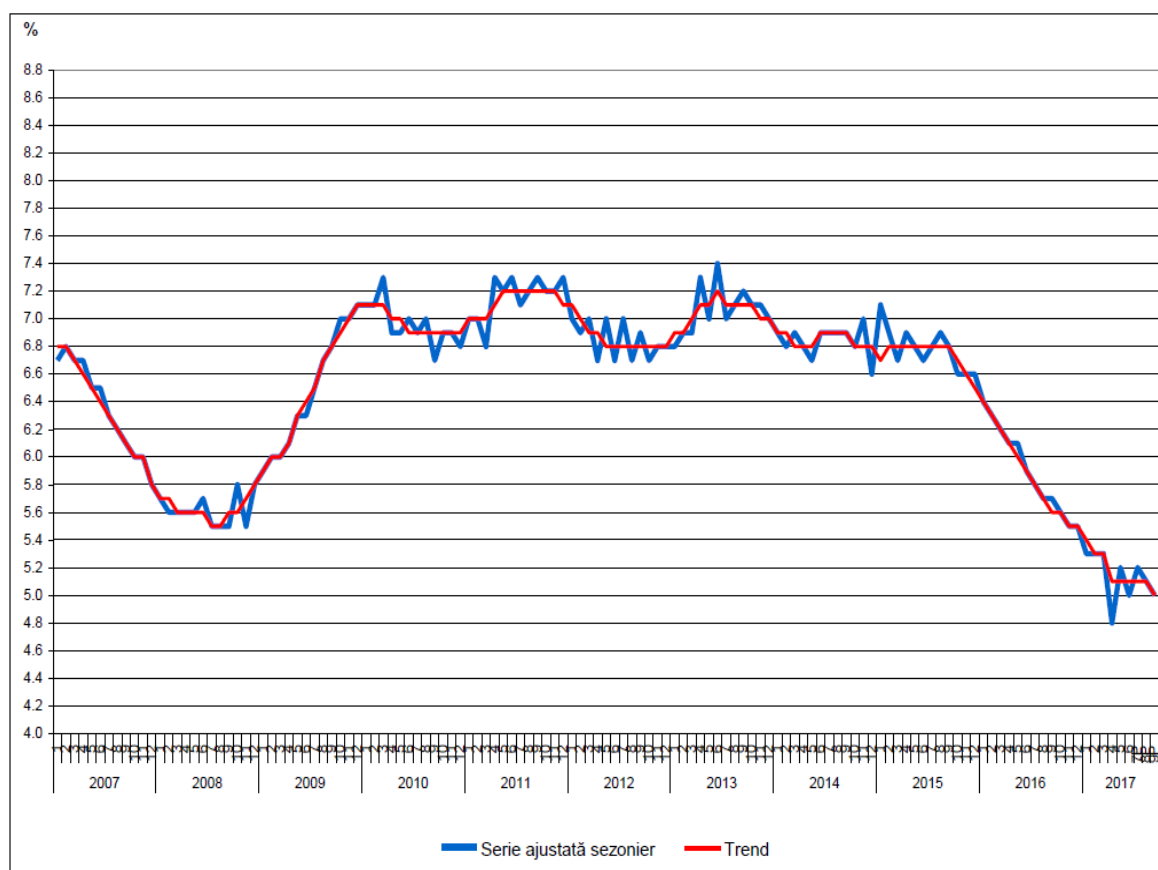
### DESEMPLEO EN SEPTIEMBRE

En septiembre de 2017, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 5,0%, una décima menos que en el mes anterior.

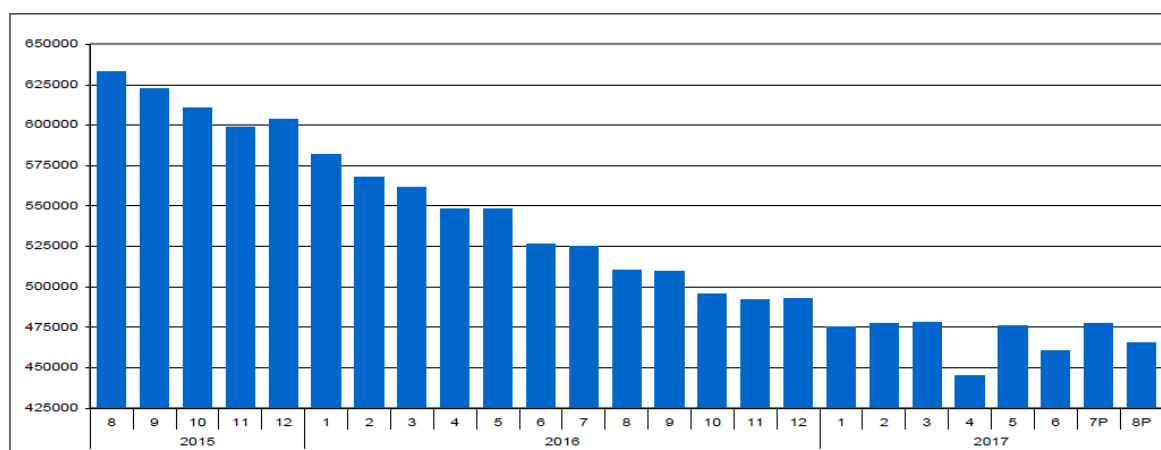
El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de septiembre de 2017 fue de 462.000 personas, frente a las 465.000 de agosto y las 510.000 de septiembre del año pasado. Por sexo, la tasa de desempleo de los hombres supera en 2,3 puntos a la de las mujeres (respectivamente 6,0% y 3,7%).

La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) se sitúa alrededor del 17%. El último dato (revisado) disponible, de junio de 2017, registra un 16,8%, siendo del 17,0% para los hombres y del 16,6% para las mujeres.

#### Evolución de la tasa de desempleo



### Número de desempleados de septiembre 2015 a septiembre 2017



Los datos de julio, agosto y septiembre son provisionales

### Tasa de desempleo por género (%)

	2016				2017								
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
<b>Total</b>													
15-74 años	5,7	5,6	5,5	5,5	5,3	5,3	5,3	4,8	5,2	5,0	5,2	5,1	5,0
15-24 años	20,3	20,4	20,4	20,4	19,9	19,9	19,9	16,8	16,8	16,8	N.D.	N.D.	N.D.
25-74 años	4,6	4,5	4,4	4,4	4,2	4,3	4,2	3,8	4,2	4,1	4,3	4,3	4,2
<b>Hombres</b>													
15-74 años	6,4	6,2	6,0	6,0	6,0	5,9	5,9	5,5	6,1	5,9	6,2	6,1	6,0
15-24 años	19,4	19,6	19,6	19,6	19,7	19,7	19,7	17,0	17,0	17,0	N.D.	N.D.	N.D.
25-74 años	5,3	5,1	5,0	4,9	4,9	4,9	4,9	4,6	5,2	5,0	5,4	5,3	5,2
<b>Mujeres</b>													
15-74 años	4,8	4,8	4,7	4,9	4,4	4,6	4,5	3,8	3,9	3,7	3,9	3,7	3,7
15-24 años	21,8	21,6	21,6	21,6	20,3	20,3	20,3	16,6	16,6	16,6	N.D.	N.D.	N.D.
25-74 años	3,7	3,7	3,6	3,8	3,3	3,5	3,4	2,9	3,0	2,8	3,0	2,9	2,8

**Nota:** Los datos de julio, agosto y septiembre son provisionales

## **FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **FRANCIA**

#### **PERMISO INDIVIDUAL PARA LA FORMACIÓN, UN AÑO DESPUÉS, EL 47 % DE LAS PERSONAS OCUPAN UN PUESTO DE TRABAJO VINCULADO CON SU FORMACIÓN**

El Fondo paritario de Protección de las Carreras profesionales (FPSPP), apoyándose en un estudio llevado a cabo conjuntamente con el Observatorio de las Transiciones profesionales (OTP) y publicado en septiembre pasado, estima que el Permiso individual para la Formación (CIF) "ha demostrado su valía".

Según dicho estudio, el 93 % de las personas que han seguido esta formación en el ámbito de un CIF ha obtenido la certificación deseada, y el 47 % ocupa un puesto de trabajo vinculado con su formación, un año después de haberla finalizado.

De entre las 31 916 personas que han terminado su formación en 2015, 27 721 fueron interrogadas por correo electrónico para esta encuesta y contestaron 16 118.

#### **El 79 % de los beneficiarios son obreros y empleados**

El estudio empieza recordando que el acceso al CIF está «fuertemente condicionado por los recursos financieros disponibles», lo cual conduce a las organizaciones sindicales y patronales que lo gestionan a establecer sus primordiales.

Así, en 2015, el 79 % de los beneficiarios eran obreros y empleados, cuando éstos últimos representan el 58 % de los asalariados del sector privado. De igual modo se da prioridad a las personas con menor cualificación: en 2015, el 31 % de los beneficiarios tenían nivel de la formación profesional de primero y de segundo grado, y el 30 % eran titulares de un diploma de nivel bachillerato a su entrada en la formación (frente al 26 % y el 25 % respectivamente de la totalidad de los asalariados).

#### **El 78 % desean cambiar de sector de empleo**

A través de su formación en el marco del CIF, el objetivo del 78 % de los asalariados era conseguir un cambio de sector de empleo, mientras que el 22 % decidían formarse para continuar en el sector en el que ya trabajaban. Estos promedios ocultan disparidades: el 98 % de los

asalariados que trabajaba inicialmente en el comercio o en la venta querían cambiar de sector de empleo y el 53 % de los asalariados del sector de la sanidad deseaban formarse en ese mismo sector.

El FPSPP y el OTP también comprueban que "la voluntad de cambio no siempre va acompañada por el deseo de mejorar la cualificación"; éste sólo se contemplada en un 35 % de los casos. En otros casos, el cambio puede "estar motivado por la búsqueda de una mejora de la calidad de vida en el trabajo, por la restauración del sentimiento de utilidad en el trabajo o, simplemente, por un deseo de "reconocimiento" sin que la búsqueda de un aumento del nivel, del estatuto o del salario sea la finalidad inmediata". Por otro lado, el 24 % de los beneficiarios emprendieron una formación "para hacer frente a una 'situación compleja' de empleo (riesgo de despido, condiciones de trabajo demasiado arduas, etc.)".

### **Un año después, el 47% han realizado un proyecto de transición profesional**

Según el estudio, el 93% de las personas que han seguido una formación con un CIF consiguen la certificación deseada.

Un año después de su formación, el 76 % de las personas que inicialmente trabajaban con un CDD o eran trabajadores temporales, ocupaban un empleo. Este porcentaje era del 81 % en el caso de las que inicialmente trabajaban con un CDI. Siempre después de un año de haber finalizado su formación, el 47 % de los beneficiarios de una formación con un CIF ocupaban un puesto de trabajo vinculado realmente a su formación, habiendo realizado así su transición profesional. De entre estas personas, el 85 % han cambiado de empresa, incluidas las que tenían la posibilidad de retomar su trabajo. En su nuevo puesto, un 90 % de personas han observado mejoras en términos de condiciones de trabajo, un 83 % en términos de interés de las tareas encomendadas, un 53 % en términos de tiempo de trabajo y un 52 % vieron aumentar su salario.

### **El 36 % continuaban en periodo de transición y el 17 % han abandonado**

En cambio, el 36 % de las personas continuaban "en curso de transición" un año después de haber finalizado su formación. De ellas, el 39 % estaban empleadas y buscaban un puesto de trabajo relacionado con su formación, el 36 % estaban desempleadas e igualmente en busca de tal puesto, el 18 % estaban creando su empresa y el 7 % habían iniciado de nuevo una formación.



Finalmente, el 17 % de los beneficiarios de una formación con un CIF han abandonado su proyecto de transición profesional un año después de haber finalizado su formación. Pero de éstas, un 86 % estaban empleadas. El 43 % de las personas que habían abandonado su proyecto cambiaron sus planes o tomaron conciencia de que existía un desfase entre la realidad de la profesión que estaban estudiando y sus expectativas, el 22 % abandonaron por motivos personales (mudanza, problema de salud, etc.), el 19 % encontraron problemas relacionados con la formación misma (suspendieron el examen, formación no adaptada, problemas con la financiación, etc.) y el 15 % tuvieron dificultades para encontrar un empleo debido a la poca oferta o de un alto grado de las exigencias en materia de experiencia profesional.

**RELACIONES LABORALES Y  
CONDICIONES DE TRABAJO**

## RELACIONES LABORALES

### BÉLGICA

#### ECONOMÍA COLABORATIVA

El pasado 4 de octubre de 2017, el Consejo Nacional del Trabajo y el Consejo Central de la Economía publicaron un importante informe sobre digitalización y economía colaborativa en el que se realiza un diagnóstico inicial de las consecuencias de ambos fenómenos, de acuerdo con el interés expresado por los interlocutores sociales del Grupo de los Diez en el marco del Acuerdo Interprofesional 2017-18.

El informe destaca las oportunidades que ofrecen los avances tecnológicos en términos de empleo y crecimiento. También señala una serie de retos que deben abordarse, como la brecha digital, los aspectos fiscales o sociales, la competencia leal con las empresas tradicionales y las nuevas formas de trabajo derivadas de estos avances tecnológicos.

Este diagnóstico es solo el primer paso en el compromiso de los interlocutores sociales. En una segunda fase se comprometen a presentar propuestas de medidas para que la digitalización y la economía colaborativa puedan conducir a un mayor crecimiento, empleo y espíritu empresarial, así como a una seguridad social sostenible.

En los últimos decenios, las innovaciones tecnológicas se han ido sucediendo a un ritmo vertiginoso, y esto se está manifestando en todos los niveles de la sociedad. Estas innovaciones pueden conducir a un mayor crecimiento y empleo, pero su velocidad y escala también plantean una serie de cuestiones políticamente preocupantes. La digitalización y la economía colaborativa han tomado así un lugar destacado en el acuerdo interprofesional que los interlocutores sociales firmaron para los años 2017-2018.

El informe conjunto del CNT y del CCE contiene las primeras observaciones de los interlocutores sociales sobre el fenómeno de la digitalización y la economía colaborativa y sus consecuencias.

***El presente informe aborda exclusivamente las consideraciones efectuadas en relación con la economía colaborativa.***

#### Nociones

El concepto "economía colaborativa" abarca una variedad de realidades y su alcance es difícil de definir hoy en día. Para algunos autores se trata de "un modelo económico basado en redes de individuos y comunidades

conectados entre sí (en contraposición a las instituciones centralizadas), que transforman nuestras formas de producir, consumir, financiar y aprender”.

Para otros, la economía colaborativa se basa en la mutualización e intercambio de servicios, recursos, bienes, tiempo, conocimientos y habilidades. Favorece las relaciones y una organización horizontal, de igual a igual, más que vertical y jerárquica. Además de las consideraciones económicas (menor gasto, limitación o incluso eliminación de intermediarios), se basa principalmente en el valor de los vínculos sociales y la ecología y en el valor del uso en detrimento de la posesión”.

La novedad en lo que se conoce como “economía colaborativa” o “economía de plataformas colaborativas” es el hecho de que las prácticas existentes (como, por ejemplo, el uso compartido de vehículos) están coordinadas por plataformas digitales.

A través de este informe, los interlocutores sociales pretenden centrarse únicamente en la economía de las plataformas para delimitar su alcance.  
Elementos necesarios

Para poder hablar verdaderamente de economía de plataformas colaborativas y de trabajo remunerado, es necesario que se reúnan los siguientes elementos:

1) Una plataforma digital que opere en mercados que permitan la interacción entre usuarios finales y se caracterizan por externalidades positivas entre redes (cuantos más miembros de una categoría de usuarios haya, mayor es el excedente generado por las otras categorías). Las plataformas en línea tienen las siguientes características: su capacidad para crear y configurar nuevos mercados, desafiar a los mercados tradicionales y organizar nuevas formas de participación o llevar a cabo una actividad basada en la acumulación de datos personales, el hecho de que operan en mercados multifacéticos con distintos grados de control sobre las interacciones entre grupos de usuarios y el hecho de que se benefician de un efecto de red en virtud del cual aumenta el valor de los servicios.

2) La plataforma digital se materializa mediante una aplicación de Internet y realiza una intermediación, sin que exista transferencia de derechos de propiedad.

La aplicación de Internet funciona sobre la base de algoritmos a través de los cuales los usuarios se ponen en contacto entre sí para el suministro de un servicio o el intercambio o puesta en común de información o bienes.

El operador de la plataforma no posee los bienes o servicios que pone a disposición. Solo es propietario de la aplicación de internet y de los datos de los usuarios que pasan por la misma.

La plataforma lleva a cabo una intermediación, por un lado, porque permite, a través de una aplicación de internet, ofrecer un servicio en línea entre el consumidor final y el proveedor del servicio, sin transferencia de propiedad. Y, por otro lado, ya que centraliza los pagos realizados por los usuarios finales por el servicio obtenido y redistribuye a los trabajadores de la plataforma los ingresos generados por sus actividades.

El hecho de que las plataformas sean intermediarias entre los usuarios finales y de que no haya transferencia de derechos de propiedad permite delimitar aún más el alcance de la economía de las plataformas colaborativas.

3) Los servicios prestados en el marco de las plataformas colaborativas son remunerados y tienen cierta regularidad.

En las plataformas colaborativas se alquila un bien o se proporciona un servicio a cambio de una tarifa, lo que permite al proveedor de servicios obtener un beneficio.

La búsqueda de beneficio por parte del proveedor particular de servicios permite también excluir del ámbito de la economía de las plataformas colaborativas algunas iniciativas, como pueden ser las que se ejecutan de forma voluntaria.

4) La plataforma digital cobra una tarifa a los usuarios por el uso de la aplicación de Internet, que tiene por objeto obtener un beneficio.

Esta aplicación de internet permite hacer coincidir oferta y demanda de los usuarios con el fin de vender servicios.

Estas prácticas excluyen, por tanto, las plataformas de intercambio de servicios o productos ofrecidos a la comunidad, apoyados por voluntarios y creados y gestionados por organizaciones sin ánimo de lucro.

### Tipología de las plataformas según las tareas propuestas

Las plataformas de trabajo multitudinario están creciendo rápidamente y son mercados importantes tanto para el microtrabajo como para tareas de mayor envergadura. P. Vendramin y G. Valenduc proponen una clasificación de las plataformas en función de las tareas que proponen a sus usuarios:

1. Plataformas generalistas, que ofrecen trabajo virtual, independientemente de la localización geográfica de proveedores y solicitantes.
2. Plataformas especializadas en determinados campos como la traducción y reescritura de documentos, programación informática, etc. Algunos de ellos operan según el principio de las subastas, mientras que otros fijan un precio de la tarea.
3. Plataformas generalistas que ofrecen microtareas que no son virtuales: niñeras, compras, limpieza, cuidado de un animal, jardinería, pintura, etc. y que generalmente no requieren habilidades especiales. Estas plataformas se diferencian de las anteriores en que las aplicaciones y ofertas de trabajo que allí se ofrecen se sitúan en una zona geográfica necesariamente limitada.

### **Magnitud del fenómeno**

El desarrollo de las nuevas tecnologías e Internet ha favorecido el desarrollo de la economía colaborativa, que actualmente está experimentando una evolución significativa. Las numerosas iniciativas adoptadas en los últimos años dan la impresión de un fenómeno en plena explosión. ¿Artificio o realidad? La magnitud de este fenómeno es difícil de determinar. A pesar de las proyecciones económicas que prometen una expansión exponencial de esta economía en los próximos años, hay pocos indicadores fiables para medir su alcance.

Esta falta de datos concluyentes se explica por el hecho de que cada día se crean plataformas colaborativas con contenidos variados y que una parte significativa de los intercambios en estas plataformas colectivas se producen gracias a la actividad de una multitud de actores indiferenciados de diferentes dimensiones. En otras palabras, millones de usuarios producen una actividad a través del intercambio continuo de datos digitales que no es mensurable. También hay que señalar que las tareas realizadas a través de estas plataformas son generadoras de riqueza, pero no siempre dan lugar a un trabajo remunerado.

### **Consecuencias sobre el trabajo**

#### **Puntos de especial atención en relación con las relaciones laborales tradicionales**

Mientras que, en general, las relaciones laborales tradicionales tienen lugar con cierta regularidad y en un entorno predeterminado, las relaciones de trabajo en una plataforma digital son más móviles e ilimitadas. Las plataformas en línea ponen a los empleados en contacto con los clientes para tareas bien definidas, lo que hace que los servicios sean más flexibles, temporales, a la carta, inmediatos y definidos. Las

redes digitales hacen que el trabajo sea accesible y disponible a gran escala, y en muchos casos puede hacerse de forma descentralizada e independientemente de un lugar de trabajo predeterminado.

Una consecuencia positiva de esta movilidad y flexibilidad es que las empresas pueden movilizar a su personal de forma más eficaz, lo que se traduce en una mayor colaboración e intercambios transfronterizos. Las variaciones de las redes digitales y las misiones basadas en plataformas también responden a la demanda de un ejercicio más autónomo del trabajo y, con el tiempo, de un mayor equilibrio entre el trabajo y la familia. En este sentido, la forma de trabajar en las plataformas en línea se corresponde con la tendencia actual de una mayor individualización de las relaciones laborales.

A este respecto, deben añadirse algunos matices, dependiendo de la función rectora que hayan asumido las plataformas. Algunas plataformas no se limitan a vincular la oferta y la demanda y liquidar los pagos. Algunas determinan el precio y guardan para sí mismas la identidad de los usuarios y empleados. Otras se reservan el derecho de denegar el acceso a los participantes sobre la base de valoraciones regulares o negativas de los usuarios, o solicitan una reacción predeterminada tanto en términos del número de misiones realizadas como de la rapidez de respuesta a una oferta. Si no se alcanzan estos objetivos, se niega el acceso a la plataforma al colaborador afectado. En algunos casos, esta evaluación también se apoya numéricamente en un algoritmo. Por lo tanto, es cuestionable hasta qué punto los empleados de una plataforma todavía tienen autonomía suficiente para organizar su propio trabajo. Los interlocutores sociales tienen un papel que desempeñar en este ámbito, en consulta con los demás agentes, es decir, los operadores de plataformas y las autoridades.

Gracias a una mayor accesibilidad y flexibilidad, las plataformas también pueden permitir que algunas personas se conviertan en económicamente activas cuando las formas tradicionales de empleo no son adecuadas o no están disponibles para ellas. En este sentido, las plataformas en línea generan ingresos adicionales a las relaciones laborales tradicionales. Los ciudadanos que antes solo podían encontrar empleo a través de las empresas, ahora pueden ofrecer sus servicios directamente a los clientes potenciales, lo que puede abrir nuevas oportunidades. La economía de plataforma conduce, por lo tanto, a un nuevo tipo de actor en el mercado laboral, el "microempresario", que pone parte de su tiempo, conocimientos o recursos a disposición de los clientes a través de plataformas digitales. Los interlocutores sociales recomiendan no crear un nuevo estatuto, sino reflexionar sobre la forma en que el estatuto actual puede adaptarse a la economía digital.

Un aspecto menos positivo de esta flexibilidad es el hecho de que los trabajos ofrecidos en plataformas en línea no siempre son regulares y estables. La combinación de este elemento con actores económicos que eluden la legislación aplicable puede ser perjudicial para la protección social de los empleados de la plataforma y poner en peligro la igualdad de condiciones para los competidores.

Algunos actores (plataforma en combinación con un tercero pagador) utilizan la técnica del "porte salarial", según la cual se ofrece un contrato de trabajo a una red de colaboradores (de una plataforma) por un tercero pagador que, de facto, solo garantiza el pago de los salarios y la compensación de gastos, mientras que la prestación de servicios se proporciona a uno o más usuarios.

Esta cuestión de la intermediación en la economía colaborativa no es ajena al debate sobre la prohibición del "porte salarial" en Bélgica (un método de organización del trabajo autorizado en Francia que permite a un trabajador ejercer una actividad profesional autónoma al mismo tiempo que tiene la condición de trabajador asalariado).

En este contexto, es cuestionable hasta qué punto esta técnica cumple con las normas existentes sobre disponibilidad de personal. Contrariamente a lo que ocurre en el trabajo temporal, la plataforma se limita a un centro de colaboradores que, a diferencia de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, se limitan a buscar tareas y trabajar de manera independiente sin estar bajo la autoridad del usuario. También es posible cierta "creatividad" en algunos casos con respecto a la remuneración, imputando a los trabajos realizados una alta compensación por los gastos, por los que no se cotiza a la seguridad social ni se tributa. Esto constituye una competencia desleal contra las empresas de trabajo temporal, que prestan un servicio de intermediación similar, pero están sujetas, en tanto que empleadores, a obligaciones mucho más estrictas.

Se ha observado que las autoridades supervisoras y los servicios de inspección no disponían todavía de una visión general del funcionamiento y la gestión de los mecanismos de las plataformas, debido a la falta de transparencia y rapidez con que innovan. Los servicios de inspección informaron de que solo reaccionaron sobre la base de denuncias individuales, que rara vez se producen y de las cuales solo hay un caso pendiente ante los tribunales. A este respecto, se reconoce que la regularización rara vez se aplica. Los diversos servicios competentes aún no habían elaborado una estrategia común para luchar contra esos abusos, principalmente porque se trataba de casos difíciles y complejos, que también daban lugar a resultados financieros deficientes y requerían más personal de supervisión.



A petición de la Comisión para desarrollar una estrategia común a tal efecto, con el fin de restablecer la igualdad de condiciones, el SIRS (Servicio de Información e Investigación Social) preparó un análisis de los obstáculos prácticos y jurídicos, que se comunicó al Consejo Nacional del Trabajo el 19 de junio de 2017. Durante este análisis, los diversos servicios de inspección, el SIRS, el INASTI (Instituto Nacional de Seguros Sociales para Trabajadores Autónomos) y la Inspección Tributaria fueron consultados de nuevo sobre los principales problemas a los que se enfrentan en relación con los controles. Para las plataformas aprobadas señalan que uno de los principales problemas a los que se enfrentan es la recuperación tardía de los datos fiscales. Los interlocutores sociales consideran que debería buscarse una solución a este problema entre las autoridades fiscales y las distintas administraciones, por ejemplo, estableciendo un intercambio de datos más rápido que sobre la base de los datos fiscales contenidos únicamente en los formularios fiscales. Este rápido intercambio de datos es también crucial cuando se comprueba que se ha superado el límite máximo, porque entonces es necesario aplicar una regularización completa (impuestos, IVA, cotizaciones sociales) a todas las rentas y no sólo a las que superan el límite, aunque muchos creen que solo se aplicará una regularización a las rentas que superen el límite máximo fiscal.

En los casos de presunción de fraude, los servicios de control citan como problema principal el hecho de que las solicitudes de información dirigidas a plataformas, generalmente organizadas a nivel internacional, siguen sin respuesta o reciben como única respuesta que, por su estructura relacionada, no disponen de los datos solicitados. Sobre la base de datos incompletos es imposible verificar, por ejemplo, cuándo se han proporcionado las prestaciones o cuál es la naturaleza de la relación laboral, porque se trata generalmente de actividades extraterritoriales organizadas a escala internacional. Cuando la persona presta servicios en su propio hogar, la competencia de los inspectores para controlarlos es limitada y se deben utilizar normas especiales para acceder a ellos. Por otra parte, el formulario fiscal del régimen de economía colaborativa no aporta una respuesta a este problema, ya que sólo menciona los ingresos y no las prestaciones.

Sin embargo, en el contexto del debate sobre este tema entre los interlocutores sociales y los servicios de inspección, se señaló que, sobre la base de un protocolo de cooperación reforzada se podrían intercambiar datos sobre las plataformas detectadas mediante procedimientos de auditoría electrónica para el comercio electrónico.

## Perfil

El perfil de los trabajadores que trabajan en plataformas colaborativas es muy variado, a menudo jóvenes urbanos altamente cualificados. Según los datos de la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de 2010, el 24% de los trabajadores de la Unión Europea son nómadas digitales, comúnmente conocidos como *crowdworkers*. La mayoría son hombres (65%), con estudios superiores (56%) y pertenecen al grupo de edad de 35-49 años (45%).

Entre los perfiles altamente cualificados de los nómadas digitales se encuentran las profesiones informáticas, creativas, científicas, pedagógicas, médicas y de gestión (más del 45%) y, en menor medida, las profesiones intermedias de técnicos, asistentes, supervisores y paramédicos (33%). En cuanto a la distribución sectorial, el sector financiero tiene el mayor número de nómadas digitales (casi el 50%) y también se encuentran en los servicios empresariales, la educación y la administración pública (alrededor del 30%), la construcción y la salud (poco más del 20%).

Entre los trabajadores de las plataformas colaborativas también se incluyen perfiles poco cualificados que realizan tareas materiales como el cuidado de los niños, el cuidado de los animales, el reparto y la limpieza. Con mucha frecuencia, estos trabajadores son jóvenes que buscan ingresos adicionales, como estudiantes o demandantes de empleo. En la mayoría de los casos no planean hacer de su trabajo en estas plataformas su trabajo principal.

## Marco jurídico de los servicios

Como se desprende de la tipología, hay una variación considerable en los tipos de plataformas colaborativas, así como en la forma en que están estructuradas y funcionan. El fenómeno evoluciona constantemente, lo que no siempre es fácil de regular legalmente. Algunas de estas plataformas están activas a nivel internacional y cuentan con usuarios y colaboradores que prestan servicios en diferentes países. Esto plantea la cuestión del derecho aplicable.

## Perspectiva del Derecho europeo

Es importante señalar que este análisis es incompleto, dado que el Derecho social y laboral es competencia de los Estados miembros. Por lo tanto, este factor explica por qué el presente informe se centra en la descripción de la situación belga.

Sin embargo, este informe forma parte de un contexto europeo que es en parte vinculante. Ciertos elementos e ideas resultantes del nivel europeo, en particular de la libre circulación, la Directiva de servicios o el desplazamiento de trabajadores, pueden aplicarse directa o indirectamente a los diversos aspectos del Derecho que afectan a la economía colaborativa. En otras palabras, tanto las plataformas como los beneficios para los trabajadores de estas plataformas pueden estar protegidos por derechos y obligaciones establecidos en el derecho primario o secundario europeo (Directivas europeas o reglamentos europeos). Sin embargo, este impacto es difícil de evaluar a nivel nacional en este ejercicio y requeriría por sí solo un estudio global y multidisciplinario.

#### A. Cualificación de las prestaciones - La noción de trabajador

Cabe recordar que el concepto de trabajador en el sentido del Derecho laboral es un concepto nacional. Sin embargo, en la práctica, la Unión Europea interfiere en el ámbito nacional a través de directivas europeas y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo.

#### B. Cualificación de plataformas colaborativas

Varios elementos desarrollados a nivel europeo pueden tener efectos directos o indirectos en la descripción de la naturaleza de las plataformas colaborativas

En primer lugar, cabe señalar que esta cuestión se examinó desde el punto de vista de las conclusiones del Abogado General Sr. Szpunar sobre la base de la jurisprudencia y los textos jurídicos existentes.

Para determinar las normas que le son aplicables, es preciso distinguir entre si una plataforma colaborativa constituye un servicio de la sociedad de la información en el sentido de la Directiva europea 98/34 o si ejerce un servicio subyacente en el sentido de la Directiva 2006/123/CE, conocida como Directiva de servicios. En el primer caso, la plataforma, que actúa como intermediaria entre el proveedor de servicios y el usuario, no está sujeta a ninguna restricción. En el segundo caso, las autoridades públicas podrán disponer que los prestadores de servicios estén sujetos a la normativa nacional sectorial correspondiente dentro de un marco limitado.

En sus recientes conclusiones de 11 de mayo de 2017, en una petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social de Barcelona en el asunto C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi contra Uber Systems Spain SL, el Abogado General Szpunar examinó si los servicios prestados por Uber entraban o no en el ámbito del servicio de transporte y, como tales, exigían el cumplimiento de la normativa nacional pertinente.

Varios criterios permiten determinar la naturaleza de la actividad de la plataforma colaborativa:

1. La vía (electrónica o no) a través de la cual se presta el servicio que da su significado económico a la prestación.
2. La independencia económica de la actividad principal con respecto a la prestación de servicios electrónicos. Si la prestación depende de la vinculación de la plataforma con el proveedor del servicio y el usuario, la actividad no se considera económicamente independiente.
3. El nivel de control o influencia ejercida por la plataforma sobre el proveedor del servicio es relevante.  
Este nivel de control o influencia puede determinarse sobre la base de un conjunto de criterios:
  - La fijación por la plataforma del precio final
  - La fijación de otras condiciones contractuales esenciales: instrucciones obligatorias para la prestación del servicio subyacente, requisitos mínimos de seguridad, que se traducen en requisitos previos, un control sobre la accesibilidad del servicio, sobre el comportamiento del prestador de servicios mediante un sistema de evaluación y sobre la posibilidad de su exclusión de la plataforma
  - la propiedad de los principales medios utilizados para prestar el servicio subyacente
4. La asunción de los costes y riesgos asociados a la prestación del servicio;
5. La existencia de una relación laboral.

A la luz de estos criterios de evaluación, el Abogado General Sr. Szpunar consideró que los servicios prestados por Uber formaban parte del servicio de transporte y, por lo tanto, exigían el cumplimiento de la normativa nacional en la materia.

Así pues, si las conclusiones del Abogado General fueran seguidas por los jueces del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, esta jurisprudencia podría tener un fuerte impacto no solo en la plataforma Uber, dada la regulación del sector del transporte que supondría, sino también en la economía de plataformas en su conjunto, debido a sus consecuencias potenciales sobre la cualificación de la relación laboral.

### C. Protección social para los trabajadores de las plataformas

El auge de la economía colaborativa ha dado lugar a nuevas formas de organización del trabajo más flexibles, sobre todo en términos espaciales y temporales, así como a un marco de trabajo cada vez más complejo.

Aunque el contexto europeo no ofrece actualmente ningún marco social para la economía colaborativa, el debate dista mucho de haber terminado.

A título informativo, la Comisión Europea ha presentado recientemente una serie de iniciativas, dos de las cuales podrían tener un impacto directo en la economía colaborativa: la revisión de la Directiva europea "declaración escrita", ampliando su aplicación a las nuevas formas de empleo y el acceso universal a una protección social mínima para todas las formas de empleo, en particular para los afectados por nuevas formas de trabajo atípico o de empleo no asalariado.

Estas iniciativas están todavía en fase de proyecto y aún no se han debatido.

## Perspectiva belga

### A. El marco fiscal belga

#### 1) Descripción del régimen fiscal

El objetivo perseguido por el Gobierno al adoptar el marco fiscal era hacer salir de una "zona gris" los ingresos generados por determinadas actividades realizadas a través de plataformas colaborativas (y evitar el fraude social y fiscal y la competencia desleal), y crear así transparencia, estimulando al mismo tiempo el espíritu empresarial. Se trataba de imponer un mínimo de formalidades en relación con estas actividades.

Así pues, la Ley-Programa del 1 de julio de 2016 contiene un capítulo dedicado a la economía colaborativa. Por lo que se refiere al impuesto sobre la renta, están sujetos los ingresos personales procedentes de servicios prestados exclusivamente a personas físicas (economía colaborativa "*peer-to-peer*") en el marco de acuerdos celebrados a través de una plataforma electrónica autorizada o de una plataforma electrónica organizada por una autoridad pública. Además, los ingresos solo deben ser pagados o atribuidos al proveedor de servicios por la plataforma o a través de ella. Los ingresos de que se trate no podrán superar los 3.225 euros anuales (importe base, es decir, 5.100 euros en importe indexado).

Cada plataforma colaborativa aprobada debe cumplimentar un formulario fiscal específico. Esto permite a la administración tributaria sumar los importes recaudados por las personas activas a través de varias de ellas a efectos fiscales. Además, se ha puesto en marcha un sistema de alerta para las plataformas autorizadas que se activa cuando alguna de las personas que trabajan en ellas se acerca al límite de 5.100 euros. Los impuestos son retenidos directamente por la plataforma.

Estos ingresos se consideran "ingresos varios". Se ha introducido un tipo impositivo separado del 20 % y un tipo impositivo del 50 % para gastos y cargas, deducible de los ingresos brutos. Los ingresos procedentes de los alquileres turísticos (habitaciones, mobiliario y servicios) se dividen en tres categorías de ingresos diferentes: bienes inmuebles (para la habitación propiamente dicha), mobiliario (para los muebles) y varios. Estos últimos ingresos varios se relacionan con el suministro de sábanas, la recepción, las posibles comidas... y sólo pueden entrar en los ingresos resultantes de la economía colaborativa. El alquiler de la habitación es un ingreso inmobiliario, mientras que el alquiler de muebles es un ingreso mobiliario.

Si se sobrepasa el límite máximo mencionado anteriormente, todos los ingresos procedentes de la economía colaborativa están sujetos al impuesto normal, a menos que se pueda justificar que se trata de ingresos varios.

Existe una restricción en las actividades que se pueden llevar a cabo. Así pues, las actividades deben ser siempre distintas de las que el prestador de servicios habría desarrollado como trabajador por cuenta propia en el contexto de su actividad profesional. Además, determinadas actividades quedan expresamente excluidas de la economía colaborativa: la entrega de bienes y el alquiler.

Por lo que se refiere a los trámites administrativos, los particulares que participan en las plataformas colaborativas no están obligados a inscribirse en el registro del IVA (y están exentos del mismo) ni en la base de datos de empresas (BCE).

Se han dictado reales decretos de aplicación de estas medidas con el fin de regular las condiciones para la aprobación de las plataformas colaborativas e introducir la retención a cuenta para los rendimientos profesionales de las actividades a través de estas plataformas y el tipo (10%) de dicha retención a cuenta. La lista de las plataformas aprobadas está publicada en el sitio web del Servicio Público Federal de Finanzas. Al 3 de octubre de 2017, se han otorgado 13 autorizaciones.

Además, con arreglo al acuerdo de verano de 2017, el Gobierno federal debería prever, a partir del 1 de enero de 2018, además del otro régimen fiscal para la economía colaborativa, una exención fiscal y social para todos los ingresos de hasta 500 euros al mes y 6.000 euros al año procedentes del trabajo recreativo, de las funciones específicas en el sector no comercial y de los servicios entre particulares ofrecidos o no a través de plataformas colaborativas digitales. Dentro de la medida, también se prestará especial atención al trabajo semiagoral.

## 2) Cuestiones planteadas por el sistema tributario actual

La legislación fiscal actual proporciona un marco jurídico para una serie de plataformas colaborativas, aunque en la actualidad esta última solo está destinada a un número limitado de actividades y a una transparencia de facto en un mercado emergente. Esta legislación también plantea una serie de cuestiones:

a) ¿Cuál es el objetivo de la legislación fiscal belga? Se plantean las siguientes cuestiones:

- Esta legislación no cubre todos los tipos de actividades (remuneradas) que pueden llevarse a cabo a través de plataformas colaborativas, ya que está dirigida a la economía colaborativa “peer-to-peer” y excluye determinadas actividades, como las realizadas con carácter autónomo.
- ¿Prevé el sistema tributario un régimen que podría considerarse más favorable? En efecto, las personas que realizan el mismo tipo de actividad recibirían un trato diferente a nivel fiscal y parafiscal dependiendo de si realizan o no actividades a través de una plataforma electrónica.
- Se plantea la cuestión de su repercusión en la regulación del derecho laboral y de la seguridad social. Además, mientras no se alcance el límite máximo de 5.100 euros, no se ha de cotizar a la seguridad social. ¿Constituye el derecho fiscal un fundamento jurídico suficiente para todos los aspectos de la economía colaborativa? ¿Está adaptada para cubrir todo tipo de plataformas colaborativas?
- ¿Cuáles son las consecuencias (retroactivas) de superar el límite máximo de 5.100 euros antes mencionado?
- ¿Estarán motivadas las plataformas de origen no europeo para solicitar esta aprobación, ya que la legislación fiscal belga se basa únicamente en los ingresos recaudados en Bélgica y generados a través de plataformas de colaboración reconocidas en Bélgica?

b) Otra cuestión planteada es la del control, en particular por lo que se refiere a la eficacia y eficiencia del control de la superación del límite fiscal de 5.100 euros, principalmente cuando los ingresos proceden de actividades colaborativas realizadas en varias plataformas y, por consiguiente, la posible recalificación de los ingresos así obtenidos.

El problema del control también implica plantearse la cuestión de cómo se ejercerá, de los medios técnicos y tecnológicos que se utilizarán y de las posibles medidas legislativas y/o reglamentarias que se adoptarán:



- Por un lado, en comparación con los trabajadores autónomos que realizarían sus propias actividades profesionales a través de una plataforma colaborativa.
- Por otra parte, por lo que se refiere a los beneficiarios de prestaciones sociales (y, en particular, si los servicios prestados a través de plataformas de colaboración constituyen necesariamente "trabajo").

Además, deben considerarse las siguientes cuestiones:

- Competencia desleal como consecuencia de un marco fiscal y parafiscal más ventajoso.
- Tratamiento desigual de los asalariados y trabajadores autónomos en el sistema actual (el trabajador autónomo no puede ejercer actividades que continúen su actividad profesional, mientras que esto es posible para el trabajador asalariado).

Por último, dada la multiplicidad de plataformas de origen extranjero, ¿no podría la cooperación internacional en materia tributaria ser un punto de atención?

c) ¿Cómo se articula el reconocimiento fiscal (federal) y los reglamentos regionales (por ejemplo, en materia de alquiler y transporte).

## B. Perspectiva del derecho laboral y de la seguridad social

### 1) Estatus de la plataforma y naturaleza de los servicios

Antes de examinar la economía colaborativa desde la perspectiva del derecho laboral y de la seguridad social, es preciso señalar en primer lugar que varias dimensiones están vinculadas a la delimitación del ámbito de aplicación: por una parte, el estatus de la plataforma, para lo cual se puede hacer referencia a los diferentes tipos de economía colaborativa y, por otra parte, la naturaleza de los servicios prestados.

Así pues, el ámbito de aplicación se definirá principalmente a nivel de las economías de plataforma, donde los servicios se prestan sobre la base de una cualificación profesional determinada con ánimo de lucro, y no a nivel de otras formas de economía colaborativa donde no se prestan tales servicios. Por consiguiente, las actividades en el contexto del voluntariado o de prestaciones por las que no se paga ninguna compensación quedan fuera del ámbito de aplicación del marco jurídico, puesto que el aspecto de la protección social no está implicado en este nivel.



## 2) Cualificación de la relación laboral

Desde este punto de vista, es posible observar principalmente dos situaciones en el actual derecho laboral belga: la del trabajador por cuenta ajena y la de los trabajadores autónomos.

El estatuto del trabajador asalariado se aplica a todas las personas que están obligadas por un contrato de trabajo en el que están presentes los tres elementos siguientes: trabajo, salario y autoridad. El estatuto de trabajador autónomo se aplica a cualquier persona que ejerza una actividad profesional en Bélgica que pueda generar ingresos y que no esté vinculada a un contrato de trabajo u otra condición. Además, en algunos casos, el derecho laboral determina la situación en función de la naturaleza del trabajo. Así pues, un deportista remunerado, un representante de comercio, un farmacéutico o un trabajador temporal se consideran asalariados con arreglo a la legislación laboral.

Para la aplicación de las normas de seguridad social, se tendrá en cuenta el estatuto previsto en el derecho laboral, pero en el ejercicio de determinadas actividades como los artistas, el transporte de mercancías y personas, los taxistas y los estudiantes, se ha introducido una presunción refutable de la condición de trabajador por cuenta ajena, lo que lleva en la práctica a la aparición de formas mixtas, en las que algunas personas pueden considerarse trabajadores autónomos en el ámbito del derecho laboral y en las que, por otra parte, la condición de trabajador por cuenta ajena les es aplicable en virtud de la legislación sobre seguridad social.

Además, también se han elaborado estatutos específicos de seguridad social. Estos estatutos son independientes del estatuto de trabajador asalariado o autónomo y ofrecen una protección social separada.

Para determinar la relación laboral aplicable desde el punto de vista del derecho laboral, debería recurrirse a la Ley sobre la naturaleza de las relaciones laborales. Dependiendo del estatuto que se aplique, se aplicarán los derechos y obligaciones a los interesados (en términos de legislación laboral y de seguridad social).

Más concretamente, para determinar si una persona es un asalariado o un trabajador por cuenta propia, la Ley sobre la naturaleza de las relaciones laborales establece una serie de criterios para determinar si una relación laboral se ejerce o no en el contexto de una relación de autoridad, ya que la diferencia entre un asalariado y un trabajador por cuenta propia viene determinada principalmente por el grado de subordinación. Por ejemplo, se espera que un empleado siga las instrucciones del empleador, mientras que un trabajador autónomo determina por sí mismo dónde, cuándo y cómo organiza su trabajo.

Esta ley prevé, a título principal, cuatro elementos clave para establecer si una persona trabaja como trabajador por cuenta ajena o propia.

El primer elemento prevé que el criterio decisivo sea la propia calificación que las partes dan a su colaboración, a menos que la ejecución efectiva excluya la calificación elegida.

El segundo elemento se refiere a la libertad de organización del tiempo de trabajo. Sin embargo, la exposición de motivos de la Ley sobre el carácter de las relaciones laborales establece que las directivas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo no conducen inmediatamente a la calificación como trabajador por cuenta ajena.

El tercer elemento se refiere a la libertad de organización del trabajo, que se evalúa en función de la medida en que el trabajador autónomo asume una obligación de resultado.

El cuarto elemento es la posibilidad de ejercer un control jerárquico.

Según la jurisprudencia belga y extranjera, la existencia de un mecanismo de sanción integrado puede indicar la presencia de una jerarquía en la relación laboral.

Si el ejercicio de la relación laboral revela pruebas suficientes de que, en virtud de la naturaleza de la ley sobre la relación laboral y sus disposiciones de aplicación, es incompatible con la calificación dada por las partes, se procederá a una recalificación de la relación laboral.

Por lo tanto, corresponde al juez examinar, sobre la base de los datos fácticos presentados, si existe una relación de autoridad. Los elementos obtenidos deberán ser evaluados por el juez sobre la base de los criterios generales y, en su caso, de los criterios específicos aplicables que puedan establecerse mediante real decreto para uno o varios sectores y para una o varias profesiones en las que existan numerosos falsos trabajadores autónomos.

Además, la exposición de motivos de la Ley sobre el carácter de las relaciones laborales también deja margen para la interpretación. Así pues, al evaluar la naturaleza de la relación laboral, además de la aplicación de los cuatro criterios principales, también es posible tener en cuenta otros criterios. A este respecto, la jurisprudencia puede ofrecer interpretaciones más amplias.

Por otra parte, también puede reclasificarse una relación laboral si la calificación dada por las partes no corresponde a la naturaleza de la relación laboral tal como se presume en la Ley sobre la relación laboral y

si no se invierte esta presunción. Más concretamente, hasta que se demuestre lo contrario, se presume que una serie de relaciones laborales específicas se llevan a cabo en el contexto de un contrato de trabajo cuando del análisis de la relación laboral se desprende claramente que se cumplen más de la mitad de los nueve criterios establecidos.

En relación con estos criterios, los reales decretos han establecido también una serie de criterios específicos, propios de uno o más sectores o profesiones, que sustituyen o completan a los nueve criterios generales previstos. Se han establecido criterios específicos, en particular, para los agentes de vigilancia, el sector del taxi, el trabajo en el transporte por carretera y la logística por cuenta de terceros, etc. Estos criterios pueden aplicarse a determinadas formas de economía colaborativa.

Por lo tanto, es esencial que las partes de las plataformas califiquen adecuadamente su relación de trabajo. De hecho, una reclasificación implica la aplicación retroactiva de otro régimen de seguridad social, con consecuencias económicas y financieras de gran alcance.

La Ley sobre la naturaleza de las relaciones laborales también prevé la aplicación de la reglamentación social. Se trata de un procedimiento mediante el cual las personas que son partes en una relación laboral pueden pedir a la Comisión Administrativa de Reglamento de relaciones laborales que emita un dictamen sobre la naturaleza de la relación laboral. En caso de incertidumbre sobre el estatuto de un trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia, la iniciativa de solicitar el dictamen de la Comisión podrá ser adoptada por cada una de las partes en la relación laboral, ya sea antes o en el plazo de un año a partir del inicio de la relación laboral.

Por una parte, la decisión de esta Comisión Administrativa puede ofrecer cierta seguridad jurídica, en el sentido de que el dictamen es vinculante para los organismos administrativos de la seguridad social, si bien no lo es para el juez. Por lo que se refiere a las actividades en la práctica, y más concretamente en el marco de la economía colaborativa, del informe anual de 2016 se desprende que sólo un número limitado de expedientes se refería a los sectores para los que se establecieron criterios específicos.

### 3) Consecuencias para la seguridad social

#### a) Régimen de seguridad social aplicable

La cuestión de la cualificación (empleado o autónomo) de los prestadores en las distintas formas de economía de plataforma colaborativa tiene consecuencias para la aplicación del sistema de seguridad social, que, según el tipo de estatuto social, establecerá diferentes normas y límites.

Así pues, un trabajador asalariado tendrá derecho a las prestaciones de la seguridad social en virtud del seguro de desempleo, las prestaciones familiares, el seguro de asistencia sanitaria, la incapacidad laboral, las vacaciones anuales retribuidas y los regímenes específicos de permisos y licencias, las prestaciones por maternidad, el seguro de desempleo y las pensiones.

En función de su estatuto específico, el trabajador autónomo tiene derecho a percibir prestaciones de los seguros de enfermedad, de asistencia sanitaria, de pensión, de maternidad y familiares. No tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas y a regímenes específicos de permisos y licencias o a prestaciones de desempleo (pero sí a una prestación transitoria).

La protección social a la que puede acogerse la persona de acuerdo con el estatuto social aplicable también va acompañada de otro tipo de régimen de cotización.

b) Otros estatutos existentes de seguridad social / estatutos especiales de empleo

No obstante, desde el punto de vista del derecho de la seguridad social, cabe señalar también que existen diferentes estatutos de la seguridad social que ofrecen protección social a determinadas categorías de trabajadores, en función del elemento de autoridad.

Además, también existe la posibilidad de combinar una prestación social con una actividad por cuenta ajena o propia, en determinadas condiciones y dentro de límites estrictos. Por ejemplo, un pensionista puede realizar una cantidad ilimitada de trabajo autorizado a partir de los 65 años de edad si tiene una carrera de 45 años. Durante el período de desempleo, los desempleados también pueden, en determinadas condiciones, ejercer sus actividades como actividad complementaria o realizar dichas actividades. Para las personas en situación de incapacidad laboral, también está previsto que puedan continuar la actividad profesional durante un período en dicha situación.

4) Consecuencias sobre la relación laboral

a) Nuevas formas de intermediación

Además de las formas de intermediación (relaciones triangulares) conocidas desde hace mucho tiempo (trabajo temporal, colocación por los servicios públicos, etc.), han surgido nuevas formas, pero están reguladas (agrupación de empresarios). Sin embargo, ha aparecido una nueva gama de intermediación que cubre determinados servicios de recursos humanos.

La economía colaborativa es también una nueva forma de intermediación, en la que uno de los actores está "desmaterializado".

Esto plantea la cuestión de la naturaleza de las plataformas de colaboración y la necesidad de aclarar su estatuto jurídico y el papel de estos "intermediarios".

Más recientemente, ha surgido una forma de intermediación ("*en carré*"), en la que el usuario interviene dentro de una plataforma, involucrando a un prestador de servicios, que está bajo contrato con un tercero que ha firmado un protocolo con la plataforma para garantizar al prestador de servicios unos derechos sociales mínimos y un seguro de accidentes de trabajo.

Esto plantea la cuestión del papel, estatuto jurídico y responsabilidad respectivos de la plataforma y del tercero, así como de la idoneidad de estas disposiciones jurídicas con respecto al derecho positivo belga, en particular por lo que se refiere a la prestación de servicios a los trabajadores.

#### b) El derecho individual del trabajo

Las plataformas colaborativas, al proponer actividades que las personas físicas deben llevar a cabo en beneficio de terceros, deben prestar atención a los puntos que se exponen a continuación, en particular cuando el prestador de servicios se califique de "trabajador". A este respecto, se plantea la cuestión de si la legislación laboral actual proporciona una orientación suficiente sobre los servicios prestados en el contexto de la economía colaborativa, con respecto a los servicios con características variables, que a menudo se ejercen de forma espontánea y regular y/o irregular, según los casos.

- El tipo de relación contractual

El modelo contractual de las plataformas colaborativas consiste generalmente en un "registro" a través de la página web o la aplicación de dicha plataforma. Este registro incluye los datos mínimos (apellido, nombre, correo electrónico, descripción o elección del servicio ofrecido...). Las condiciones de ocupación se describen muy brevemente.

Este registro no suele dar lugar a la vinculación directa de las condiciones completas o cláusulas contractuales, que requieren una búsqueda voluntaria en el sitio web o en la aplicación para consultarlas. Estos términos y condiciones contractuales incluyen cláusulas estándar ("términos y condiciones") y reglas de resolución de conflictos (tribunales competentes y a menudo ley aplicable). Los términos utilizados por las

plataformas colaborativas no se refieren al mundo del trabajo, sino más bien a “socios”, “miembros”, “anfitriones”, “conductores”...

- En cuanto a la organización del trabajo

Un punto de atención está relacionado con los límites del tiempo de trabajo. ¿Es necesario fijar las horas de trabajo mínimas y máximas, las franjas horarias y las pausas? ¿Deberían adoptarse medidas para limitar la obligación de estar disponible o accesible en todas las circunstancias?

La aplicación de la normativa sobre el trabajo a tiempo parcial y la remuneración por horas extraordinarias también es un problema.

- En lo que respecta a las condiciones de trabajo

El salario es variable, dependiendo del número de servicios prestados. Los beneficios obtenidos por los servicios prestados a través de las plataformas colaborativas parecen a menudo constituir ingresos adicionales.

En este contexto, también se plantea la cuestión del derecho a vacaciones anuales, días festivos y otros permisos, así como los derechos de maternidad o paternidad y la concesión de un período o de indemnizaciones compensatorias en lugar de preaviso.

También son puntos de atención el derecho a impugnar las decisiones de la dirección, las evaluaciones de los usuarios, los despidos, el derecho a rechazar sin penalización el trabajo de última hora y la protección de la propiedad intelectual producida.

### c) Derecho colectivo de trabajo

Los aspectos colectivos del derecho laboral se refieren, en particular, a la cuestión de cuál es la comisión paritaria competente y cómo organizar la información y la consulta de los trabajadores. De hecho, a pesar del Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva y de la legislación nacional belga, muchas de las personas empleadas a través de plataformas colaborativas podrían quedar excluidas, en la práctica, de las estructuras de negociación colectiva y de la representación sindical (delegación sindical) y tampoco tendrían acceso a la negociación individual.

Sin embargo, en algunos países, se observa la aparición de asociaciones de trabajadores de plataformas colaborativas.

#### d) Salud y seguridad en el trabajo

Resulta necesario aclarar la aplicabilidad de la normativa sobre salud y seguridad en el trabajo y, en el caso de las plataformas en línea, abordar las cuestiones relativas a la regulación de la actividad del intermediario y las responsabilidades respectivas de este intermediario y de la plataforma colaborativa, en particular en caso de accidente de trabajo o daños a terceros, con el fin de proteger a las personas empleadas por estas plataformas, a los consumidores y al público en general.

#### 5) Otros asuntos

Trabajar a través de plataformas colaborativas plantea otras cuestiones, como la privacidad y la protección de datos personales para empleados y clientes, el impacto de los avances tecnológicos en la capacidad profesional (formación permanente, recalificación, perfeccionamiento) y su impacto en la brecha digital.

### **Consideraciones finales**

El presente informe de diagnóstico es un primer paso esencial en el proceso concertado en el Acuerdo Interprofesional 2017-2018, que debería desembocar en propuestas concretas para finales de año. Contiene las primeras observaciones de los interlocutores sociales sobre el fenómeno de la digitalización y la economía colaborativa y sus consecuencias. Además, formula ya un primer conjunto de recomendaciones sobre la economía colaborativa.

El diagnóstico efectuado reveló que la economía de plataformas colaborativas ofrece oportunidades en términos de empleo, espíritu empresarial e innovación, pero también plantea una serie de retos. Más concretamente, el rápido desarrollo y la escala internacional de determinadas plataformas están ejerciendo presión sobre la igualdad de condiciones entre estas y las empresas tradicionales. Estas condiciones desleales de competencia pueden explicarse en parte por el vacío normativo en el que las plataformas esperan operar actualmente, porque no se consideran a sí mismas como un agente económico sino solo como un intermediario bajo la forma de aplicación. Sin embargo, este no es el caso. Cualquier actor económico, cualquiera que sea su estructura subyacente, debe seguir las reglas del juego. El control del cumplimiento de estas normas debe ser una prioridad máxima de la política. Solo de esta manera se pueden garantizar condiciones justas de competencia para todas las empresas. Otro aspecto a tener en cuenta es el hecho de que algunos agentes que trabajan a través de plataformas digitales consideran erróneamente que las normas sobre el pago de las cotizaciones a la seguridad social o sobre fiscalidad no les son de aplicación.



Por consiguiente, con el fin de restablecer unas condiciones equitativas, los Consejos desean formular una serie de recomendaciones en este informe, algunas de las cuales se irán perfeccionando y desarrollando en el informe final, de acuerdo con el calendario fijado en el Acuerdo Interprofesional 2017-2018.

- Un régimen fiscal eficaz para la economía colaborativa, con vistas a una mayor seguridad jurídica.

En lo que se refiere más concretamente al régimen fiscal vigente para la economía colaborativa, se observó durante las evaluaciones que las administraciones no pueden detectar a los no afiliados hasta que la declaración fiscal no ha sido procesada por el Servicio Público Federal de Finanzas. Dado el tiempo transcurrido entretanto, ello genera inseguridad jurídica y una falta de claridad en cuanto a las regularizaciones y la normativa fiscal y social aplicable. Los interlocutores sociales abogan a este respecto por un intercambio de datos más rápido entre las autoridades fiscales y las administraciones afectadas, que iría más allá de los datos disponibles a través de los formularios fiscales.

Además, parece también que los servicios de inspección todavía no tienen un enfoque común para detectar el fraude en las plataformas en línea de forma conjunta y sistemática. Con este fin, los Consejos proponen que el sistema fiscal de la economía colaborativa sea más eficiente, por una parte, animando a las plataformas a solicitar su autorización, lo que permite a las autoridades tener una mejor visión de la evolución rápida e innovadora sobre el terreno y, por otra parte, poniendo en marcha un sistema que alerte cuando el límite máximo de 5.100 euros es superado por varias plataformas, lo que permite evitar ajustes a posteriori y aumentar la seguridad jurídica. También con vistas a una mayor seguridad jurídica, convendría precisar las consecuencias que se derivan de la superación de este límite máximo en términos de regularización.

- Garantizar la igualdad de condiciones mediante un enfoque común del fraude.

Además de la lista de plataformas registradas en el sistema fiscal, también sería posible elaborar una lista de plataformas que no solicitan el registro o cuya solicitud se deniega. Para completar esta lista, se puede recurrir a la experiencia de las distintas administraciones interesadas (Servicio Federal de Finanzas, SIRS, INASTI, CNT). Sobre la base de esta lista, sería posible examinar las plataformas para la posible detección del fraude utilizando la herramienta de comercio electrónico existente. En este contexto, podría establecerse un intercambio de datos y un enfoque común para la detección del fraude a nivel de los diferentes servicios de inspección reforzando el protocolo de colaboración existente. Ante la



desorganización que están provocando estas plataformas en determinados sectores y dada la dinámica que se puede esperar en el futuro, los Consejos consideran que este enfoque común del fraude debe ser prioritario, para lo cual es necesario disponer de los recursos necesarios a nivel político. Estas prioridades pueden definirse con mayor precisión en consulta con los interlocutores sociales sectoriales. Los interlocutores sociales piden, por lo tanto, un enfoque más proactivo que una mera reacción frente a las reclamaciones, prestando también atención a la dimensión internacional.

- Limitación de riesgos en un nuevo sistema de economía colaborativa 2.0

El trabajo realizado en el marco del AIP 2017-2018 se ha visto interferido por el anuncio en el acuerdo de este verano de una segunda forma de exención fiscal y social para las plataformas digitales y las actividades ciudadano-ciudadano, que se distinguirá o no del marco específico que el gobierno desea crear para el llamado trabajo semiagoral (actividades recreativas remuneradas en el sector no comercial). La exención se reservaría a las personas empleadas al menos 4 de cada 5 días, con una extensión a los pensionistas. Para poder ser considerados para la exención fiscal, los ciudadanos que presten sus servicios dentro de los límites mencionados, podrían registrar sus servicios ellos mismos en una aplicación oficial aún por desarrollar, lo que difiere del sistema tributario existente, en el que se trabaja con plataformas autorizadas que son responsables de los formularios fiscales.

Los interlocutores sociales desean destacar en este informe provisional una serie de riesgos que puede entrañar la exención fiscal y social antes mencionada si no está suficientemente definida. En primer lugar, se preguntan si la coexistencia de dos sistemas para la economía colaborativa, uno puramente fiscal y el otro fiscal y social, con distintos límites máximos, diferentes modalidades de declaración y diferentes condiciones para cada uno, no hará que las cosas sean innecesariamente complejas, especialmente para los principiantes que están dando sus primeros pasos en esta nueva forma de economía.

La actividad que se desarrollará en el contexto de la economía colaborativa 2.0 se enmarcará en la mayoría de los casos dentro del ámbito de la normativa social y fiscal vigente. Por lo tanto, es cuestionable en qué medida una exención fiscal y parafiscal para los ingresos relacionados con estas actividades puede justificarse objetiva y razonablemente. La misma pregunta se plantea también con respecto a las actividades dentro de las plataformas autorizadas.

Además, los interlocutores sociales se preguntan cómo se incorporarán

suficientes salvaguardias en el sistema para garantizar la igualdad de condiciones. Consideran que, en cualquier caso, debe evitarse en este contexto que las actividades económicas completas se subcontraten mediante trabajos semiagorales y actividades ciudadanas, que obtienen una exención fiscal y social completa a tal efecto, mientras que otros sectores más tradicionales se gravan por los mismos servicios a la tarifa ordinaria (ingresos profesionales), lo que significa que corren el riesgo de verse expulsados del mercado por esta competencia. Por lo tanto, los interlocutores sociales piden que en esta definición se preste especial atención al impacto que esto puede tener en los sectores más expuestos a los riesgos en este ámbito: el sector de la construcción, el sector de los bonos de servicios, el sector del trabajo temporal, la hostelería, el sector de las tecnologías de la información y la comunicación, el sector portuario, el sector de la planificación y el mantenimiento de los jardines, el sector del ocio, etc.

Señalan también a este respecto que, a diferencia de los trabajadores autónomos, los trabajadores asalariados pueden ofrecer a otros ciudadanos actividades similares a su actividad profesional, lo que significa que, gracias a su experiencia similar y a la exención de impuestos y cotizaciones a la seguridad social antes mencionada, se corre el riesgo de dejar fuera de servicio a sus propios empresarios y a otras empresas.

Además, los interlocutores sociales pretenden hacer hincapié en que las condiciones equitativas de competencia van más allá de los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social. También incluyen obligaciones en otros ámbitos, que a veces se organizan también a nivel sectorial, local o regional, como los seguros, las licencias, las medidas de seguridad, la protección del consumidor o la intimidad. Además de la exención fiscal y social, estos aspectos también deben tenerse en cuenta a la hora de desarrollar sistemas para la economía colaborativa y alinearse con otras decisiones locales y regionales.

Además del riesgo de falseamiento de la competencia antes mencionado, los interlocutores sociales también desean llamar la atención sobre las posibles consecuencias de dicho régimen en el mercado laboral, la organización del trabajo, la protección social y la seguridad social.

En conclusión, los interlocutores sociales se preguntan de qué manera el nuevo sistema incita a las plataformas no autorizadas a registrarse, habida cuenta del desarrollo de una aplicación oficial en la que la responsabilidad de la declaración de ingresos de la economía colaborativa recae exclusivamente en el ciudadano, en su calidad de prestador de servicios y en la que el importe exento es más elevado. Por otra parte, es incluso cuestionable hasta qué punto las plataformas autorizadas, que cumplen las normas actuales del juego, no optarán por la aplicación

oficial, que les exime de sus obligaciones administrativas en materia de declaraciones fiscales. En este sentido, debe garantizarse que esta aplicación sea lo suficientemente amplia como para cubrir todos los ingresos de la economía colaborativa, teniendo en cuenta, sin duda, que la prestación de servicios entre ciudadanos tiene lugar en el ámbito privado, lo que ya limita aún más la posibilidad de control por parte de las autoridades. Además, la seguridad jurídica se vería reforzada si esta aplicación indicara cuándo se rebasa el límite máximo previsto.

Los interlocutores sociales consideran que la economía de plataformas colaborativas y sus innovaciones pueden ofrecer nuevas oportunidades, pero cuestionan la forma en que operan algunas plataformas, ejerciendo presión sobre las condiciones de competencia justas. Precisamente para apoyar a las plataformas serias a medida que siguen creciendo y para darles todas las oportunidades, estiman que el cumplimiento de las normas debe imponerse de la misma manera a todos los agentes económicos. Por lo tanto, instan al Gobierno a que estudie en profundidad esta cuestión antes de elaborar una exención social y fiscal concreta para el trabajo recreativo, para funciones específicas en el sector no comercial (trabajo semiagoral) y para los servicios a particulares, a que consulte a los interlocutores sociales y sectoriales directamente implicados en esta cuestión y a que elabore un plan de acción a tal efecto.

Por lo que se refiere al trabajador autónomo, los interlocutores sociales consideran que no debería crearse un nuevo estatuto, sino que habría que estudiar cómo adaptar el estatuto actual a la economía de plataforma.

*Fuente: Diagnóstico de los interlocutores sociales relativo a la digitalización y la economía colaborativa - Ejecución del Acuerdo Interprofesional 2017-2018. Informe conjunto del Consejo Nacional del Trabajo y del Consejo Central de la Economía de 04/10/2017.*

.....

*El Consejo Nacional del Trabajo (CNT) cuenta con 26 miembros efectivos y 26 miembros suplentes que son nombrados por real decreto para un período de cuatro años. Los mandatos son renovables. Los puestos se reparten equitativamente entre las organizaciones de trabajadores y las de empleadores. Su principal misión es la emisión de dictámenes o propuestas sobre asuntos sociales para el Gobierno o el Parlamento. También emite opinión sobre los conflictos de competencia que puedan surgir entre las comisiones paritarias.*

*Desde la entrada en vigor de la Ley de 5 de diciembre de 1968, la CNT tiene también la competencia para concluir convenios colectivos generales o sectoriales. Además, distintas leyes le otorgan la misión de informar o de proponer previamente a la adopción de reales decretos de ejecución tanto en ámbitos como el derecho del trabajo individual y colectivo*

*(duración, contrato, protección de la remuneración) como en derecho de la Seguridad Social (sujeción a la seguridad social, concepto de remuneración cotizabile, pensiones, etc.).*

*El Consejo Central de la Economía (CCE) es una institución pública cuya misión consiste en transmitir a un ministro o a las Cámara Legislativas, por iniciativa propia o a petición de estas autoridades, cualquier opinión o propuesta relativa a los problemas relacionados con la economía nacional. Está compuesto por un Presidente y miembros titulares cuyo número no puede ser superior a 56. Los miembros son nombrados por igual número de entre los candidatos propuestos por:*

*Las organizaciones representativas de la industria, la agricultura, el comercio y la artesanía, así como del sector no comercial, algunas de las cuales representan a las pequeñas empresas y a las empresas familiares. Las organizaciones representativas de los trabajadores, incluidas algunas que representan a las cooperativas de consumo.*

## FRANCIA

### LEY DE TRABAJO (EL KHOMRI): FRACASO DE LA PRIMERA PREGUNTA PRIORITARIA DE CONSTITUCIONALIDAD SOBRE LA JORNADA LABORAL

El 15 de septiembre 2017, el Consejo constitucional francés ha juzgado conformes a la Constitución dos disposiciones supletorias introducidas en el Código de trabajo por la ley de 8 de agosto de 2016. Están afectados los artículos que permiten, a falta de acuerdo colectivo, ordenar de manera unilateral la jornada de trabajo sobre un periodo de referencia de cuatro a nueve semanas según la plantilla de la empresa, y establecer en el contrato de trabajo las compensaciones al tiempo dedicado a la comida, las pausas y el cambio de ropa.

En junio pasado, a petición de Fuerza Obrera, el Consejo de Estado aceptó transmitir al Consejo Constitucional la primera cuestión prioritaria de constitucionalidad dirigida en contra de la ley (de Trabajo) nº 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 (también conocida por *Ley El Khomri*). Motivo: a falta de acuerdo colectivo, una posible ruptura de igualdad entre las empresas autorizadas a acondicionar de manera unilateral el reparto de la jornada de trabajo sobre un período de referencia variable, con arreglo a su plantilla (Código de trabajo, artículo L. 3121-8). Del mismo modo, las disposiciones supletorias que reenvían al contrato de trabajo el establecimiento de las modalidades de compensación del tiempo de pausa y de comida, y de cambio de ropa (Código de trabajo, artículo L. 3121-45), habrían podido generar situaciones no igualitarias entre los asalariados según las empresas que los emplean. Sin embargo, el 15 de septiembre, el Consejo Constitucional ha dictado su veredicto, validando estas dos disposiciones que no son contrarias a ninguno de los derechos ni de las libertades que garantiza la Constitución francesa.

#### Ordenación unilateral de la jornada laboral

El artículo L. 3121-45 del Código de trabajo prevé que, a falta de un acuerdo colectivo, la empresa tiene la posibilidad de organizar unilateralmente la jornada de trabajo en un período de varias semanas pero con límites distintos según la magnitud de la empresa:

- Cuatro semanas en las empresas con 50 y más trabajadores; y
- Nueve semanas en el caso de las empresas con menos de 50 trabajadores. Este periodo de referencia específico ha sido introducido por el artículo 8 de la Ley de trabajo. Según Fuerza Obrera, esta diferencia de trato entre las empresas, según su plantilla, era contraria al principio de igualdad ante la Ley.

Sin embargo, según el Consejo Constitucional este periodo de referencia más largo en el caso de las empresas con menos de 50 trabajadores, está basado en consideraciones objetivas que obedecen al hecho de que no disponen de los mismos medios para llevar a cabo una negociación colectiva que les permita ordenar el reparto de la jornada laboral sobre un periodo más amplio (un año, e incluso tres, cuando un acuerdo sectorial lo autoriza). Según la decisión, teniendo en cuenta «sus más grandes dificultades de acceso a la negociación colectiva», «el legislador desea permitir la ordenación del reparto de la jornada laboral en estas empresas, [...] limitando al mismo tiempo el periodo durante el cual es posible la ordenación de la jornada laboral, en defecto de tal convenio o tal acuerdo».

Por su parte, las empresas con 50 y más trabajadores se encuentran en una situación distinta en materia de acceso a la negociación colectiva, lo que les permite negociar con mayor facilidad la ordenación de la jornada laboral sobre un periodo anual: «la presencia de representantes de los asalariados requerida en la negociación de un acuerdo o un convenio colectivo, es más frecuente en las empresas con 50 trabajadores, y además pueden disponer de un comité de empresa en las condiciones previstas en el artículo L. 2322-2 del Código de trabajo, así como de delegados sindicales designados en las condiciones previstas en el artículo L. 2143-3 del mismo código. Estas empresas se encuentran pues en una situación distinta de la de las empresas con menos de 50 trabajadores en relación con la posibilidad de recurrir a la negociación colectiva».

La diferencia de régimen instituido por el artículo L. 3121-45 no ignora pues el principio de igualdad «ni ningún otro derecho o libertad garantizados por la Constitución», concluyen los *sabios*.

### **Compensación del tiempo dedicado a la comida, las pausas y el cambio de ropa**

Segunda disposición a la que se opone Fuerza Obrera: el artículo L. 3121-8 del Código de trabajo que, a falta de acuerdo colectivo, reenvía al contrato de trabajo para que éste establezca:

- Las contrapartidas (obligatorias) al tiempo dedicado a cambiarse de ropa, o su asimilación a tiempo de trabajo efectivo (apartado 3), y
- Si se estima oportuno (simple facultad), la remuneración del tiempo dedicado a la comida y a la pausa siempre y cuando los criterios de tiempo de trabajo efectivo no se cumplan (apartado 2).

Este reenvío al contrato de trabajo podía crear, según el sindicato, situaciones desiguales de una empresa a otra. Sin embargo, una vez más, el argumento ha sido rechazado por el Consejo Constitucional, en la

medida en que el reenvío se refiere sólo a las modalidades concretas de aplicación de disposiciones de orden público, previstas por el legislador, siendo estas últimas idénticas para todas las empresas: "el reenvío al contrato de trabajo operado por las disposiciones controvertidas, tiene únicamente por objeto, por lo que respecta a los periodos de pausa y de comida, determinar si son objeto de remuneración y el importe de ésta, cuando no son reconocidos como tiempo de trabajo efectivo. Por lo que se refiere al tiempo dedicado al cambio de ropa, este reenvío se limita a determinar si este último es objeto de contrapartidas en forma de descanso o en forma financiera, o si es asimilado a tiempo de trabajo efectivo".

Según los *sabios*, no hay diferencia alguna de trato instituida por la ley puesto que, en todos los casos, a falta de acuerdo colectivo la empresa podrá conceder una remuneración en concepto de tiempo para la pausa y la comida, y deberá, en relación con el tiempo destinado a cambiar de ropa, ya sea conceder una contrapartida, ya sea asimilarla a tiempo de trabajo efectivo. Y concluyen, que «reenviando en estos términos a la negociación del contrato de trabajo entre la empresa y el asalariado, el legislador ha tratado de la misma manera a todos los asalariados que se encuentran en la misma situación, teniendo en cuenta la falta de convenio o de acuerdo colectivos».

Tal y como lo especifica el comentario publicado por los Cuadernos del Consejo Constitucional, «esta decisión no significa que no existan límites constitucionales a la libertad contractual, en materia de derecho del trabajo. Estos límites pueden resultar de un desconocimiento eventual de uno de los derechos o de las libertades del trabajador a causa de la falta de garantías previstas por el legislador». O sea, según los *sabios*, tales garantías figuran en la ley y, más precisamente, en las disposiciones de orden público.

El artículo L. 3121-8 es declarado conforme, incluido su apartado 4, el que a falta de acuerdo colectivo reenvía a una simple decisión de la empresa (tomada tras consultar con los representantes del personal) el establecimiento de las contrapartidas aplicables al tiempo de desplazamiento profesional que exceda el tiempo normal de trayecto. A pesar de la solicitud de Fuerza Obrera, el Consejo Constitucional ha rechazado volver a examinar el caso de estos tiempos de trayecto, en la medida en que la Ley de trabajo lo único que hace aquí es recoger una disposición preexistente (procedente del artículo 69 de la ley de Cohesión social, nº 2005-32, de 18 de enero 2005), que en su época fue declarada conforme a la Constitución (Consejo Constitucional, 13 de enero 2005, nº 2004-509 DC). Según los *sabios*, ninguna circunstancia nueva justificaba otro control constitucional.

Pero el Consejo Constitucional no ha terminado con la ley de Trabajo puesto que tres nuevas preguntas prioritarias de constitucionalidad le han sido sometidas durante el verano, relativas a los plazos de impugnación de los peritajes del Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo, a las modalidades del referéndum para la validación de los acuerdos de empresa minoritarios y a los despidos consecutivos a un acuerdo de preservación o de desarrollo del empleo. Las fechas de deliberación todavía no han sido fijadas.



## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **FRANCIA**

#### **LA BASE DE DATOS NACIONAL DE LOS ACUERDOS COLECTIVOS ESTARÁ OPERATIVA EN OCTUBRE<sup>30</sup>**

Según informa la Dirección general de Trabajo, los primeros acuerdos colectivos firmados después del 1 de septiembre de 2017 «serán publicados en el mes de octubre. La nueva herramienta destinada a la presentación de los acuerdos, una plataforma automatizada, se abrirá el 18 de octubre».

En aplicación de la ley de Trabajo, de 8 de agosto de 2016, los convenios y los acuerdos colectivos sectoriales, de grupo, interempresas, de empresa y de establecimiento que se hayan formalizado a partir del 1 de septiembre de 2017, quedan publicados. A estos efectos, se vuelcan en una base de datos nacional, cuyo contenido es publicado en línea en un formato estándar abierto fácilmente reutilizable.

Con el fin de proteger los intereses de la empresa, los firmantes del acuerdo pueden acordar que una parte de éste no sea publicada. En su defecto, uno de ellos puede pedir que el acuerdo sea publicado en una versión anónima. Es de subrayar que, a título transitorio, los acuerdos firmados hasta el 1 de octubre de 2018 serán publicados en una versión anónima.

#### **En qué momento el sitio va a ser operativo**

La ley se aplica a los acuerdos firmados después del 1 de septiembre de 2017. Teniendo en cuenta el plazo de oposición de ocho días, el plazo de transmisión y el periodo de instrucción de los expedientes completados por los agentes de los servicios del ministerio de Trabajo, los primeros acuerdos serán hechos públicos en octubre.

El nuevo instrumento para el depósito de los acuerdos -una plataforma automatizada- se abrirá el 18 de octubre. Éste permitirá una gestión desmaterializada de la totalidad del proceso de depósito y de instrucción, y una gestión de la publicación más rápida.

<sup>30</sup> Liaisons Sociales Quotidien, nº 17416, de 2 de octubre 2017

### **¿En el caso de los acuerdos formalizados entre el 1 de septiembre de 2017 y 1 de octubre de 2018, es automático el anonimato?**

Efectivamente, y el anonimato debe ser realizado con la mayor diligencia. En el momento del depósito del texto, la parte más diligente debe transmitir, mediante la plataforma de teleprocedimiento y a fines de registro, un texto, preferentemente en formato **.pdf**, que recoja el contenido íntegro del acuerdo. Para fines de publicidad, también debe, obligatoriamente, adjuntar el texto en formato **.docx** en una versión que habrá convertido en anónima, o sea, *a minima*, sin mención de los apellidos y nombres de los firmantes y los negociadores. En su defecto, el texto no podrá ser publicado.

### **¿por qué haber establecido un período transitorio?**

La ley prevé que las partes pueden aprobar que ciertas disposiciones del convenio o del acuerdo no sean objeto de publicación. Por ello, y por defecto, esta regla conducía a la puesta en línea de la integridad de los acuerdos de empresa, incluidos apellidos y nombres de los firmantes y los negociadores. Teniendo en cuenta este cambio tan importante, ha parecido pues esencial prever un período transición -desde el 1 de septiembre de 2017 al 1 de octubre de 2018-, cuando todos los acuerdos sean objeto de anonimato con vistas a su publicidad. Así, durante dicho período, todos los acuerdos publicados en [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr) no comportarán mención *a minima* de apellidos y nombres de los firmantes y los negociadores de los acuerdos. El período transitorio permite a los agentes sociales acostumbrarse progresivamente a los efectos de la publicidad de los acuerdos.

### **¿No cabe temer que, para evitar la publicidad, las empresas no transmitan sus acuerdos?**

Uno de los objetivos de la medida consiste en asegurar a los usuarios un mejor acceso a la norma. En este sentido, la empresa misma puede tener un interés inmediato en dar publicidad a la información. Finalmente, todas las partes de la empresa (tanto el empleador como los agentes sociales) pueden ser depositarias del acuerdo. Eventualmente, debatirán sobre este punto entre ellas, pero la lógica de la difusión se impondrá, tanto más cuanto que se trata de una obligación legal.

### **¿Por lo que respecta al anonimato, por qué no haber anonimizado igualmente el nombre de la empresa?**

El objetivo del Gobierno en el momento de creación de la ley fue el de proporcionar a todos los ciudadanos, cualquiera que sea su perfil (asalariados, DRH, negociador, etc.), un mejor acceso al derecho. Ocultar

el nombre de la empresa en este caso no parecía deseable porque no permite acercarse a la norma aplicable, cuando la negociación de empresa está tomando un lugar cada vez más importante en las relaciones de trabajo.

Además, el entorno económico de la empresa participa plenamente de su capacidad de ejecutar disposiciones convencionales (magnitud de la empresa, sector de actividad, etc.). Su identificación permite en este caso una transparencia deseable para el conjunto de la sociedad civil, en términos de comparación o de seguimiento. Esta voluntad de transparencia va unida a la preocupación de garantizar el respeto de la confidencialidad de los datos, particularmente comerciales, técnicos o industriales, de la empresa.

### **¿En caso de solicitud de publicidad parcial de los acuerdos, qué control lleva a cabo la Administración?**

La administración del trabajo no controla las motivaciones que llevan a ocultar una parte del texto. En su misión de gestión del depósito de los textos, debe asegurarse solamente de la completitud del expediente. Además, la administración del trabajo es la depositaria del texto en su versión íntegra, depositado al mismo tiempo que la versión anónima y eventualmente ocultada, y de todos los justificantes necesarios para depositar el expediente.

**ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS  
SOCIALES**

## ALEMANIA

### POBREZA INFANTIL EN ALEMANIA<sup>31</sup>

Un informe de la Fundación Bertelsmann ofrece un análisis longitudinal de la pobreza infantil en Alemania, es decir, analiza la evolución individual de la pobreza en un período de cinco años y permite hacer un seguimiento de este fenómeno.

Los autores del informe califican la pobreza infantil como uno de los mayores retos del país. Basado en una encuesta representativa a 15.000 personas mayores de 15 años (PASS) recoge datos sobre la situación económica, prestaciones, vivienda, empleo, salud y participación social. Este estudio toma como referencia la situación económica de los hogares en los que viven un total de 3.180 niños.

Los autores consideran pobres o en riesgo de pobreza a aquellos menores que viven en un hogar cuyo ingreso se sitúa por debajo del umbral de la pobreza, es decir, cuyos ingresos sean inferiores al 60% de la mediana nacional de los ingresos por unidad de consumo. Además, considera que se encuentran en situación de pobreza aquellos hogares cuyo principal ingreso sea la ayuda no contributiva por desempleo regulada por el Tomo II del Código Social.

El informe ofrece una visión puntual de las situaciones económicas en el año 2015. El 65,7% de los menores vive en una situación estable (sin prestaciones, con ingresos superiores al 75% de la mediana nacional de los ingresos por unidad de consumo) y otro 11,6% se encuentra en una situación intermedia (sin prestaciones, con ingresos superiores al 60% de la mediana nacional de los ingresos por unidad de consumo). Por lo tanto, el 77,3% de los menores no se encuentra en situación de pobreza y tampoco vive en un hogar que dependa de la prestación no contributiva. El 8% de los menores vive en situación de pobreza sin prestaciones (ingresos inferiores al 60% de la mediana nacional de los ingresos por

<sup>31</sup> Bertelsmann Stiftung (2017): Armutsmuster in Kindheit und Jugend. Längsschnittbetrachtungen von Kinderarmut. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

[https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Familie\\_und\\_Bildung/Studie\\_WB\\_Armutsmuster\\_in\\_Kindheit\\_und\\_Jugend\\_2017.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Familie_und_Bildung/Studie_WB_Armutsmuster_in_Kindheit_und_Jugend_2017.pdf)

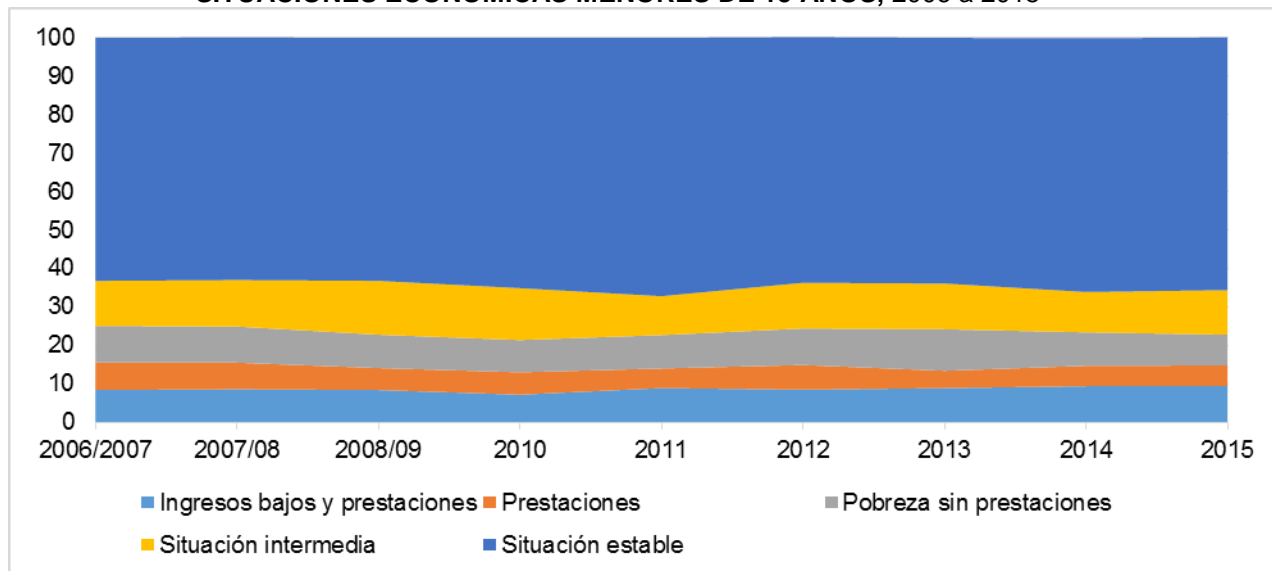
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) (2017a): Kinder im SGB II-Bezug. Eine Auswertung aktueller Daten der Bundesagentur für Arbeit. Policy Brief WSI 10/2017. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut.

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_15\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_15_2017.pdf)

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) (2017b): Armut und Einwanderung. Armutsrisiken nach Migrationsstatus und Alter - Eine Kurzauswertung aktueller Daten auf Basis des Mikrozensus 2016. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_12\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_12_2017.pdf)

unidad de consumo), el 5,3% en un hogar que depende de las prestaciones y no cuenta con ingresos por trabajo y otro 9,5% en un hogar con ingresos bajos y con ingresos procedentes de prestaciones.

**SITUACIONES ECONÓMICAS MENORES DE 15 AÑOS, 2006 a 2015**



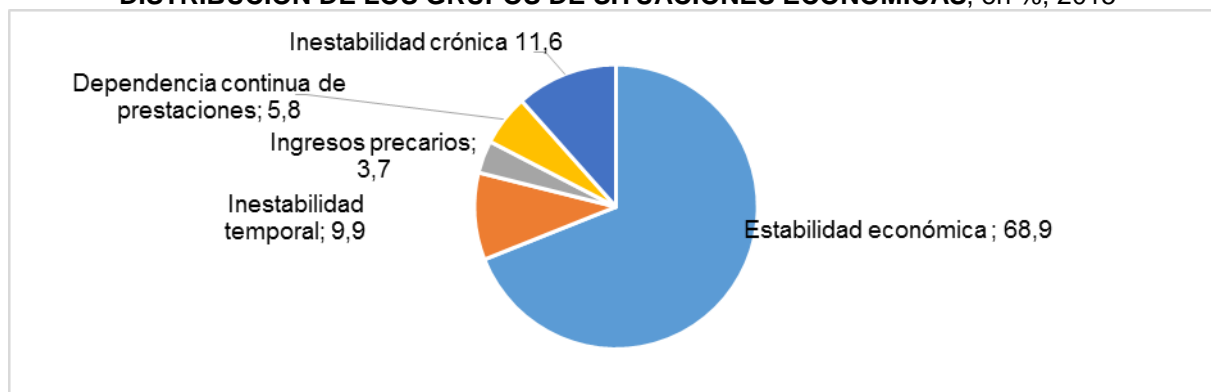
Bertelsmann, 2017

En el siguiente paso, los autores detallan la evolución de las situaciones económicas en un período de cinco años (2010 a 2015). El 58% de los menores vive de forma ininterrumpida en una situación económica estable, el 13% de forma crónica en una situación de pobreza. El 29% restante ha experimentado cambios de una situación estable a una de pobreza o a la inversa, el 11% ha vivido en situación de pobreza en solamente uno de los cinco años analizados. Los autores constatan que la situación sobre todo está cronificada en los extremos mientras que la probabilidad de que se produzca una movilidad de los menores a la baja o al alza es considerable en una de las otras tres situaciones.

A continuación forman cinco clusters de los diferentes tipos de situaciones económicas a largo plazo. Los menores en situaciones de estabilidad económica continua representan el 68,9% sobre el conjunto, un colectivo que se caracteriza por que no se producen cambios. El 9,9% de los menores está temporalmente no asegurado económicamente, suelen producirse breves fases económicas inestables. El grupo de menores que viven en una situación de ingresos precarios también experimenta cambios entre una situación y otra pero en muy raras ocasiones se produce una mejora estable de la situación económica. Un 5,8% viven en un hogar que depende de forma continua e ininterrumpida de las prestaciones no contributivas, a menudo sin contar con ingresos por trabajo. Por último, un 11,6% viven en situación de inestabilidad

económica crónica en el que la percepción de una prestación suele combinarse con ingresos por trabajo muy bajos.

**DISTRIBUCIÓN DE LOS GRUPOS DE SITUACIONES ECONÓMICAS, en %, 2015**



La probabilidad de que los menores con un riesgo de pobreza no logren salir de esa situación a lo largo de los años es muy elevada, los autores del informe constatan una cronificación de estas situaciones. Cuatro colectivos son especialmente vulnerables: hogares monoparentales, familias con al menos tres hijos, inmigrantes y personas con un nivel de formación bajo. Es especialmente llamativa la situación de los hogares con al menos un adulto de una nacionalidad diferente a la alemana: representan el 24% del conjunto de los hogares, pero el 46% de los hogares con ingresos inferiores al 60% de la media. Otro colectivo especialmente vulnerable es el de los hogares monoparentales. Recientemente la prensa se ha hecho eco de los datos publicados por la Agencia Federal de Empleo en respuesta a una interpelación del grupo parlamentario de La Izquierda. El riesgo de caer en una situación de pobreza de los hogares monoparentales ha aumentado considerablemente en los últimos años, pasando del 39,3% en 2005 al 43,6% en 2016. El 37% del conjunto de estos hogares depende de las prestaciones no contributivas, el 36,9% de los hogares monoparentales con hijos menores a cargo recibe estas prestaciones, en total se trata de 606.000 hogares, 42.000 más que en 2005.

La formación es un factor decisivo: en el 15% de los hogares al menos un adulto tiene una licenciatura, representan el 1,5% de los hogares en riesgo de pobreza, pero el 20% de los hogares con ingresos estables. Por otra parte, solamente en el 3% de los hogares ningún adulto tiene un título escolar, pero éstos representan el 20% de los hogares en riesgo de pobreza. Los autores del informe advierten que estos niños están desacoplados de la vida social. Analizan el acceso a diversos servicios como internet, la posibilidad de participar en la vida social invitando amigos o la situación de la vivienda. Los menores que viven en situación crónica de riesgo de pobreza afirman un déficit en 7,3 de los 23 ítems

analizados, aquellos que sufren esta situación de forma temporal en 3,4 y los que viven de forma estable en una situación holgada solo 1,3.

El presidente de la Fundación Bertelsmann reclama una política social que logre romper la continuación de las situaciones de pobreza de una generación a la siguiente y propone incrementar, focalizar y desburocratizar las ayudas a las familias. Diversas organizaciones del Tercer Sector se han sumado a esta reclamación y exigen del nuevo gobierno una estrategia transversal que permita combatir la pobreza infantil, una profunda reforma de las políticas de empleo y un incremento de las prestaciones no contributivas.

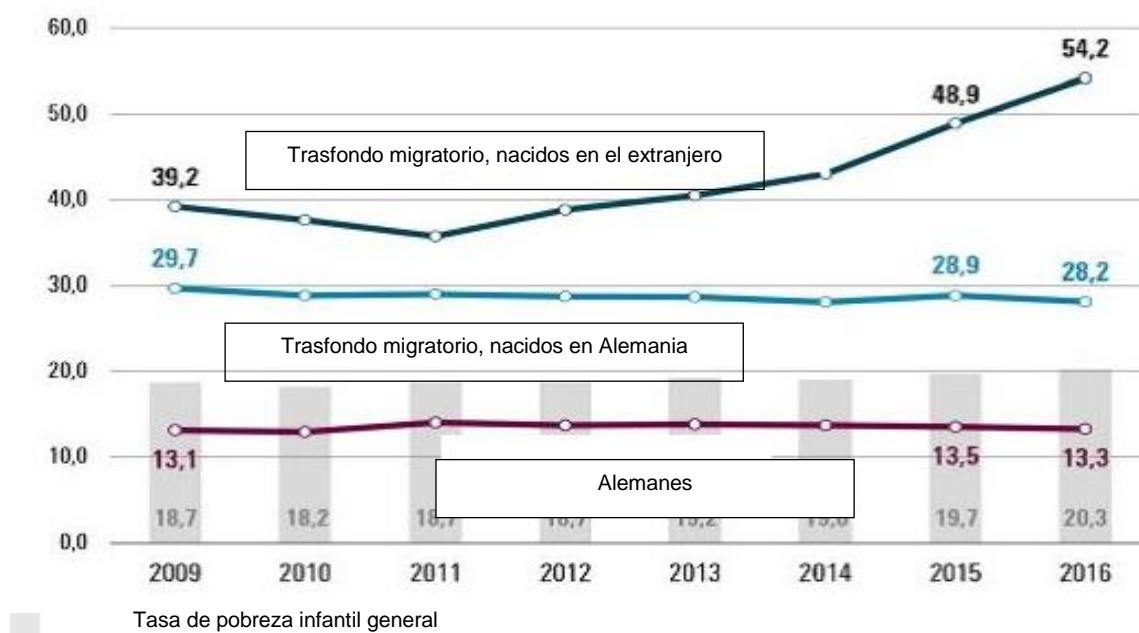
### **Pobreza infantil y nacionalidad**

Dos informes de la fundación sindical WSI (2007a, 2007b) analizan de forma detallada la relación entre la pobreza infantil y la nacionalidad. La tasa de pobreza general de todas las edad se situó en 2016 en el 15,8%, un incremento ligero de 0,1 puntos en comparación al año anterior (WSI 207b). Sin embargo, los autores del informe señalan que la entrada masiva de solicitantes de protección internacional hace necesario diferenciar entre las personas con un trasfondo migratorio y la población alemana. Mientras que la tasa de pobreza de los ciudadanos alemanes pasó del 12,5% en 2015 al 12,1% en 2016, la de los ciudadanos de origen migratorio pasó 27,7% al 28,1%. La tasa de pobreza de los ciudadanos sirios es del 81,9%, la de los ciudadanos iraquíes es del 70,2%.

A pesar del impulso económico registrado en el país, el riesgo de pobreza infantil aumentó un 0,6% en 2016. Razón de ello es la creciente inmigración, sobre todo de refugiados. Según cálculos del Instituto Hans-Böckler, cercano a los sindicatos, la cifra de niños extranjeros en riesgo de pobreza aumentó durante 2016 en 154.000, mientras que la cifra de niños alemanes que se encontraban en esta situación descendió en 72.000. Con ello se genera un saldo al alza de 82.000 en comparación interanual. En total, 2,63 millones de niños corrían riesgo de pobreza, elevándose con ello la cuota de pobreza al 20,2%. Se considera en riesgo de pobreza aquellos hogares con ingresos inferiores al 60% inferior al salario mínimo.



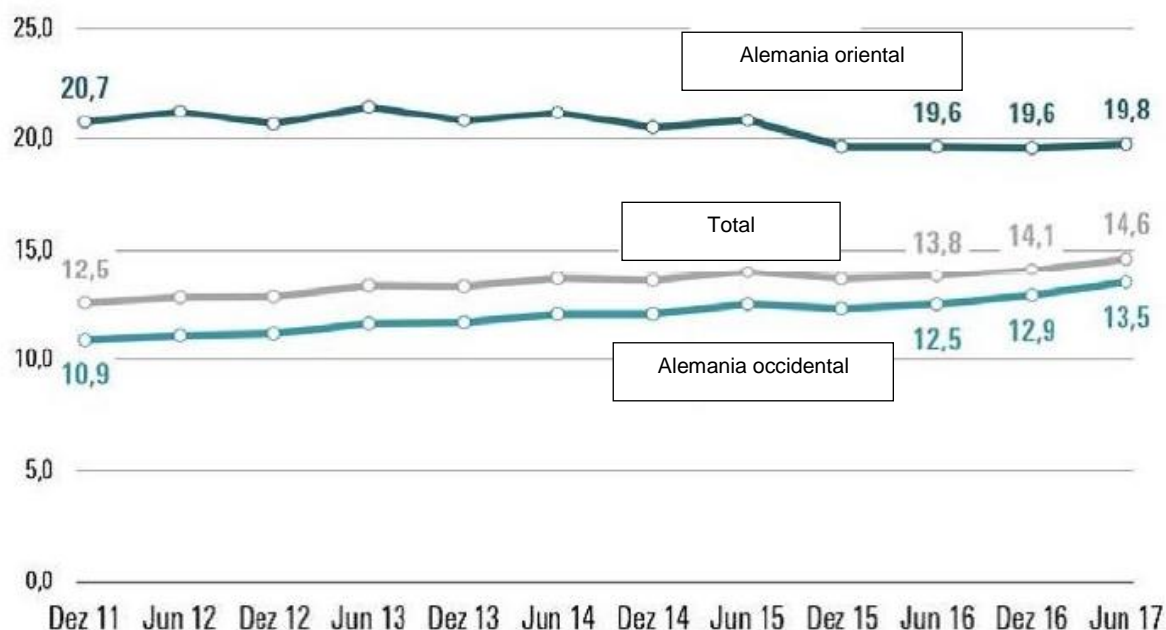
### TASA DE POBREZA INFANTIL, por trasfondo migratorio y país de nacimiento, tasa general, 2009 a 2016



De los emigrantes que entraron al país en 2015 uno de cada tres es menor de edad. La tasa de pobreza infantil pasó del 19,0% en 2014 al 20,3% en 2016. La tasa de pobreza de los menores de origen migratorio nacidos en el extranjero pasó del 48,9% en 2015 al 54,2% en 2016, la de los jóvenes con origen migratorio nacidos en Alemania del 28,9% al 28,2% y la de los menores alemanes del 13,5% al 13,2%.

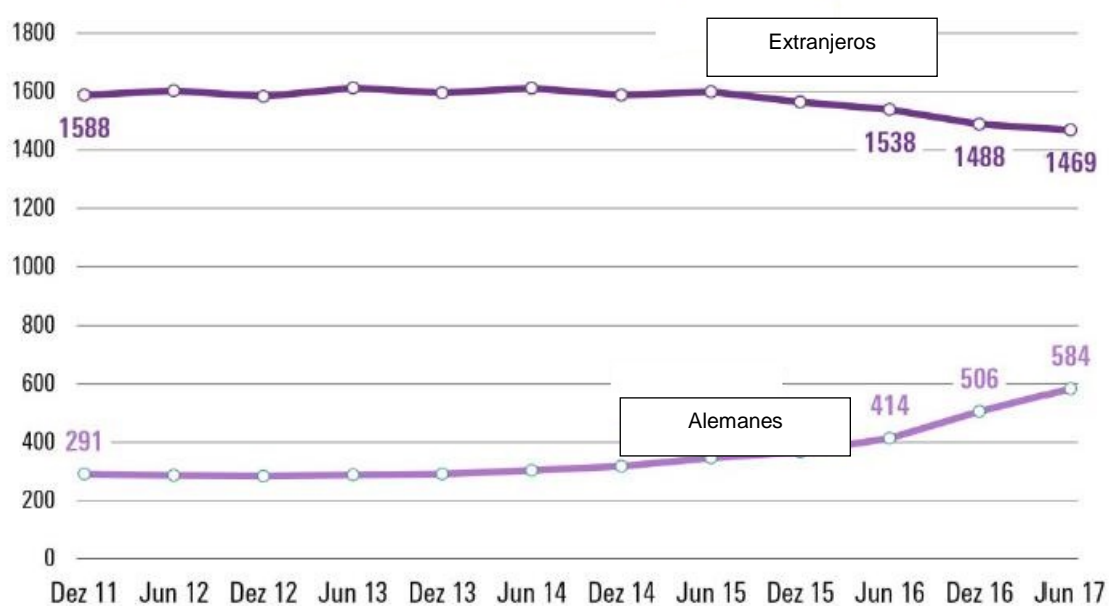
La fundación sindical WSI acaba de publicar un informe en el que analiza la percepción de la prestación no contributiva por desempleo (WSI 2017). En junio de 2017 aproximadamente 1.947.170 menores de 18 años recibían la prestación no contributiva, lo que supone el 14,6% del conjunto de este grupo de edad.

**TASA DE DEPENDENCIA DE LA PRESTACIÓN NO CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO**, menores de 18 años, diciembre 2011 a junio 2017, por regiones y total



Del informe del WSI se desprende sin embargo que el incremento no ha sido igual para todos los colectivos ya que el número de menores perceptores de la prestación no contributiva ha aumentado considerablemente debido a la entrada de solicitantes de protección internacional. El número de jóvenes extranjeros que dependen de dicha prestación prácticamente se ha duplicado desde 2011 pasando de 291.373 a 583.639 en junio de 2017, mientras que el número de menores alemanes que reciben esta ayuda ha caído en 120.000.

**MENORES QUE RECIBEN LA PRESTACIÓN NO CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO**, menores de 18 años, diciembre 2011 a junio 2017, por nacionalidad



## FINLANDIA

### EL COMITÉ DE REFORMA DE REHABILITACIÓN PUBLICÓ SU INFORME<sup>32</sup>

El sistema de rehabilitación finlandés funciona bien en muchos casos, pero la fragmentación en los procesos de rehabilitación crea problemas, según un comité para reformar los servicios de rehabilitación para restaurar y mantener la capacidad funcional y laboral. Los clientes no están recibiendo los servicios de rehabilitación que necesitan en el momento adecuado o en igualdad de condiciones. Además, no tienen suficiente información sobre los servicios disponibles.<sup>33</sup>

El comité de reforma de la rehabilitación presentó su informe a la Ministra de Asuntos Sociales y Salud, *Pirkko Mattila*, y a la Ministra de Asuntos de la Familia y Servicios Sociales, *Annika Saarikko*, el 9 de noviembre. El informe final contiene un total de 55 propuestas de desarrollo. La mayoría de las propuestas apuntan a mejorar los procesos de rehabilitación y la organización de servicios de rehabilitación, pero también hay propuestas para mejorar los sistemas de información relevantes, la capacitación y la investigación y el desarrollo. El comité no ha podido presentar propuestas detalladas de enmiendas legislativas en todos los aspectos, porque la reforma de los servicios de salud y sociales todavía está en curso. El comité es unánime en todas sus propuestas.

Según el comité, el sistema debería mejorarse, especialmente en lo que respecta a los procesos de rehabilitación y las oportunidades de rehabilitación de las personas mayores y las personas desempleadas.

#### **Servicios de rehabilitación proporcionados a personas mayores en el hogar**

El comité propone un modelo regional para la rehabilitación en el hogar para la población en envejecimiento. Un operador regional evaluaría las necesidades de los clientes para los servicios de rehabilitación y planificaría y organizaría los servicios de acuerdo con las necesidades de los clientes.

La rehabilitación exitosa requiere un modelo de servicios de orientación al cliente responsable y un objetivo claro para la rehabilitación, según el comité. Los objetivos de rehabilitación definidos junto con el cliente y los servicios necesarios para alcanzar esos objetivos se unirían en el plan de

<sup>32</sup> **Fuentes:** Ministerio de Asuntos Sociales y Salud – [www.stm.fi](http://www.stm.fi)

<sup>33</sup> Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. 09.11.2017. [http://stm.fi/en/artikkeli/-/asset\\_publisher/kuntoutuksen-uudistamiskomitean-raportti-julkaistu](http://stm.fi/en/artikkeli/-/asset_publisher/kuntoutuksen-uudistamiskomitean-raportti-julkaistu)

atención al cliente de manera que ayude a la vida diaria del cliente. El plan serviría como una guía para los clientes mismos, sus familiares, los proveedores de servicios involucrados y todos los operadores responsables de los servicios de los clientes.

### **Rutas de rehabilitación más claras para clientes desempleados**

La reforma del gobierno regional y de los servicios sociales y de salud dará a los condados la responsabilidad de los servicios de empleo (es decir, "servicios de crecimiento")<sup>34</sup> y de la organización de los servicios sociales y de salud. Esto abre nuevas oportunidades para crear un sistema más coherente de servicios de rehabilitación para clientes desempleados. La investigación muestra que el desempleo prolongado aumenta el riesgo de incapacidad para el trabajo. El comité insta a que la organización de los nuevos servicios de crecimiento tenga en cuenta las necesidades de las personas desempleadas de larga duración. También es importante cuidar la capacidad laboral de las personas desempleadas que buscan trabajo y controlar su necesidad de servicios de rehabilitación. La necesidad de servicios de los clientes debe evaluarse de inmediato al inicio del desempleo y de forma regular a partir de entonces.

### **Otros objetivos de desarrollo**

Los métodos actuales de evaluación diagnóstica no ofrecen una base suficiente para evaluar la capacidad funcional y laboral de los usuarios o para implementar servicios de rehabilitación y evaluar los resultados de la rehabilitación. El comité encuentra que hay mejores formas de medir la efectividad de la rehabilitación una vez que existen objetivos claramente definidos para la rehabilitación y los indicadores armonizados para la capacidad funcional y laboral. Los sistemas de rehabilitación e información a los usuarios deben reformarse de manera que garanticen un flujo armonizado de información y que cubran las necesidades del sistema de rehabilitación. Esto debe tenerse en cuenta en los preparativos adicionales para la reforma de los servicios de salud y sociales, según el comité.

Los condados serían responsables de organizar y financiar la rehabilitación médica y social asociada con la atención médica y el bienestar social. Sin embargo, en este momento, la Institución de Seguridad Social (*Kela*) es la responsable de organizar la rehabilitación médica especializada y compensa la psicoterapia de rehabilitación hasta que se tomen decisiones sobre el contenido final de la reforma de salud y servicios sociales, la reforma del financiamiento de fuentes múltiples y los procedimientos de apelación sobre la rehabilitación. El comité también propone experimentos regionales. La transferencia de la responsabilidad de organización a los

---

<sup>34</sup> "Growth Services".

condados se puede evaluar en 2025 como muy pronto, después de que se haya determinado que los servicios a donde la responsabilidad de organización se transfiere en los condados funcionan bien y que los resultados de los experimentos regionales están disponibles.

El comité propone una racionalización de la división de las tareas relacionadas con la rehabilitación entre Kela y los proveedores de pensiones autorizados. Otra propuesta del comité es integrar a las organizaciones que representan a los usuarios en los servicios sociales y de salud en los procesos de rehabilitación como expertos, compañeros de apoyo y desarrolladores.

El comité propone, además, que el centro de excelencia de rehabilitación formado por universidades de ciencias aplicadas se vea obligado a reformar el sistema de educación e investigación de rehabilitación junto con universidades, institutos de investigación e instituciones de educación secundaria superior. Al desarrollar su educación y capacitación en el campo de la asistencia sanitaria y el bienestar social, las instituciones de educación superior deben tener en cuenta los requisitos para un enfoque de trabajo de rehabilitación que respalde la capacidad funcional y se base en la orientación responsable del cliente.

El comité propone la creación de un sistema de incentivos por separado. La necesidad de incentivos depende de la asignación de los beneficios de la rehabilitación y el daño de la no rehabilitación. El comité propone que el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud lidere el trabajo para desarrollar un sistema de incentivos que premie a los organizadores de servicios y proveedores por ofrecer una selección integral de servicios de rehabilitación de alta calidad que también sean rentables.

### **Reforma integral del sistema de rehabilitación en el Programa de Gobierno**

La legislación de rehabilitación existente consiste en muchas leyes diferentes sobre servicios y planes de seguro que se han promulgado a lo largo de los años. El sistema de rehabilitación fue creado sobre la base de la Ley de Cuidado de Discapacitados, en la década de 1940. En las siguientes décadas, el sistema se ha convertido en un paquete fragmentado donde diferentes operadores pueden tener tareas superpuestas. La reforma integral más reciente de la legislación de rehabilitación tuvo lugar en 1991.

Según el Programa de Gobierno de *Juha Sipilä*, se implementará una reforma integral del sistema de rehabilitación durante el mandato del gobierno. El 1 de septiembre de 2016, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud designó un comité de reforma de la rehabilitación. Los miembros del

comité representan a varios ministerios, partes responsables de la rehabilitación, organizaciones del mercado de trabajo, institutos de investigación, grupos parlamentarios de los partidos gubernamentales y organizaciones no gubernamentales.

La tarea del comité es preparar propuestas para un sistema de rehabilitación reformado y las enmiendas necesarias a la legislación. El comité tuvo la tarea de preparar propuestas que garanticen la orientación al cliente, procesos de servicio sin fisuras para clientes de rehabilitación y servicios de rehabilitación que ayudan a los clientes en su vida diaria. Los servicios de rehabilitación deben formar parte de los servicios generales que promueven el bienestar de los usuarios.

## **BARÓMETRO DE LA SALUD MENTAL: LA CARRERA LABORAL PUEDE CONTINUAR A PESAR DE LOS PROBLEMAS DE SALUD MENTAL**

Los lugares de trabajo quieren apoyar a las personas que tienen problemas de salud mental y su capacidad de trabajo. Las comunidades de trabajo deben ser capacitadas para encontrar compañeros de trabajo que han estado ausentes del trabajo debido a problemas de salud mental. Además, las tareas de trabajo deben ajustarse para cumplir con la situación del rehabilitado de salud mental. Esto es lo que dice una clara mayoría de los encuestados en el barómetro de la salud mental.

La Asociación Central de Salud Mental de Finlandia y el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud publicaron, el 20 de noviembre, el nuevo Barómetro de salud mental y abrieron una semana nacional de salud mental. Los encuestados en el barómetro incluyeron empleadores, empleados, rehabilitados de salud mental y profesionales de la salud mental, así como representantes de toda la población (de 15 a 74 años). Por primera vez, el tema del barómetro es la vida laboral.<sup>35</sup>

### **Solo la mitad de los lugares de trabajo han llevado a cabo medidas para apoyar la capacidad mental para el trabajo**

Solo alrededor de la mitad de los lugares de trabajo han llevado a cabo medidas prácticas para apoyar la capacidad mental para el trabajo. Por lo general, el soporte significa tener descansos en el trabajo y trabajar de "forma remota" (desde el hogar) o trabajar menos horas de lo normal. Los métodos utilizados rara vez incluían equipos que facilitaban el trabajo o reorganizaban el trabajo. Sin embargo, se han llevado a cabo medidas generales para apoyar la capacidad de trabajo en nueve lugares de

<sup>35</sup>[http://stm.fi/en/artikkeli/-/asset\\_publisher/mielenterveysbarometri-tyoura-voi-jatkua-mielenterveysongelmista-huolimatta](http://stm.fi/en/artikkeli/-/asset_publisher/mielenterveysbarometri-tyoura-voi-jatkua-mielenterveysongelmista-huolimatta) - 20.11.2017.

trabajo de cada diez. La aparición de la tensión mental se ha estudiado y los factores de tensión se han reducido o eliminado en aproximadamente dos lugares de trabajo de tres.

El apoyo social es importante para los rehabilitados de salud mental y les ayuda a hacer frente al trabajo. Según los rehabilitados, el mejor apoyo proviene de la familia, amigos, otras personas cercanas, compañeros de trabajo, rehabilitación (medicamentos, terapia) y compañeros. Los profesionales de la salud mental enfatizan las fuentes de apoyo como la rehabilitación, el apoyo de un superior, el ajuste del trabajo y el apoyo de la familia y otras personas cercanas.

La mayoría de los encuestados dice que la responsabilidad principal de las medidas que apoyan la salud mental en el lugar de trabajo recae en el superior y el proveedor de atención médica ocupacional. También es importante que la persona involucrada participe en la planificación de las medidas necesarias. Tanto los rehabilitados como los empleadores desean que se involucre un gran grupo de expertos: entrenadores o coordinadores de trabajo, organizadores de rehabilitación, proveedores de servicios de salud mental. Los empleadores también esperan que participen la administración de recursos humanos y el personal de seguridad y salud en el trabajo. Los rehabilitados consideran importante que incluso otros empleados participen.

Alrededor de la mitad de los lugares de trabajo no han llevado a cabo ninguna medida que respalde la capacidad mental para el trabajo. Según los empleadores, la razón para esto es que no hay necesidad de medidas de apoyo porque no hay rehabilitados de salud mental en la comunidad de trabajo. Los profesionales de la salud mental evalúan, sin embargo, que la adaptación del trabajo no se considera útil en los lugares de trabajo o que no hay suficiente orientación que demuestre cómo hacerlo.

Por otra parte, los encuestados también dijeron que los problemas de salud mental no siempre se mencionan en los lugares de trabajo y, por lo tanto, es posible que los empleadores no los conozcan. Esto demuestra que los lugares de trabajo deben ser alentados para poner el tema en discusión y se necesitan mejores habilidades para apoyar a los empleados que tienen problemas de salud mental

### **Una quinta parte de la población teme a los rehabilitados de salud mental**

De acuerdo con el barómetro de salud mental, la etiqueta negativa a menudo relacionada con problemas de salud mental sigue siendo fuerte. Casi un quinto de la población teme a los rehabilitados de salud mental: el

19 por ciento no querría tener rehabilitados como vecinos y el 18 % considera que es desagradable y atemorizante encontrarlos.

Entre los rehabilitados, el 39 % consideró que las enfermedades mentales ponen una etiqueta negativa en las personas. Esta opinión fue compartida por hasta un 69 % de los profesionales de la salud mental.

La etiqueta negativa también es visible en la vida laboral. Si la información se propaga sobre los problemas de salud mental de un empleado o superior, puede ocasionar la pérdida del trabajo, el estatus o la apreciación. La mayoría de los demás encuestados que los empleadores se sintieron de esta manera. Alrededor de la mitad de los empleadores estuvieron de acuerdo con esta opinión.

Una gran mayoría cree que las personas que tienen problemas de salud mental pueden llevar una vida normal con la ayuda de medicamentos, psicoterapia y otras formas de apoyo. La mayoría de los encuestados también considera que no es necesario culparse a sí mismo por tener problemas de salud mental.



## LITUANIA

### INFORME SOCIAL 2016/2017 <sup>36</sup>

Recientemente se ha publicado el documento que recoge los hitos desarrollados en el periodo estudiado así como los retos a los que se pretende responder en los meses venideros.

En su presentación, el nuevo ministro<sup>37</sup> destaca los siguientes puntos en 2016/2017:

El nuevo Código del Trabajo que se debatió intensamente en el Consejo Tripartito y adoptado el 14 de septiembre de 2016 entró en vigor el 1 de julio de 2017. Las disposiciones del Código pretenden simplificar el procedimiento de contratación y despido de empleados y establecer un horario de trabajo más flexible y más formas diferentes de trabajo (trabajo a plazo fijo, trabajo temporal, trabajo compartir, trabajar para varios empleadores, contratos de aprendizaje) - esto ayudará a crear más empleos nuevos. La nueva regulación también ofrece a los padres que trabajan un sistema más flexible de relaciones laborales y horarios de trabajo que hace más fácil coordinar la familia, los estudios y el trabajo.

Para aumentar la seguridad social en caso de desempleo, ahora existe la oportunidad de obtener la vida laboral requerida para obtener el beneficio de seguro de desempleo durante un período de tiempo más largo, por lo que el alcance de los beneficiarios ha aumentado, al igual que el beneficio del seguro social de desempleo en sí y la duración de pago (de seis a nueve meses). Estos cambios también entraron en vigor el 1 de julio de 2017.

La Ley de Empleo ha creado un modelo más eficaz para la aplicación de medidas de política activa de mercado de trabajo que reducen el riesgo de desempleo de larga duración. Se prevé que las medidas de política activa para el mercado laboral sean aplicadas de manera integral. Se han abandonado las medidas ineficaces de política activa del mercado de trabajo, y se han incluido nuevas medidas que crean más oportunidades para adquirir habilidades prácticas y atractivas en procesos de aprendizaje permanente.

También destacó la Ley marco para la protección de los derechos del niño, que tiene por objeto reforzar la protección de los derechos de los niños,

---

<sup>36</sup> **Fuentes:** Página web del Ministerio de Seguridad Social y Trabajo.

<sup>37</sup> Linas Kukuraitis lleva, aproximadamente, un año en el puesto, después de las elecciones generales del otoño de 2016

desarrollar servicios de apoyo familiar y centralizar los servicios de los derechos del niño.

Y luego señala las cuestiones que le preocupan, es decir, los grandes retos para la política social en el periodo 2016/2020 y que, para él, son

- La pobreza y la exclusión social. El 22'2% del pueblo lituano vive por debajo del umbral de la pobreza (259 €)
- La creciente desigualdad de ingresos. En 2015, los ingresos del 20% más rico era 7'5 veces mayor que el del 20% más pobre.
- El envejecimiento de la población, debido a la emigración y a la baja natalidad. Según Estadísticas de Lituania, unas 50.330 personas emigraron en 2016. La emigración se debe al escaso entorto laboral, las insatisfactorias condiciones de vida, los bajos salarios, bajo prestigio para los científicos y una insuficiente representación de los intereses de los trabajadores.

“Nuestros principales objetivos son específicamente: reducir la pobreza y la desigualdad de ingresos, fortalecer la protección de la familia y niños y promover la responsabilidad social entre los ciudadanos. Para lograr esto, planeamos: aumentar los salarios, aumentar las pensiones y los beneficios, y contratar y reclutar personas que están recibiendo asistencia social. También planeamos asignar beneficios infantiles para cada familia, reformar el sistema para la protección de los derechos de los niños, y proporcionar más servicios para las familias y las comunidades. Además, tenemos la intención de aumentar el poder de negociación (un objetivo que se ve facilitado por el nuevo Código de Trabajo), fortalecer comunidades locales, y fortalecer y empoderar a las organizaciones no gubernamentales y el autogobierno”.

El documento detalla, efectivamente cuáles son los ejes prioritarios del Ministerio. Así, define la misión de éste como la de “asegurar oportunidades de empleo de calidad, la seguridad social de la sociedad, la cohesión social y el bienestar familiar”. Considera que el éxito de esta misión viene determinado por la identificación de los problemas y retos en el momento oportuno y la selección de los ejes y acciones estratégicos.

El mayor reto de la política social en el periodo 2016/2020 incluye la pobreza y la exclusión social, el incremento de la desigualdad en los ingresos y el envejecimiento de la población, causado por la emigración, la baja natalidad y la mayor expectativa de vida.

### **Los grandes retos de la política social**

A pesar de las tasas de crecimiento y empleo entre 2015 y 2016, la pobreza en el país no decreció. El número de personas en riesgo de

pobreza o exclusión social llegaron al 29'3% en 2015 (27'3% en 2014). Una de las más altas de la UE. El porcentaje de población que padece pobreza o exclusión social está determinado por tres componentes: pobreza monetaria, privación material y baja intensidad de trabajo. Las personas que sufren de los tres mencionados anteriormente las dificultades representan alrededor del 7'8 % (63.000 personas). El principal problema en Lituania es la pobreza monetaria. Las personas que viven por debajo del umbral de riesgo de pobreza (259 €) representaron el 22,2% en Lituania. Tal situación fue causada por el desacoplamiento de las redes de beneficios de seguridad social (pensiones, beneficios de desempleo, ingreso mínimo, beneficios de apoyo monetario) con la tasa de crecimiento económico.

La desigualdad de ingresos está estrechamente relacionada con la pobreza monetaria, que es particularmente alta en Lituania: en 2015, los ingresos del 20% de las personas más ricas del país fueron 7,5 veces más altas que las del 20% de las personas más pobres. Una de las tasas más altas en la UE. Las disparidades en la desigualdad de ingresos entre las regiones rurales y urbanas también son significativas.

La desigualdad de ingresos causa tensión social y conduce a crisis sociales, aumenta la emigración. La política social, las medidas educativas y de asistencia sanitaria no son suficientes para reducirla. Para alcanzar la meta establecida en los documentos estratégicos, es decir, para ocupar el puesto 15 en la UE debido a la desigualdad de ingresos, se necesita una mayor participación de las empresas y la economía nacional. Las empresas responsables deben promoverse, el poder civil, la responsabilidad de los interlocutores sociales y el diálogo social deben ser reforzados.

Con el crecimiento de la economía y de los ingresos laborales, la desigualdad de ingresos tiende a aumentar, ya que es relativamente pequeño el porcentaje de ingresos, si se compara con el PIB (según las estadísticas de 2013, 15,3 % en Lituania, mientras que la media de la UE era de alrededor del 29 %), que participa en el proceso de distribución ingresos totales.

Envejecimiento de la población. La escala de la emigración en Lituania sigue siendo enorme. Según Estadísticas de Lituania, alrededor de 36.600 personas emigraron de Lituania en 2014, 44.500 en 2015 y 50.330 en 2016. En 2015, uno de cada tres emigrados tenía 19-26 años y uno de cada cinco entre 27 y 34 años. En 2015, 22.000 personas inmigraron a Lituania, en comparación con 20.000 en 2016.

De acuerdo con las encuestas realizadas en 2005-2014 por el Instituto de la Sociedad Civil, el Instituto Política y Gestión Pública y la Universidad Mykolas Romeris, las principales causas de la emigración son:

- Falta de empleo (desempleo, en particular a largo plazo)
- Bajos ingresos laborales
- Estudios, ambiciones profesionales, autoexpresión
- Insuficiente seguridad de la situación
- Situación económica del país

Uno de los incentivos adicionales de la emigración es la dificultad para adquirir vivienda, creando bases materiales para la familia vida. Los trabajadores altamente cualificados se ven obligados a emigrar por la corrupción altamente relevante, en transparencia en la organización, competiciones de trabajo, así como pobres perspectivas de futuro. El factor de atracción importante para la emigración es la autorrealización, que está limitado en Lituania. Cumple con la teoría del sistema global: los trabajadores altamente cualificados son atraídos por los "centros", donde se desarrollan las innovaciones, las capacidades y las competencias son altamente valoradas.

Por otro lado, los últimos años fueron testigos de un ligero aumento en la tasa de natalidad en el país y la situación en Lituania en este campo es similar al de otros Estados miembros de la UE. A pesar de que la situación tiende a mejorar, la tasa de natalidad no es suficiente para garantizar el reemplazo natural de la población. Solo 44.1 % de todas las familias en Lituania tienen hijos, mientras que el 58.2 por ciento de ellas tiene un solo hijo, solo el 8.1 por ciento las familias tienen tres o más hijos (según el censo de población). La situación actual está determinada por medidas insuficientes para la conciliación del trabajo y la vida familiar, apoyo inadecuado directo e indirecto a las familias con los niños y la falta del sistema que ayudaría a organizar el cuidado infantil.

Todos estos desafíos se identifican en las metas y objetivos establecidos en los principales documentos estratégicos: Estrategia de Lituania para el progreso 'Lituania 2030', programa nacional de progreso 2014-2020, Programa Nacional de Reforma, así como el Plan de Aplicación del Programa del Gobierno de la República de Lituania aprobado el 13 de marzo.

### **Prioridades y actividades clave del ministerio para implementar el programa del gobierno**

El Plan de Aplicación del Programa del Gobierno tiene establecidas cinco prioridades horizontales:

I. Sociedad cohesiva, responsable y saludable;

- II. Mejora de la calidad y eficacia de los servicios educativos, culturales y de investigación;
- III. Aumento de la efectividad y transparencia del sector público;
- IV. Crecimiento económico sostenible y competitivo;
- V. Estado seguro.

Los ejes prioritarios, actividades, acciones, efectos y tasas de resultados para medir y evaluar el progreso están estipulados para la implementación de las prioridades antes mencionadas, los términos de implementación y las instituciones responsables.

El Ministerio es el responsable de los dos primeros ejes de la primera prioridad y de sus actuaciones:

Eje 1. Reducción de la pobreza, la exclusión social y la desigualdad de ingresos, promoción del empleo:

- 1.1. Desarrollo de formas activas de apoyo a la promoción del empleo
- 1.2. Aplicación de medidas regulatorias y de otro tipo para reducir la desigualdad de ingresos
- 1.3. Desarrollo de relaciones laborales flexibles y seguras y aumento de los ingresos personales
- 1.4. Garantía de igualdad de oportunidades para acceder a los servicios sociales, sanitarios, educativos, culturales y jurídicos
- 1.5. Trabajo. Desarrollo de negocios sociales

Eje 2. Crear un ambiente familiar, fortalecer las comunidades y reducir la violencia en todos campos de la vida:

- 2.1. Desarrollar incentivos y servicios financieros para familias jóvenes o familias con niños
- 2.2. Desarrollar servicios proporcionados en familias y comunidades para niños, discapacitados, sus familias
- 2.3. Fortalecer el espíritu comunitario al incluir a las organizaciones no gubernamentales y las comunidades en procesos de toma de decisiones
- 2.4. Reestructuración del sistema de protección de los derechos del niño
- 2.5. Desarrollar medidas efectivas para prevenir el bullying
- 2.6. Procedimientos consolidados para responder a los casos de violencia en un entorno cercano
- 2.7. Desarrollar la prevención de la violencia y el apoyo combinado a las víctimas y perpetradores de la violencia.

La actividad 4.3.3 del Eje 4.3 del Plan contribuye fuertemente a la reducción de la pobreza y la exclusión social. Reestructuración del sistema de seguridad social y mejora del derecho a las pensiones estatales.

Los pensionistas se encuentran entre los grupos socialmente vulnerables.

Por lo tanto, al implementar las actividades prioritarias del Gobierno, es decir, garantizar el aumento de la consistencia de las pensiones de acuerdo con las tasas económicas del país, el presupuesto del Fondo Estatal de Seguro Social de 2018 se elabora teniendo en cuenta las tasas de crecimiento salarial y la indexación de las pensiones según ellos a partir del 1 de enero de 2018. Se prevé un crecimiento del 7% de la pensión de seguro social, esto requerirá unos 174 millones de euros. En el futuro, una vez que la reserva presupuestaria del Fondo de seguro se acumule (la legislación sobre su acumulación se adoptó en 2016), se considerará la decisión con respecto a un mayor crecimiento de las pensiones, ya que la tasa de pensiones en Lituania no es alta. La relación entre el promedio de la pensión de vejez y el salario promedio del país es de alrededor del 40% neto. Sin embargo, para mejorar la situación para las personas mayores y discapacitadas, el Gobierno también tiene como objetivo mantener la sostenibilidad del sistema de pensiones. Las propuestas sobre la revisión del sistema estatal de pensiones se presentarán al Gobierno en el segundo trimestre de 2018. El propósito de la revisión es establecer la regulación del sistema estatal de pensiones en cumplimiento de los principios constitucionales de sostenibilidad social, justicia, prudencia, proporcionalidad.

Una herramienta integral de reducción de la pobreza es el empleo de calidad. Los esfuerzos están dirigidos a garantizar la integración sostenible de mano de obra disponible en el mercado de trabajo, para que más personas estén empleadas y reciban un salario justo que garantiza una vida digna, los servicios de empleo serían accesibles. Se presta especial atención al aumento de oportunidades para que las personas mayores y los jóvenes participen en el mercado laboral y tengan acceso a la calidad de servicios, mejora del diálogo social y la asociación social, poderes de negociación de los trabajadores.

La Ley de empleo fue modificada y complementada en 2017 y sus disposiciones ayudarán a las personas a adquirir las cualificaciones deseadas más fácilmente, para mejorar sus posibilidades de empleo, los alentará a participar en el aprendizaje permanente. Para que el conocimiento, las habilidades y las capacidades de las personas se reconozcan oficialmente, se propone una nueva medida: reconocer las competencias adquiridas a través de la educación no formal o la autoeducación. Además, la asistencia ofrecida por la Bolsa de Trabajo se fortalece, brindando servicios en el mercado laboral a personas privadas de la condición de desempleadas debido a infracciones, se amplía la posibilidad de medidas de apoyo a la movilidad.

Para garantizar una protección social más sólida en caso de desempleo, la Ley del seguro social de desempleo fue enmendada para estipular la posibilidad de obtener el registro requerido para tener derecho al seguro

de desempleo beneficio en un período de tiempo más largo. El registro de seguro de desempleo requerido de 12 meses para tener derecho al seguro de desempleo se puede adquirir dentro de los 30 en lugar de dentro de los 24 meses.

En el Plan se prevé vincular los beneficios sociales con el mínimo de la cesta de consumo Para aplicar esta disposición, la metodología de cálculo de la cantidad de necesidades de consumo mínimo personales (familiares) (en adelante, MVPD) fue aprobada por la Orden del Ministro de Seguridad Social y Trabajo, de 10 de mayo de 2017. La metodología está publicada en el sitio web del Ministerio: <http://www.socmin.lt/lt/teisine-informacija/teises-aktai/ministro-isakymai/skurdas-socialine-atskirtis.html>.

A partir de 2018, esta metodología se aplicará para calcular y determinar la cantidad necesaria para satisfacer necesidades mínimas de alimentos personales y no alimentarios (productos básicos, servicios). El MVPD determinado se publicará en sitio web del Ministerio de Seguridad Social y Trabajo [www.socmin.lt](http://www.socmin.lt). En 2017, MVPD es de 238,35 euros.

Otro aspecto es el de las familias. Dado que las familias con niños tienden, más a menudo, a sufrir pobreza, el Ministerio está planeando crear condiciones financieras más favorables para familias con niños. Posibilidades de establecer los mismos beneficios para un niño para todos los niños, sin pruebas de propiedad o ingresos de familias, apoyo financiero para niños adoptados también esta planeado.

La gran atención se centra en la garantía de calidad y servicios oportunos. A partir de 2017, la financiación para el trabajo social con las familias de riesgo social se incrementaron, reduciendo así el número de familias de riesgo social por trabajador social de 17 hasta 10.

En la búsqueda del bienestar de los niños y la familia, un proyecto de ley por el que se modifica la Ley de Fundamentos de Protección del los derechos del niño y los borradores de otras leyes relacionadas se registraron el 9 Febrero de 2017 en el Parlamento. El objetivo del proyecto es establecer medidas que garanticen la protección del derecho del niño, el procedimiento de su aplicación y gestión, y cambiar el modelo de implementación de la protección del derecho del niño, centralizando las actividades de las instituciones de protección del derecho del niño y proporcionando asistencia y servicios urgentes, intensos, calificados y de largo plazo para el niño y la familia

**MIGRACIONES**





## ALEMANIA

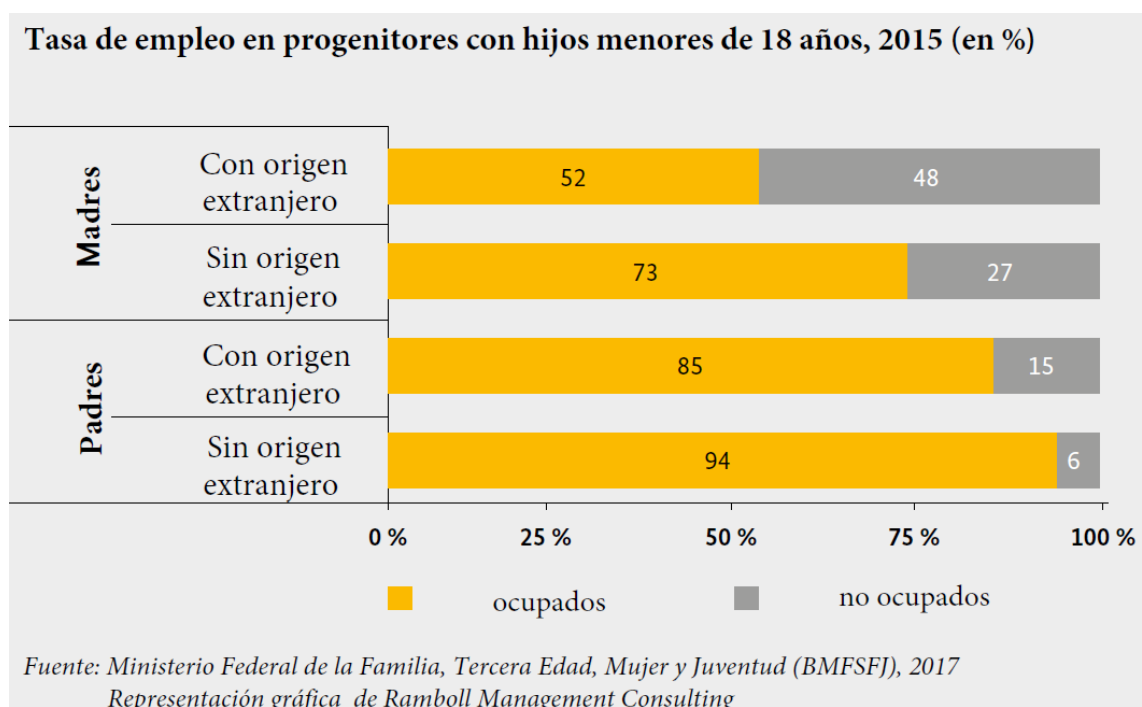
### **PERSPECTIVAS DE LAS FAMILIAS DE ORIGEN EXTRANJERO EN EL MERCADO LABORAL**

En Alemania es cada vez mayor el porcentaje de familias con origen extranjero. 2,5 millones de familias, del total 8 millones, tienen algún miembro inmigrante, lo que representa el 31% de todas las familias que viven en Alemania. El Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud (BMFSFJ) analiza en un informe publicado en junio de 2017 la situación actual de estas familias, el tipo de vida que llevan, su participación en la educación, situación económica, integración profesional así como el grado y los modelos de conciliación de familia y profesión. El informe, elaborado por un grupo de expertos, evalúa los datos disponibles en todos estos ámbitos.

Cabe especificar que el presente informe no se refiere a las familias extranjeras, sino a las familias de origen extranjero. El microcenso considera familia de origen extranjero a todo aquellos hogares con hijos menores de 18 años en los que al menos uno de los progenitores posea una nacionalidad extranjera, haya obtenido la nacionalidad alemana por medio de la naturalización o sea inmigrante de origen alemán procedente de Europa oriental, es decir, que también incluye en esta categoría a todas las familias en las al menos que uno de los progenitores posea la nacionalidad alemana sin que ésta haya sido obtenida por nacimiento.

#### **Perspectivas de las familias de origen extranjero en el mercado laboral**

La ocupación de los progenitores no solo asegura los ingresos económicos para mantener a la familia, sino que también promueve su participación en la vida económica, social y cultural del país, y con ello en su integración social (OCDE, 2005). Asimismo, el empleo de ambos progenitores desempeña un papel decisivo en la situación económica de la familia: el 35% de las madres de origen extranjero no ocupadas viven en un hogar que percibe la pensión no contributiva por desempleo, mientras que en el caso de madres ocupadas es solo el 6% (BMFSFJ, 2017a). La tasa de empleo revela que es menos común que ejerzan una actividad remunerada los padres de origen extranjero que los padres sin origen extranjero, situación que es aún más acentuada en las mujeres.



Aunque la tasa de ocupación entre las madres aumentó un 8% entre 2005 y 2015 situándose en el 52%, sigue siendo considerable la diferencia de 21 puntos en comparación con las madres sin origen extranjero. En el caso de los padres, la diferencia entre ambos colectivos es mucho menor (9 puntos) al situarse la tasa de empleo en el 85% y 94% respectivamente.

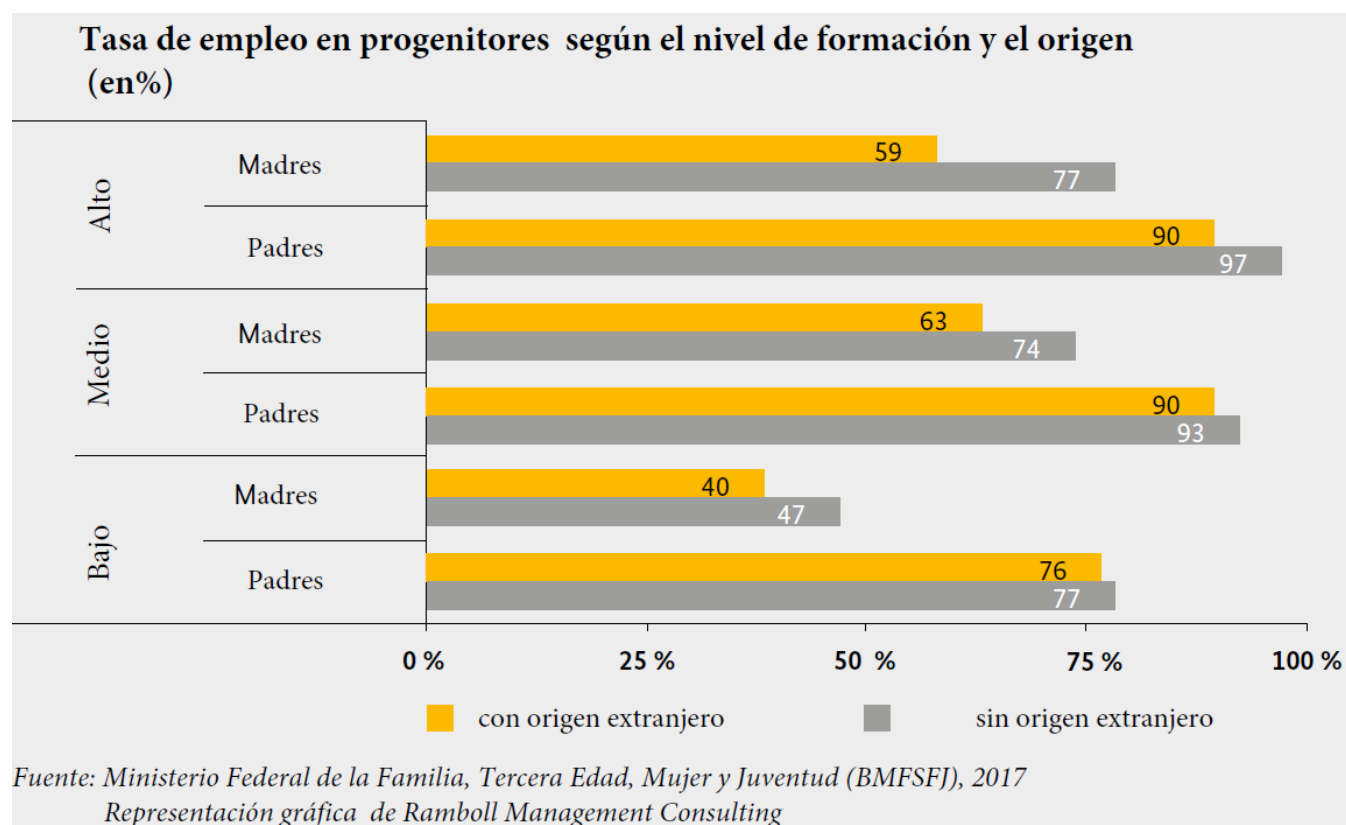
Especialmente, el colectivo de las madres presenta una mayor heterogeneidad dentro de los distintos grupos migratorios. Las madres de origen turco registraron una tasa de empleo del 40%, mientras que la de las madres inmigrantes que proceden de los países de Europa oriental es del 67%. Sin embargo, la situación familiar es un factor que determina la tasa de empleo, tanto de las madres de origen extranjero como de las madres alemanas: la probabilidad de que la madre trabaje desciende considerablemente si el hijo es de poca edad o el número de hijos es elevado. Solamente el 33% de las madres con tres o más hijos trabajan, cifra que se eleva al 53% en el caso de las mujeres con un hijo.

También se reflejan diferencias en el tipo de actividad laboral: el 24% de las madres con origen extranjero tienen un miniempleo, mientras que en el caso de las madres alemanas es sólo el 11%. Sin embargo, los padres apenas tienen miniempleos.

En cuanto al deseo de trabajar, una gran parte de los progenitores de origen extranjero que no trabajan desearía hacerlo en un futuro próximo. El 68% de las madres trabajaría "con toda seguridad" y con "gran probabilidad". El 39% de las mujeres trabajaría de inmediato o a más

tardar al año siguiente y el 52% de los padres aceptaría un trabajo de inmediato.

La integración de progenitores con origen extranjero en el mercado laboral se ve dificultada por distintos factores. Además del país de origen y la experiencia migratoria que tenga la persona, la formación desempeña un papel decisivo. En una de cada tres familias con origen extranjero, los padres y madres disponen de un certificado básico de enseñanza general tras nueve años de escuela (Hauptschulabschluss, 23%) o no tienen título de Graduado Escolar (9%). En el 20% de las familias de origen extranjero, uno de los progenitores no dispone de un título de FP (reconocido). Es menos común que las madres tengan una formación profesional (44%) que los padres (38%). Así pues, es menos frecuente que los progenitores con bajo nivel educativo desempeñen una actividad remunerada y más habitual en padres con alto nivel de formación.



Una notoria diferencia entre las familias con y sin origen extranjero se da en el colectivo con un alto nivel de formación. Para los profesionales con un título universitario es esencial disponer de buenos conocimientos del idioma ya que la mitad de las empresas (58%) afirma que la falta de estos conocimientos es uno de los grandes inconvenientes a la hora de contratar.

## **Foco en familias que comprenden a miembros peticionarios de asilo**

La cifra de familias de refugiados creció notoriamente en los últimos años. Según una encuesta llevada a cabo por la Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) y el SOEP, un tercio de los refugiados masculinos llegados al país desde 2013 son padres y más del 70% de las mujeres madres, de las cuales más del 95% llegaron a Alemania con hijos.

La integración de los refugiados el mercado laboral y sobre todo la de las mujeres resulta especialmente laboriosa y solo se conseguirá a medio o largo plazo. También se presenta una gran heterogeneidad entre los distintos grupos de refugiados que influye asimismo en el éxito de su integración laboral, donde sobre todo la educación es un factor decisivo.

Los expertos presentan dos propuestas para que los padres y las madres que solicitan protección internacional puedan hacer realidad sus deseos de trabajar y crear para ellos perspectivas sostenibles de integración laboral:

- Alcanzar mejor a los grupos de destino con la mejora de prestaciones y programas de ayuda, creación de ofertas específicas para los distintos grupos, desarrollo de planteamientos innovadores que puedan responder a la heterogeneidad de los grupos, intensificación de la comunicación con los distintos grupos de destino y contar con personas de contacto que sirvan de multiplicadores de las ofertas de apoyo existentes para los grupos.
- Hacer frente a los traumas que han sufrido las familias, garantizando un fácil acceso a las ofertas de ayuda psicológica y socio-pedagógica, base fundamental para la integración exitosa en el mercado laboral. El 40% de las mujeres refugiadas ha sufrido experiencias traumáticas graves, no solo por proceder de países en guerra, falta de alimento y agua o alojamiento, sino también por haber sido sufrido tortura, secuestro o abuso sexual.

No obstante, las experiencias traumáticas no se han dado sólo en los países de origen sino también en los centros de acogida en Alemania, por lo que los expertos aconsejan la aplicación de medidas preventivas, como por ejemplo las acordadas por el Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud y UNICEF (BMFSFJ & UNICEF 2017), y el apoyo psicológico de trabajadores y voluntarios de los centros de acogida.

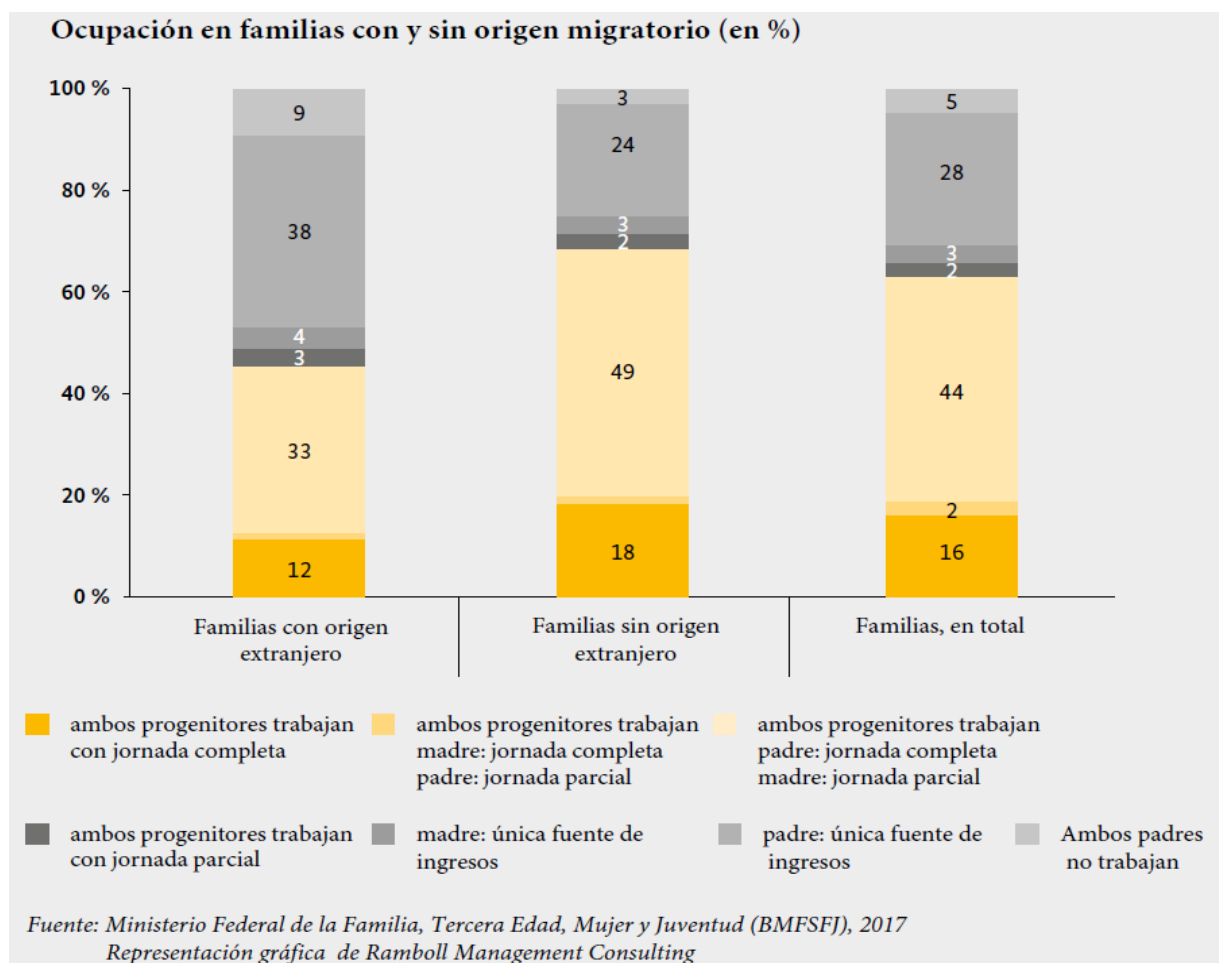
## **Conciliación de la vida familiar y profesional**

Con independencia del origen y de la nacionalidad, para más de dos tercios de las madres y más de la mitad de los padres, la conciliación de la vida familiar y profesional es una condición importantes para poder alcanzar una buena calidad de vida (BMFSFJ, 2015). No obstante, una gran parte de las mujeres de las familias inmigrantes siguen siendo las responsables de intentar conciliar trabajo y vida familiar reduciéndose con ello considerablemente su participación en el mercado de trabajo. El modelo del padre como único trabajador asalariado en una familia está más extendido entre las familias con origen extranjero (38%) que en las familias sin origen extranjero (24%). Por otro lado, un tercio de las familias con origen extranjero trabajan con el modelo de salario adicional, en el que el padre cuenta con un trabajo a tiempo completo mientras que la madre tiene un empleo a tiempo parcial. En el caso de las familias sin origen extranjero, éste es el modelo de una de cada dos familias.

También en el sistema de asalariado doble existen diferencias significativas. En el 18% de las familias sin origen extranjero tanto el padre como la madre tienen un trabajo a jornada completa, mientras que en el caso de las familias con origen extranjero solo es el 12%.

Este reparto tradicional de roles se refleja en la participación de la mujer en el mercado laboral: el 15% de las madres con origen extranjero trabaja más de 32 horas y el 24% entre 15 y 32 horas; en el caso de las madres sin origen extranjero son el 22% y el 39% respectivamente (BMFSFJ 2017a).

Además, las familias con origen extranjero recurren más tarde a las ofertas de cuidado de sus hijos que las familias sin origen extranjero. Aunque la tasa de atención a menores ha aumentado en los últimos años (en el grupo de edad de 0-3 años aumentó en 7 puntos porcentuales situándose en el 21%), no obstante, sigue estando muy por debajo de la tasa de cuidado de hijos sin origen extranjero, que en el grupo de edad de entre 0 y 3 años es del 38% (BMFSFJ 2017a).



Pero los autores del informe constatan que el modelo clásico de roles también pierde cada vez más importancia entre las familias inmigrantes. El 36% de las madres y el 46% de los padres con origen extranjero coinciden en afirmar que es la tarea del hombre ganar dinero y que la mujer se ocupe de la casa y la familia. La aceptación de este reparto de roles ha disminuido en los últimos seis años, tanto entre las madres (-9 puntos) como entre los padres (-3 puntos) de origen extranjero. No obstante, la caída en la aceptación del modelo familiar tradicional ha sido mucho mayor entre las madres y los padres sin origen extranjero (-16 y -20 puntos respectivamente) (BMFSFJ 2017a).

Para alcanzar una mayor igualdad de género en el reparto familiar del trabajo, y mejorar con ello la conciliación familia/trabajo de las familias de origen extranjero, se necesitan factores de fomento. Los expertos, que coinciden en que hace falta tiempo para cambiar esta mentalidad, presentaron dos recomendaciones que consideran fundamentales para poder mejorar la conciliación familia/trabajo de estas familias:

- Ampliar las ofertas para el cuidado de hijos y de apoyo. El reparto del trabajo en la familia depende considerablemente de las condiciones marco externas, como p.ej. las ofertas de cuidado de menores y la flexibilidad de la jornada, lo que también es de aplicación a las madres peticionarias de asilo. Un 75% de ellas han llegado a Alemania con hijos por lo que necesitan, además de las ayudas generales de inserción en el mercado laboral, apoyo para poder conciliar la vida familiar y laboral. Los expertos no solo proponen incrementar las ofertas de apoyo y del cuidado de hijos, sino que también consideran necesario otorgar a los padres el derecho subjetivo a llevar a sus hijos a un centro de cuidado de menores que cubra todo el día. Además, proponen coordinar mejor las prestaciones de apoyo ya existentes, para que permitan aplicarse de una forma más flexible y adaptada a las necesidades del grupo diana.

Para modificar el reparto de roles anclados culturalmente y el reparto de trabajo familiar, proponen implementar medias de esclarecimiento y presentar ejemplos positivos, por ejemplo en los cursos de integración y aprendizaje del idioma.

- Mejorar la comunicación con los grupos de destino sobre las posibles ofertas de apoyo. Uno de los retos consiste en contrarrestar el insuficiente uso de las prestaciones de apoyo por los padres y madres de origen extranjero. Así, por ejemplo, señalan que están muy poco extendidas las posibilidades de realizar una formación profesional a tiempo parcial, en parte por la escasa demanda de estos puestos de formación pero también debido a que las empresas no ofrecen muchas plazas de este tipo.

Las familias de origen extranjero también hacen un menor uso de su derecho obtener a plazas en guarderías en comparación con las familias autóctonas, la diferencia entre ambos colectivos es de 17 puntos porcentuales. Por ello, los expertos proponen mejorar la información sobre las prestaciones de ayuda y ofertas de formación existentes, a ser posible a través de una oficina central, y crear los derechos legales correspondientes.

Además, recomiendan que las ofertas de asistencia y apoyo sean de fácil acceso y lleguen a progenitores de origen extranjero y de que se haga hincapié en las ventajas y efectos positivos de estas prestaciones. Aconsejan hacer uso de las ofertas de cuidado de niños en edades tempranas, ya que esto no solo beneficia al niño sino también a los padres al ayudarles a conseguir nuevos contactos y a anclarse más intensamente en la vecindad, y con ello también a

hacer frente a las dificultades cotidianas. Por ello, proponen que se pongan a prueba prestaciones de ayuda y apoyo de cercanía y, en caso de que sean eficaces, introducirlas en el sistema.

Los expertos reiteran la importancia que tiene la forma de pensar del padre a la hora de que tenga éxito la conciliación de la vida familiar y laboral en la mujer. Para modificar la forma de pensar de forma duradera hay que sensibilizar a ambos sexos e involucrar a los padres en las correspondientes medidas de apoyo.

## **SITUACIÓN ACTUAL DE LOS REFUGIADOS<sup>38</sup>**

---

### **Solicitudes de protección internacional y resoluciones**

La Oficina Federal de Migraciones y Refugiados (*Bundesamt für Migration und Flüchtlinge*, BAMF, 2017) informa que en lo que entre enero y septiembre de 2017 han sido presentadas un total de 157.057 solicitudes de protección internacional iniciales, una caída del 76,5% en comparación al mismo período del año anterior. Además se presentaron un total de 17.249 solicitudes derivadas, un incremento del 17,8% en términos interanuales.

---

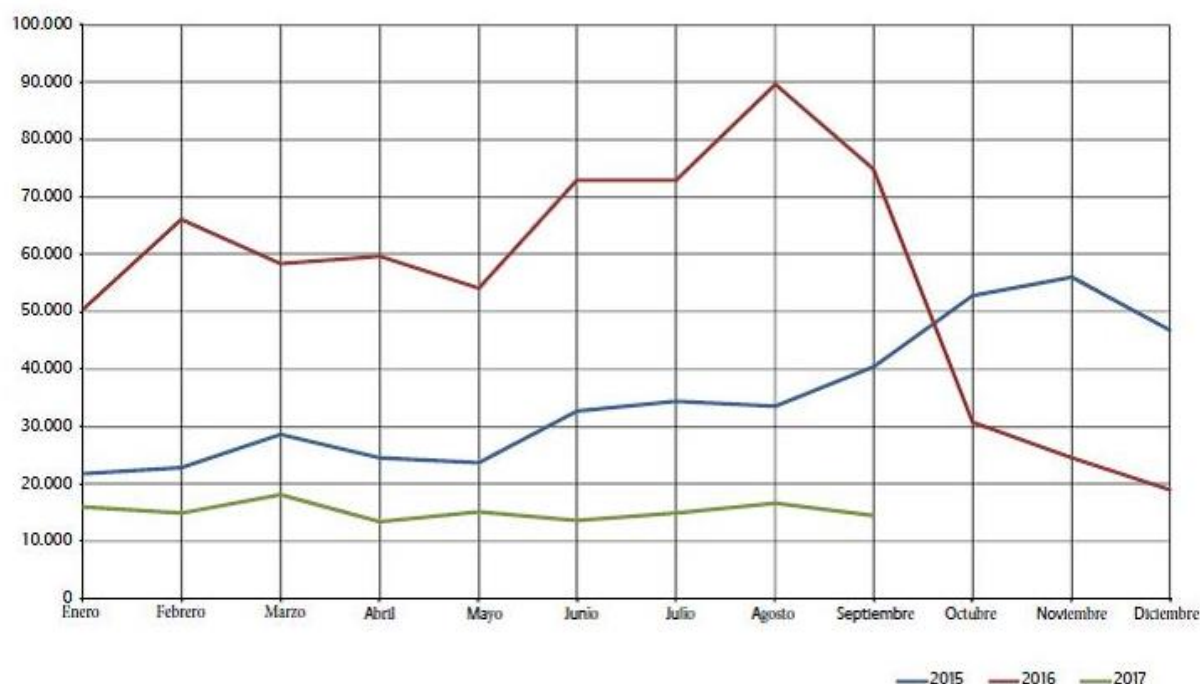
<sup>38</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2017a): Asylgeschäftsbericht für den Monat September 2017. Nuremberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/201709-statistik-anlage-asyl-geschaeftsbericht.html?nn=1367522>

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2017b): Aktuelle Zahlen zu Asyl. September 2017. Nuremberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-september-2017.html?nn=1367522>

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2017c): Sozialstruktur, Schulbesuch und ausgeübte Berufstätigkeiten. Nuremberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse9-sozial-komponenten-halbjaehr2017.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse9-sozial-komponenten-halbjaehr2017.pdf?__blob=publicationFile)



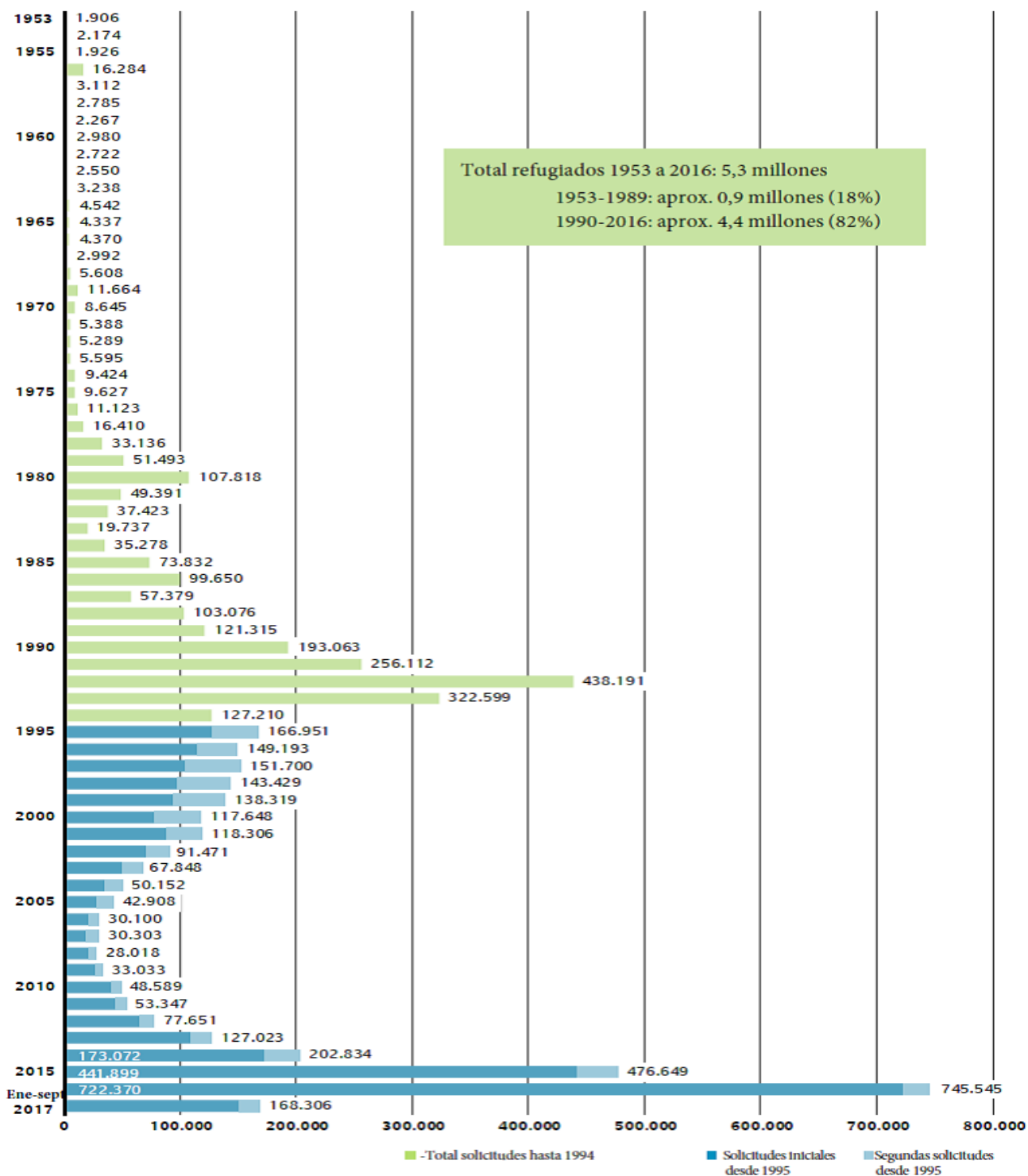
### Solicitudes de protección internacional presentadas, 2015 a 2017



Fuente: BAMF 2017a

El número de solicitudes de protección internacional presentadas en Alemania ha experimentado fuertes oscilaciones entre 1953 y 2017. La BAMF cifra en aproximadamente 5,3 millones el número total de solicitudes presentadas en Alemania en ese período, registrándose el mayor número en 2016 (745.5454), 2015 (476.649) y 1992 (438.191).

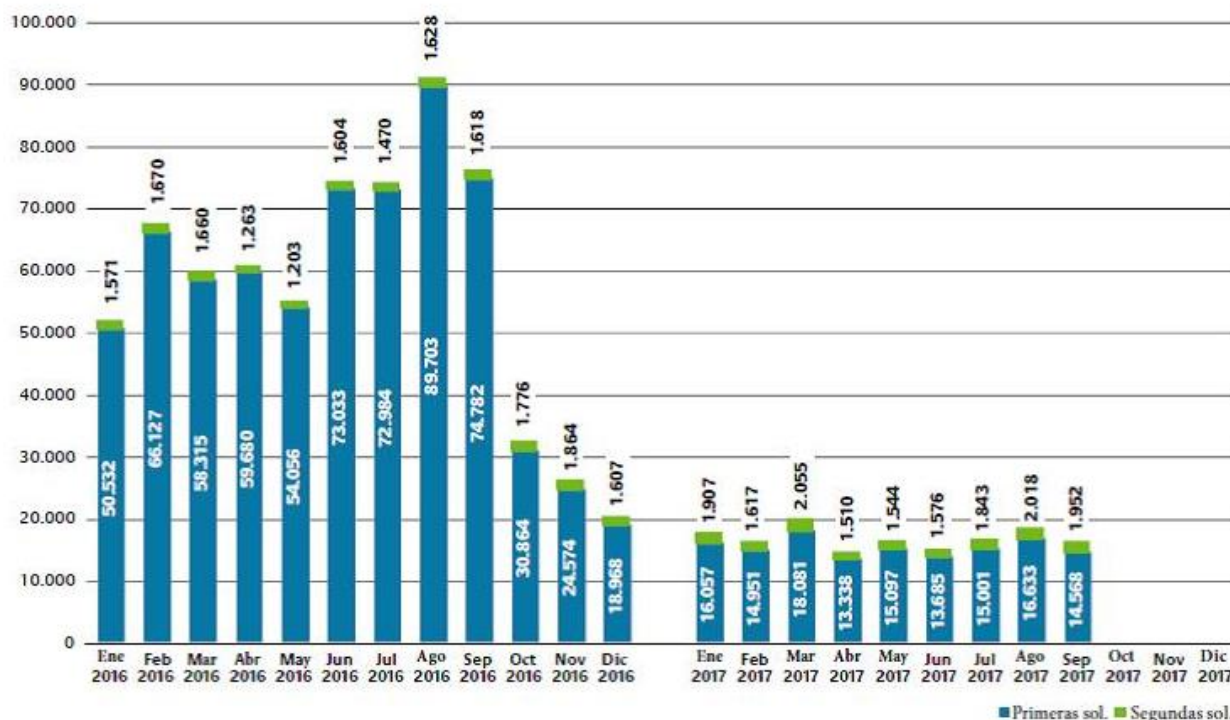
### Solicitudes de protección internacional presentadas, 1953 a 2017



BAMF 2017b

El siguiente gráfico refleja la fuerte y rápida caída de número de solicitudes de protección desde enero de 2016, superando las 90.000 solicitudes en agosto de 2016 y pasando a 16.520 en septiembre de 2017.

### Solicitudes de protección internacional presentadas, 2016 y 2017



BAMF 2017b

### Países de origen de los solicitantes

Los 10 principales países de origen	Solicitudes iniciales		
	Ene-sept 2016	Ene-sept 2017	Comparación Interanual
1 Siria	249.166	36.832	-85,2% ↓
2 Iraq	88.275	16.088	-81,8% ↓
3 Afganistán	115.342	13.348	-88,4% ↓
4 Eritrea	13.314	8.162	-38,7% ↓
5 Irán	22.851	6.675	-70,8% ↓
6 Nigeria	10.144	5.729	-43,5% ↓
7 Turquía	3.527	5.410	+53,4% ↑
8 Somalia	7.438	5.285	-28,9% ↓
9 Federación Rusa	9.461	3.925	-58,5% ↓
10 Guinea	2.097	3.242	+54,6% ↑
Total solicitudes	643.211	151.057	-76,5% ↓

Fuente: BAMF 2017a

En lo relativo a los países de origen de los solicitantes destacan Siria con 36.832 solicitudes iniciales (24,4% sobre el total, -85,2% en comparación interanual), Iraq con 16.088 solicitudes (10,7% sobre el total, -81,8% en

comparación interanual) y Afganistán con 13.348 solicitudes (8,8% sobre el total y -88,4% en comparación interanual).

En septiembre de 2017 fueron presentada un total de 14.568 solicitudes iniciales, una contracción del 12,4% en comparación al mes anterior y del 80,5% en comparación interanual. Por países de origen destacan Siria con 3.121 solicitudes (-23,5% en comparación al mes anterior y -86,2% en comparación interanual), Iraq con 1.889 solicitudes (-6,1% y -79,6% respectivamente) y Turquía con 989 solicitudes (+19,3% y + 47,8% respectivamente).

La Oficina Federal de Migraciones y Refugiados en lo que va de año resolvió un total de 514.732 solicitudes, lo que supone un aumento de 11,3% en comparación interanual. El 43,9% de las resoluciones fue favorable. Entre los países de origen destacan Afganistán con 99.724 resoluciones y el 44,4% favorables, Siria con 85.451 resoluciones y el 92,6% favorables e Iraq con 63.261 resoluciones y el 57,1% favorables.

	RESOLUCIONES DE LA OFICINA FEDERAL DE MIGRACIONES Y REFUGIADOS										
	Total	de estas Reconocimiento de la condición de refugiado			de estas : protección subsidiaria		de estas : suspensión de la expulsión		Tasa de protección	Resoluciones denegatorias	de estas: denegación por otros motivos
		de estos motivos familiares	de estos motivos familiares	de estos motivos familiares	de estos protección familiar	de estos protección familiar					
Septiembre 2017	35.127	6.356	2.464	298	24	4.474	544	3.126	13.956	12.824	8.347
		18,1%		0,8%		12,7%		8,9%	39,7%	36,5%	23,8%
Ene-sept 2017	514.732	106.690	22.550	3.324	323	86.121	5.107	33.321	226.132	198.838	89.762
		20,7%		0,6%		16,7%		6,5%	43,9%	38,6%	17,4%
Ene-sept 2016	462.314	196.862	5.999	1.341	153	89.325	383	7.144	293.331	110.440	58.543
		42,6%		0,3%		19,3%		1,5%	63,4%	23,9%	12,7%

Fuente: BAMF 2017a

A finales de septiembre quedaban por resolver 99.334 solicitudes, el 51,9% de ellas presentadas antes del 1 de enero de 2017 y el 48,1% con posterioridad a esa fecha.

### Perfil de los solicitantes de protección internacional

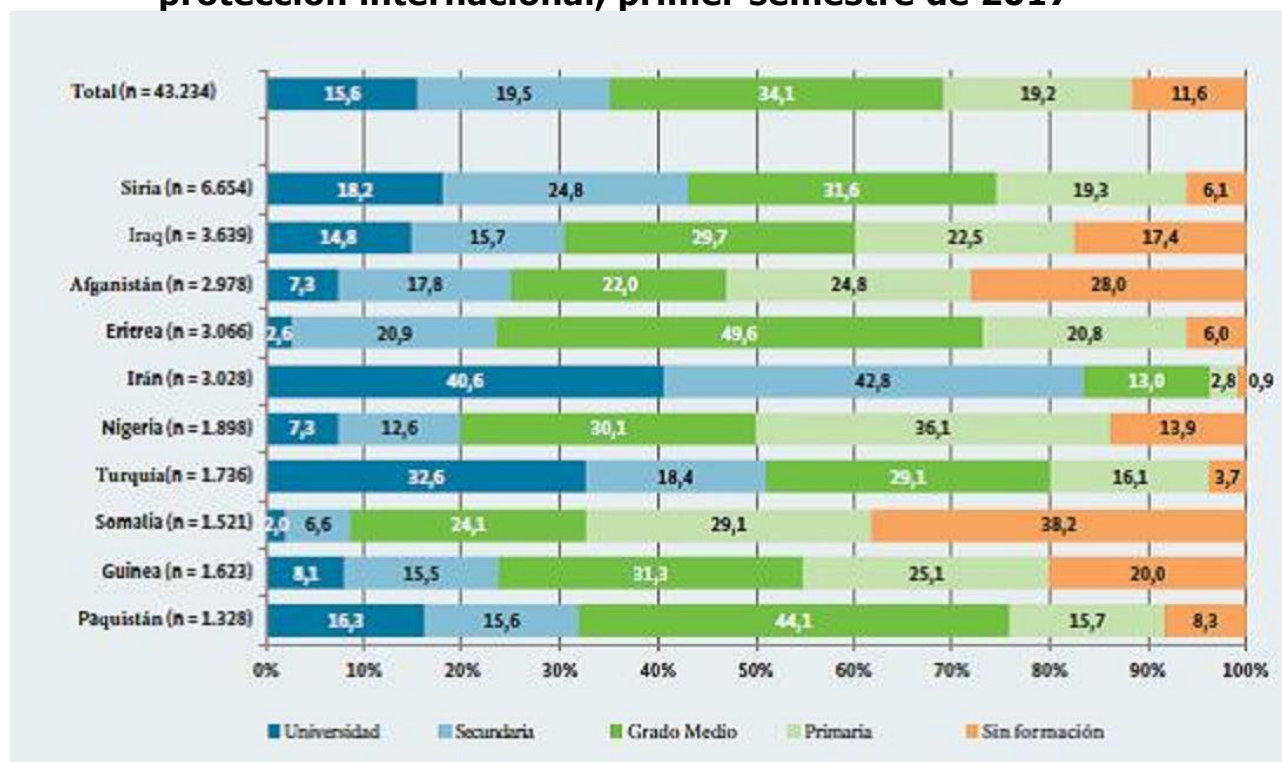
La Oficina Federal de Migraciones y Refugiados (2017c) analiza el perfil de los mayores de edad que presentaron una solicitud de protección internacional en el primer semestre del año, un total de 57.000 personas.

El principal grupo es el de ciudadanos sirios con más de 9.000 personas, seguidos de los ciudadanos iraquíes con aproximadamente 5.000 y los ciudadanos afganos con más de 4.000 personas. Estos tres países representan el 32% del conjunto de los solicitantes, mientras que en 2016 todavía habían representado más de dos tercios.

El 57% de los solicitantes adultos tiene entre 18 y 29 años, la mitad de ellos solteros; los hombres representan el 66% y el porcentaje de mujeres aumentó 3 puntos en comparación al año anterior. Los principales idiomas son el árabe, dari/farsi y tigrina.

El 34% de los solicitantes que facilitaron datos sobre su formación cuenta con un título de grado medio, el 20% ha finalizado la educación secundaria, otro 20% cuenta con un grado escolar básico, el 16% tiene estudios universitarios y el 12% no tiene formación alguna. Entre los diez principales países de origen, los ciudadanos iraníes destacan por su elevado nivel de formación mientras que los ciudadanos somalíes presentan el nivel más bajo de formación.

#### Niveles de formación por país de origen de los solicitantes de protección internacional, primer semestre de 2017

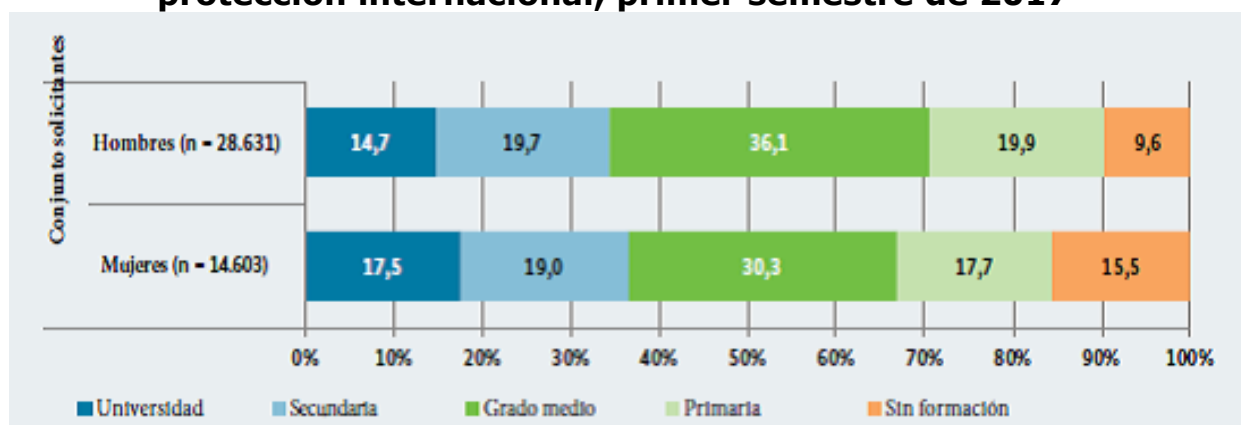


BAMF 2017c

Las mujeres presentan un porcentaje inferior de titulaciones escolares medias y de secundaria que los hombres, aunque el porcentaje de mujeres con una formación universitaria es ligeramente superior.



### Niveles de formación por país sexo de los solicitantes de protección internacional, primer semestre de 2017



BAMF 2017c

Un tercio de los solicitantes no contaba con una actividad laboral remunerada en su país de origen, uno de cada doce trabajaba en el ámbito de los oficios.

### Actividad laboral en el país de origen de los solicitantes de protección internacional, primer semestre de 2017

Sector / profesión	Total	Porcentaje
Oficios	3.442	8,3 %
Tareas sin formación, industria, almacenes	2.711	6,5 %
Servicios	2.594	6,3 %
Agricultura	2.336	5,6 %
Construcción	1.833	4,4 %
Comercio al por mayor / menor	1.677	4,0 %
Ingenierías, TIC, profesiones técnicas	1.553	3,7 %
Vehículos	1.427	3,4 %
Banca, oficinas y seguros	1.271	3,1 %
Enseñanza	1.177	2,8 %
Venta callejera, emprendimiento a pequeña escala	1.152	2,8 %
Arte, moda	975	2,4 %
Hostelería, gastronomía	959	2,3 %
Transportes, logística	942	2,3 %
Ejército	911	2,2 %
Administraciones públicas, iglesias, sector público	847	2,0 %
Medicina, profesiones químicas, laboratorios	634	1,5 %
Puestos directivos, ciencia	284	0,7 %
Otros	1.185	2,9 %
Trabajo doméstico, escuela, estudios	8.795	21,2 %
Sin trabajo	4.722	11,4 %
<b>Total</b>	<b>41.427</b>	<b>100,0 %</b>

BAMF 2017c

Las personas que afirman haber trabajado en su país de origen en el ámbito de la educación son los que presentan los niveles de formación más elevados mientras que aquellos que proceden del sector de la agricultura o de sectores que no requieren cualificación alguna tienen la formación más baja.

El informe detalla los perfiles de los solicitantes procedentes de los diez principales países de origen y refleja la enorme heterogeneidad de este colectivo.

Los **ciudadanos sirios** siguen siendo el grupo más grande. El porcentaje de mujeres ha pasado del 33% (primer semestre 2016) al 49% (primer semestre 2017), más de la mitad de los solicitantes es mayor de 30 años, dos tercios están casados y la formación es superior a la media pero inferior a la de años anteriores.

También ha aumentado el porcentaje de mujeres en el caso de los **ciudadanos iraquíes**, pasando del 35% al 44%, más de la mitad de los solicitantes supera los 30 años, el 56% está casado, el nivel de formación es medio y un porcentaje de las mujeres superior a la media no tiene formación.

El porcentaje de mujeres entre los **solicitantes de nacionalidad afgana** es del 27% (2016: 29%), dos tercios tienen menos de 30 años, el 45% está casado. El porcentaje de personas sin título escolar es superior a la media y alcanza el 28%, el 11% ha trabajado en el ámbito de los oficios.

Al igual que en el caso de los ciudadanos afganos, los **solicitantes eritreos** presentan con el 28% un porcentaje femenino muy bajo y son más jóvenes que la media: más de dos tercios tienen menos de 30 años. Dos tercios son solteros, solamente el 3% ha cursado estudios en la universidad pero a la vez el porcentaje de personas que no tienen formación escolar es del 6%. Un porcentaje superior a la media ha trabajado para el ejército o en el sector agrícola.

Los **ciudadanos iraníes** que solicitan la protección internacional tienen una media de edad superior al resto de nacionalidades: el 65% es mayor de 30 años. La mitad están casados y el 83% tiene una formación universitaria o al menos un título escolar de secundaria. Más mujeres que hombres han estudiado en la universidad.

El 62% de los ciudadanos nigerianos son hombres, el 74% está soltero, el inglés es el idioma materno de la mayoría. Tienen un nivel de formación bajo, solamente el 20% ha estudiado en la universidad o tiene un título escolar de secundaria, el porcentaje de personas que ha trabajado en el ámbito de los oficios es elevado (14%).

Dos tercios de los solicitantes de **nacionalidad turca** son hombres, el 49% tiene menos de 30 años. Presentan un nivel de formación elevado: el 51% tiene un título escolar o de secundaria y además el 80% ha trabajado en el país de origen, de ellos el 11% en el sector educativo.

El 63% de los **ciudadanos somalíes** son hombres. Tres cuartas partes de los solicitantes tienen menos de 30 años a pesar de lo cual el 48% está casado. Es el colectivo que presenta el nivel de formación más bajo de estos diez colectivos: el 38% no tiene formación escolar alguna. El 26% afirma no haber trabajado en su país de origen.

El 93% de los **solicitantes guineanos** son hombres, son los que presentan la media de más baja: el 84% tiene entre 18 y 24 años de edad. El 88% está soltero y el 20% no tiene titulación escolar. El 25% no ha trabajado en el país de origen, pero el 9% sobre el total ha trabajado en el sector del automóvil.

Por último, el 87% de los **nacionales pakistaníes** son hombres, solamente el 29% tiene entre 18 y 24 años. El 62% está soltero, el nivel de formación es medio: el 8% no tiene formación escolar. El 11% ha trabajado en el sector agrícola.



## GRECIA

### **ALERTA DE MÉDICOS SIN FRONTERAS SOBRE LA SALUD MENTAL DE LOS REFUGIADOS.**

Un informe de Médicos sin fronteras denuncia que en las islas griegas de Samos y Lesbos, donde actualmente permanecen 15.000 solicitantes de asilo, la salud mental de muchas de estas personas se está deteriorando cada día más por las pésimas condiciones en las que viven, la falta de recursos para atenderlos y la violencia a la que son sometidos.

El informe de Médicos sin Fronteras se titula "Haciendo frente a la emergencia en salud mental en Samos y Lesbos". Los testimonios recogidos dan fe de una situación desoladora.

Los solicitantes de asilo que se encuentran en los campos de recepción de las islas de estas dos islas griegas han experimentado acontecimientos muy traumáticos. De hecho, el 95% de los encuestados para este informe de MSF eran personas huídas de un conflicto armado. Pero parecen ser las precarias condiciones de vida actuales las que están minando su estabilidad mental. De entre las personas atendidas en el área de psicología de la ONG, el 80% aseguró haber sufrido algún episodio violento, un 25% había sido víctima de torturas y un 19% de abusos sexuales.

La escalada de pacientes con patologías mentales es "agobiante" y empeora a marchas forzadas, aseguran desde MSF. Entre julio y agosto de 2017 atendieron a 110 afectados en Lesbos, el doble que en el mismo periodo del año anterior. Además, una media de seis personas por semana son atendidas de manera urgente por intentos de suicidio, lesiones autoinfligidas y psicosis. Y un tercio más que en el año anterior necesitarían ser trasladados a hospitales psiquiátricos, denuncian.

Ante semejante escenario, MSF califica de "imperativo humanitario" el traslado de los solicitantes de asilo de las islas al continente griego, donde la probabilidad de que accedan a los servicios que necesitan es mayor. "La vulnerabilidad extrema de las personas y el fallo completo de los sistemas de atención instalados en las islas no deja otra opción"

## ITALIA

### DOSSIER ESTADÍSTICO ANUAL SOBRE INMIGRACIÓN

---

El 26 de octubre se presentó a nivel nacional el *Dossier Statistico Immigrazione 2017*, una cita habitual desde hace decenios.

El dossier de estadísticas de inmigración de 2017, elaborado por el Centro de Estudios e investigación IDOS con la participación, por tercer año consecutivo, del Centro de estudios "Confronti" y con el apoyo de fondos de la Iglesia Valdesa y la colaboración del UNAR (Oficina Nacional de Antidiscriminación Racial, de la Presidencia del Gobierno), llega a su 27a edición, en el vigésimo aniversario del fallecimiento de mons. Luigi Di Liegro, sacerdote que dio firme apoyo a una estrategia de información a través de datos estadísticos.

El compromiso actual del Dossier es, según el objetivo de sus autores, hacer prevalecer la objetividad de datos sobre las percepciones, que llevaron a imaginar un porcentaje de extranjeros de alrededor del 30% de la población (encuesta de Ipsos-Mori 2015). En la presentación del Dossier se subraya que hay que escuchar y valorar más atentamente las "voces fronterizas", como defiende un proyecto de comunicación que la ONG Amref, junto con muchas otras organizaciones, incluida IDOS, está llevando a cabo con el apoyo de la Agencia Italiana para la Cooperación al Desarrollo. Ello requiere una atención diferente a las historias de inmigrantes y de sus países de origen.

El Dossier presenta un contexto que cambia constantemente, donde los inmigrantes y sus hijos adquieren una importancia cada vez más relevante desde el punto de vista demográfico, económico, laboral y socio-cultural. Es imprescindible estar al tanto de esta evolución, tratando de hacer coincidir el plan de decisiones públicas y del sentido común con el mundo real, estableciendo una convivencia fructífera.

A 31 de diciembre de 2016, el número de ciudadanos extranjeros que residen en Italia (5.047.028) ha aumentado entan solo 20.875 personas respecto a 2015; sin embargo, entre desembarques, otros flujos en llegada y desempadronamientos, los movimientos migratorios afectaron a casi 1 millón de personas. El pequeño aumento neto de esta población también se debe a la gran cantidad de adquisiciones de ciudadanía italiana.

De los 5 millones de residentes extranjeros, 3.509.805 son ciudadanos no comunitarios. Sin embargo, el archivo de los permisos de residencia indica 206.866 más, constituidos principalmente por recién llegados en espera de ser registrados como residentes. Teniendo en cuenta la diferencia entre

las llegadas regulares y los empadronamientos, que también concierne a los ciudadanos de la UE, la estimación de la presencia extranjera regular general es - según el Dossier - de 5.359.000 personas. Cabe señalar que los italianos en el extranjero son 5.383.199 según los registros consulares (150.000 más que en 2015). Las familias con al menos un componente extranjeros son 2.470.00 (en 7 hcasos sobre 10 son hogares compuestos sólo por extranjeros), que en el 50% de los casos son unipersonales y en otro 30% son parejas con hijos ( a su vez, en la mitad de los casos, con una sola renta).

Entre 2007 y 2016 la población extranjera residente en Italia ha aumentado en 2.023.317 personas y tan sólo en 2016 se han registrado 262.929 procedentes del extranjero.

Además de los ingresos temporáneos, los flujos entrantes continúan por asentamiento estable: se han expedido el mayor número de autorizaciones por motivos familiares (49.013), estudio (44.114), trabajo por cuenta ajena (17.611), motivos religiosos (4.066), adopción (1.640) e residencia electiva (1.274) y, en total, han sido expedidos 131.559 visados nacionales que autorizan una permanencia superior a los 3 meses. Aunque extremadamente reducidas, las cuotas programadas para nuevos trabajadores no comunitarios han sido 13.000 para los trabajadores temporales y 17.850 para todos los demás, en gran medida (14.250) ya reservados para ciudadanos presentes en Italia e interesados en convertir su permiso de residencia (por ejemplo, de estudio a trabajo).

Mientras tanto, las llegadas a Italia vía mar han pasado de 153.842 en 2015 a 181.436 en 2016 (+17,9%) y las solicitudes de asilo, según Eurostat, de 84.085 a 122.960 (+46,2%). Italia a nivel mundial se coloca después de Alemania, Estados Unidos, Turquía y Sudáfrica por solicitudes recibidas (Unhcr). Específicamente entre los desembarcados, los menores sin acompañante han sido 25.843, mientras son 6.561 los que después de haber sido censados, se han vuelto no disponibles.

En cambio, se mudaron al extranjero, dándose de baja de los registros municipales, 42.553 ciudadanos extranjeros y 114.512 italianos. En ambos casos se trata de una subestimación de los movimientos reales. El Istat ha borrado otros 122.719 extranjeros por ser "inalcanzables", mientras que, sobre la base de los archivos de los países a los que se dirigen principalmente los emigrantes italianos (Alemania y Reino Unido) el dossier estima que en 2016 expatriaron por lo menos 285.000 italianos.

Hay poco menos de 200 nacionalidades de residentes extranjeros en Italia. Los ciudadanos comunitarios son el 30,5% (1.537.223, de los cuales 1.168.552 rumanos, que tienen su asentamiento más grande en

Italia), mientras que 1,1 millones proceden desde los países no comunitarios. Africanos y asiáticos son, respectivamente, poco más de 1 millón. Solo 13 países tienen más de 100.000 residentes: Rumania, Albania, Marruecos, China, Ucrania, Filipinas, India, Moldavia, Bangladesh, Egipto, Paquistán, Sri Lanka y Senegal.

En 2016, entre los ciudadanos italianos, las muertes han prevalecido en los nacimientos de 204.675 unidades (tendencia en progreso desde varios años). La población residente (italianos y extranjeros) disminuyó (-76.106) aunque de manera más pequeña gracias a la compensación de los recién llegados y los recién nacidos de padres extranjeros (69.379, el 14% del total).

Según las previsiones demográficas de Istat, este escenario va a caracterizar todo el periodo 2011-2065. La hipótesis más probable prevé 300.000 ingresos netos anuales desde el exterior al principio del periodo y 175.000 al final.

Durante este medio siglo la dinámica natural será negativa por 11,5 millones (28,5 millones de nacimientos y 40 millones de muertes) y la migratoria será positiva por 12 millones (17,9 millones de entradas y 5,9 millones de salidas).

Los empleados con ciudadanía extranjera han aumentado a 2.401.000 (+42.000 unidades), con una incidencia del 10,5% sobre el total. Se han concentrado por dos tercios en servicios (66,4%), en la industria (27,5%) y solo de forma residual en la agricultura (6,1%). La tasa de empleo ha aumentado ligeramente (59,5%) y supera de dos puntos porcentuales el de los italianos.

Las mujeres son el 44,8% de los ocupados extranjeros (incidencia en calo).

A continuación se reproduce una síntesis de los datos presentes en el Dossier de este año.

- Ciudadanos extranjeros residentes: 5.047.028
- Porcentaje sobre el total de residentes: 8,3%
- Distribución territorial de los residentes extranjeros:
  - Norte: 57,8%
  - Centro: 25,7%
  - Sur e Islas: 16,5%
- Continentes de origen de los residentes extranjeros:
  - Europa: 51,7% (UE: 30,5%)
  - África: 20,7%

- Asia: 20,2%
- América 7,3%
- Oceanía 0,0%
- Primeras diez nacionalidades de residentes extranjeros:
  - Rumanía: 23,2%
  - Albania: 8,9%
  - Marruecos: 8,3%
  - China: 5,6%
  - Ucrania: 4,6%
  - Filipinas: 3,3%
  - India 3,0%
  - Moldavia: 2,7%
  - Bangladesh: 2,4%
  - Egipto: 2,2%
- Extracomunitarios con permiso de residencia: 3.716.671
- De ellos, el 63,0% son residentes de larga duración
- Ciudadanos italianos de origen extranjero: 1.350.000 (estimación de IDOS)
- Adquisición de ciudadanía: 201.591
- Nuevos nacidos extranjeros en el año: 69.379
- Menores sobre el total de residentes: 20,6%
- Mayores de 65 años sobre el total de residentes extranjeros: 3,7%
- Matrimonios mixtos: 17.692 (9,1% sobre el total de matrimonios – año 2015)
- Extranjeros matriculados en la Universidad: 72.092 (curso 2015/2016)
- Matriculados en la Escuela en el curso 2015/16: 647.185. De ellos:
  - En la escuela primaria: 295.191
  - Secundaria de primer grado: 164.422
  - Secundaria de segundo grado: 187.572
- Ciudadanos extranjeros regulamente presentes: 5.359.000 (estimación de IDOS)
- Empleados extranjeros: 2.401.000. De ellos:
  - Agricultura: 6,1%
  - Industria: 27,5%
  - Servicios: 66,4%
- Porcentaje de extranjeros sobre el total de empleados: 10,5%
- Desempleados extranjeros: 437.000
- Tasa de desempleo:
  - Extranjeros: 15,4%
  - Italianos: 11,2%
- Permisos de residencia vencidos y no renovados: 145.694
- Empresas gestionadas por inmigrantes: 571.255 (el 9,4% del total de las empresas en Italia)
- Balance costes/beneficios para las cajas estatales: entre + 2.100 y +2.800 millones de euros

- Demandas de protección internacional: 122.960 (Eurostat)
  - Demandas de protección internacional acogidas: 39,4% de las 89.875 examinadas (Eurostat)
  - Permisos de residencia por trabajo: 20.830(19.163 por cuenta ajena y 1.667 autónomos)
  - Permisos por motivos familiares: 49.013
  - Migrantes desembarcados: 181.436. De ellos, el 15,6% son menores de edad
  - Menores extranjeros no acompañados desembarcados: 25.843. A 31 de diciembre de 2016 6.561 de ellos estaban desaparecidos y 17.373 permanecían en los centros de acogida.
  - Pertenencia religiosa (estimación de IDOS):
    - Cristianos: 53,0%
    - Musulmanes: 32,6%
    - Religiones orientales tradicionales: 6,9%
    - Ateos/agnósticos: 4,7%
    - Otros: 1,7%
-

## REINO UNIDO

### **CARTA ABIERTA DE LA PRIMERA MINISTRA BRITÁNICA A LOS NACIONALES DE LA UE RESIDENTES EN REINO UNIDO**

La primera ministra británica, Theresa May, se ha dirigido a través de una carta abierta a los ciudadanos comunitarios que residen en Reino Unido para asegurarles que podrán permanecer en el país tras el Brexit. Esta carta ha sido publicada en la página web del Gobierno británico así como remitida directamente por email a 100.000 nacionales de la UE. Esta misiva se produce justo antes de que la primera ministra viaje a Bruselas para reunirse con el resto de líderes de la UE. En ella, May reconoce que los ciudadanos están esperando que los líderes de los 28 Estados Miembros demuestren que están poniendo en primer lugar a los ciudadanos.

La primera ministra ha reiterado que los derechos de los ciudadanos son su principal prioridad y que sabe que los demás dirigentes comunitarios tienen el mismo objetivo: proteger los derechos de los ciudadanos de la UE que viven en el Reino Unido y los de los ciudadanos británicos que viven en la UE. En esta materia, May ha querido transmitir tranquilidad, asegurando que sigue siendo una prioridad, que ambas partes están de acuerdo en los principios fundamentales y que en las próximas semanas se centrarán en alcanzar un acuerdo que funcione tanto para los nacionales de Reino Unido como para los de la UE.

Theresa May ha refutado las acusaciones de que su Gobierno estaba tratando a los ciudadanos comunitarios como un instrumento para la negociación, señalando que los nacionales de la UE asentados en Reino Unido han hecho una gran contribución al país y que quiere que se queden. Además, ha manifestado con rotundidad que los ciudadanos comunitarios que actualmente residen de forma legal en Reino Unido podrán quedarse.

Asimismo, ha reconocido que el Acuerdo con la UE no solo dará certeza respecto a la residencia sino también en otras materias como sanidad, pensiones y demás prestaciones. Lo que implicará que los ciudadanos de la UE que han cotizado al sistema británico – y a aquellos ciudadanos británicos que han cotizado al sistema de un país de la UE – podrán beneficiarse de esas contribuciones, permitiendo que las familias que han construido sus vidas en la UE y en Reino Unido permanezcan juntas. Además, garantizará que los derechos de dichos ciudadanos no sufran modificaciones en el futuro.

La primera ministra ha admitido que quedan pocos puntos de negociación en este asunto y que se está muy cerca de alcanzar un acuerdo, indicando

que está convencida de que los negociadores examinarán las propuestas de la parte contraria detalladamente y con mentalidad abierta. Igualmente se ha mostrado convencida de que, si las partes muestran creatividad y flexibilidad, se podrán dar por finalizadas las negociaciones sobre los derechos de los ciudadanos en las próximas semanas.

May también ha querido transmitir tranquilidad respecto a la forma de implementación del Acuerdo, especialmente en relación con el proceso de registro de los ciudadanos. La primera ministra ha señalado que se está desarrollando un sistema digital simplificado para la obtención del *settled status* en el futuro, apuntando que en su diseño se tendrá en cuenta a los usuarios y que no les supondrá un gran coste, nunca superior al coste de un pasaporte británico. Los criterios utilizados serán simples, transparentes y de conformidad a lo que se establezca en el Acuerdo, además no se pedirá ni acreditar las salidas y entradas de Reino Unido ni demostrar que cuentan con un seguro médico, como actualmente ocurre conforme a la normativa comunitaria. May ha hecho referencia expresa a los ciudadanos que poseen la residencia permanente, recordando que se les aplicará un procedimiento sencillo para cambiar la residencia permanente por el *settled status*.

La primera ministra ha indicado que el Gobierno va a crear un Grupo de Usuarios que incluirá a representantes de los ciudadanos de la UE en Reino Unido así como a expertos de los ámbitos digital, técnico y jurídico. Este grupo se reunirá de forma habitual para garantizar que el proceso sea transparente y que responde adecuadamente a las necesidades de los usuarios. En cuanto a los ciudadanos británicos residentes en otros países de la UE, May ha reconocido que también están preocupados por los posibles cambios que sufrirán estos procesos de registro tras el Brexit, comprometiéndose a cooperar estrechamente con los Estados Miembros para que estos procesos sean, al igual que los británicos, simples.

May ha finalizado su carta reiterando que Reino Unido quiere que los ciudadanos se queden y que las familias permanezcan unidas así como que valora la gran contribución que los nacionales de la UE aportan al entramado económico, social y cultural del país. May ha recalcado que espera que las afirmaciones contenidas en esta carta, así como las concedidas por Reino Unido y la Comisión Europea la semana pasada, proporcionen una mayor certidumbre a los 4 millones de ciudadanos que sienten inquietud por lo que el Brexit les pueda suponer en el futuro.

### **Medidas de control y pago de los servicios sanitarios en Inglaterra**

En abril de 2015 Inglaterra publicó una nueva normativa, *National Health Service (Charges to Overseas Visitors) Regulations 2015*, por la que las instituciones y centros proveedores de atención sanitaria con cargo al



Servicio Nacional de Salud, NHS, (incluyendo patronatos y fundaciones del NHS y autoridades locales) han de establecer si los usuarios de los servicios pueden ser considerados visitantes, y por tanto estar sujetos al pago de la asistencia recibida, o si están, por alguna circunstancia, exentos del pago. En caso de obligación de abonar el cargo de la asistencia, el organismo pertinente deberá presentar el cargo y realizar el cobro a la persona susceptible del pago, siendo obligatorio el abonado por adelantado desde el 23 de octubre de 2017.

Con el fin de recuperar los gastos incurridos por el paciente, el organismo competente deberá determinar si éste podría tener la consideración de residente habitual o no, requisito indispensable para tener derecho a la asistencia gratuita, y evitar así la pérdida económica que la atención de inmigrantes, visitantes y antiguos residentes sin dicho derecho supone para el NHS. Para establecer la condición de residente habitual de un paciente se habrá de tener en consideración:

- Que se resida de forma legal y voluntaria y con idea de asentarse en el país.
- Que la ciudadanía británica por sí misma no se considera residencia habitual.
- Que la residencia habitual puede ser de distinta duración, sin que exista exigencia de un período mínimo para adquirir dicho estatus.

Según recoge esta normativa, para aquellos que no ostenten el derecho a la asistencia gratuita, **el cargo será aplicable** tan solo a determinados servicios de la **atención secundaria** quedando **excluidos** los siguientes:

- Urgencias. Atendidas tanto en el departamento de urgencias de los hospitales como de los centros de atención primaria.
- Planificación familiar, excepto terminación del embarazo.
- Enfermedades contagiosas por interés público.
- Enfermedades de transmisión sexual en sus centros de atención o en caso de haber sido derivado por uno de estos centros.
- Tratamiento físico o mental requerido como consecuencia de haber sufrido tortura, mutilación genital, violencia doméstica y violencia de carácter sexual.
- Servicios de psiquiatría obligatorios según la Ley de Salud Mental de 1983.

**El cargo** de la asistencia sanitaria secundaria susceptible de abono **no se aplicará** entre otros a los siguientes casos:

- Ciudadanos de fuera del EEE que hayan abonado la cuota sanitaria obligatoria, *Immigration Health Surcharge*<sup>39</sup>, al solicitar el visado de entrada o permanencia en el país. Los nacidos en Reino Unido hijos de inmigrantes que hayan abonado el *surcharge* están exentos del pago hasta que cumplan los 3 meses.
- Aquellos que ostenten el derecho a la asistencia gratuita, incluidos:
  - Ciudadanos del EEE o Suiza que queden cubiertos por un seguro de su país de procedencia y ante la necesidad de asistencia aporten el documento pertinente (tarjeta sanitaria europea)
  - Residentes del EEE o Suiza que hayan sido remitidos a Reino Unido para un tratamiento previsto y aporten el documento S2.

La normativa introducida en 2015 recoge también la situación tanto de los ciudadanos que residen dentro del EEE y Suiza como los que lo hacen fuera de la EEE.

#### Residentes en algún país del EEE o Suiza

Tendrán acceso a la sanidad británica gracias a la tarjeta sanitaria europea (EHIC) expedida por el país en que se habite, lo que significa que el NHS puede reclamar los gastos incurridos al país de residencia.

Los pensionistas que residan en cualquier país del EEE tienen los mismos derechos que los residentes en Reino Unido. Esto es aplicable a todos los pensionistas que perciban pensión de jubilación británica y estén registrados mediante el formulario S1 para recibir atención sanitaria en Europa.

No obstante, aquellos que residan dentro del EEE o Suiza y no realicen trabajo remunerado ni se encuentren en edad de jubilación, con arreglo a la legislación británica, deberán utilizar la tarjeta sanitaria europea (si se tiene derecho a ella) o contar con un seguro médico por si necesitan la asistencia del NHS cuando visiten Reino Unido.

#### Residentes fuera del EEE

Aquellos que viven fuera del EEE, incluidos antiguos residentes en Reino Unido, deben desde 2015, asegurarse de estar cubiertos por una póliza de salud privada, a menos que le sea de aplicación alguna exención. A todos

---

<sup>39</sup> Tasa a abonar junto con el cargo por solicitud de visado para aquellos inmigrantes de fuera del EEE o Suiza y que pretendan establecerse en Reino Unido durante de un periodo de 6 meses o más. El importe a abonar es de 200 libras anuales, 150 libras/año para estudiantes.

aquellos que no cuenten con cobertura médica se les aplicará un cargo del 150% de la tarifa nacional del NHS para el servicio que se provea.


El Gobierno está considerando, asimismo, el pago de otro tipo de atenciones como los servicios de urgencias y el uso de ambulancias. No obstante la atención por parte de los médicos de cabecera seguirá siendo gratuita.

En 2017 se han introducido enmiendas a la normativa de 2015, conforme a lo siguiente:

- Todos los organismos y organizaciones que tengan capacidad de ofrecer atención sanitaria con cargo al NHS, no solo los organismos del mismo NHS, son responsables de facturar a los pacientes.
- Se ha retirado de las exenciones los casos de atención secundaria prestada fuera del entorno hospitalario, como pueda ser en los servicios locales de salud, que ahora están sujetos al pago.
- Los proveedores de servicios sanitarios con cargo al NHS cobrarán, por adelantado, una estimación del coste del servicio salvo que la demora ocasionada por esta gestión impida una atención necesaria y urgente.
- Los servicios paliativos ofrecidos por asociaciones sin ánimo de lucro o de carácter comunitario quedan exentos del pago.
- Los servicios de la línea de teléfono 111, de atención telefónica para situaciones que no revistan carácter de urgencia hospitalaria, quedan asimismo exentos.
- Los visitantes que hayan abonado el correspondiente *surcharge* no podrán acceder, de forma gratuita, a los servicios de reproducción asistida.
- Los trabajadores de barcos registrados en Reino Unido no estarán exentos, siendo el dueño del barco el responsable de afrontar los gastos.
- Los patronatos y fundaciones del NHS estarán obligados a registrar cuándo una persona no es residente (visitante) comprobando que no dispone de número del NHS.

Dentro de estas nuevas medidas, desde julio de 2017, se ha establecido que los médicos de cabecera (GPs) deben proporcionar a sus pacientes el formulario GMS1 debidamente modificado. La actualización de esta versión incluye una sección en la que el paciente ha de reconocer si debería afrontar los gastos, si es portador de tarjeta sanitaria europea o si pertenece a algunos de los casos sujetos a exención. No obstante, el nuevo formulario no ha sido presentado hasta el pasado 2 de octubre.

A continuación se muestra una imagen de la sección incorporada al formulario:

SUPPLEMENTARY QUESTIONS			
<b>PATIENT DECLARATION for all patients who are not ordinarily resident in the UK</b>			
Anybody in England can register with a GP practice and receive free medical care from that practice. However, if you are not 'ordinarily resident' in the UK you may have to pay for NHS treatment outside of the GP practice. Being ordinarily resident broadly means living lawfully in the UK on a properly settled basis for the time being. In most cases, nationals of countries outside the European Economic Area must also have the status of 'indefinite leave to remain' in the UK. Some services, such as diagnostic tests of suspected infectious diseases and any treatment of those diseases are free of charge to all people, while some groups who are not ordinarily resident here are exempt from all treatment charges. <b>More information on ordinary residence, exemptions and paying for NHS services can be found in the Visitor and Migrant patient leaflet, available from your GP practice.</b> You may be asked to provide proof of entitlement in order to receive free NHS treatment outside of the GP practice, otherwise you may be charged for your treatment. Even if you have to pay for a service, you will always be provided with any immediately necessary or urgent treatment, regardless of advance payment. The information you give on this form will be used to assist in identifying your chargeable status, and may be shared, including with NHS secondary care organisations (e.g. hospitals) and NHS Digital, for the purposes of validation, invoicing and cost recovery. You may be contacted on behalf of the NHS to confirm any details you have provided. Please tick one of the following boxes: a) <input type="checkbox"/> I understand that I may need to pay for NHS treatment outside of the GP practice b) <input type="checkbox"/> I understand I have a valid exemption from paying for NHS treatment outside of the GP practice. This includes for example, an EHC, or payment of the Immigration Health Charge ("the Surcharge"), when accompanied by a valid visa. I can provide documents to support this when requested c) <input type="checkbox"/> I do not know my chargeable status I declare that the information I give on this form is correct and complete. I understand that if it is not correct, appropriate action may be taken against me. A parent/guardian should complete the form on behalf of a child under 16.			
Signed:		Date:	DD MM YY
Print name:		Relationship to patient:	
On behalf of:			
<b>Complete this section if you live in another EEA country, or have moved to the UK to study or retire, or if you live in the UK but work in another EEA member state. Do not complete this section if you have an EHC issued by the UK. NON-UK EUROPEAN HEALTH INSURANCE CARD (EHIC), PROVISIONAL REPLACEMENT CERTIFICATE (PRC) DETAILS and S1 FORMS</b>			
Do you have a non-UK EHIC or PRC?	YES: <input type="checkbox"/> NO: <input type="checkbox"/>	If yes, please enter details from your EHIC or PRC below:	
 <p>If you are visiting from another EEA country and do not hold a current EHIC (or Provisional Replacement Certificate (PRC)/S1, you may be billed for the cost of any treatment received outside of the GP practice, including at a hospital.</p>	Country Code:	EU	
	3: Name		
	4: Given Names		
	5: Date of Birth	DD MM YYYY	
	6: Personal Identification Number		
	7: Identification number of the institution		
	8: Identification number of the card		
	9: Expiry Date	DD MM YYYY	
	PRC validity period	(a) From: DD MM YYYY	(b) To: DD MM YYYY
Please tick <input type="checkbox"/> if you have an S1 (e.g. you are retiring to the UK or you have been posted here by your employer for work or you live in the UK but work in another EEA member state). Please give your S1 form to the practice staff.			
How will your EHIC/PRC/S1 data be used? By using your EHIC or PRC for NHS treatment costs your EHIC or PRC data and GP appointment data will be shared with NHS secondary care (hospitals) and NHS Digital solely for the purposes of cost recovery. Your clinical data will not be shared in the cost recovery process. Your EHIC, PRC or S1 information will be shared with The Department for Work and Pensions for the purpose of recovering your NHS costs from your home country.			

GMS1\_072017\_004 Family Doctor Services Registration\_3auroff.indd 2

20/07/2017 14

Este nuevo apartado en el que se plantean una serie de nuevas preguntas complementarias está dividido en dos secciones:

1.- Declaración para aquellos pacientes que no son residentes habituales en el país.

En primer lugar, se informa del derecho universal a registrarse con un médico de familia y a la asistencia primaria gratuita por parte de dicho médico de cabecera. No obstante, se deja constancia de que aquellos que no sean considerados residentes habituales podrían tener que abonar los servicios fuera de la atención primaria. Asimismo, se señala que, de forma general, se entiende como residente habitual aquel que vive de forma legal en base a su establecimiento temporal. A los ciudadanos de fuera de EEE se les exigirá, generalmente, que ostenten el estatus de residencia permanente, *indefinite leave to remain in the UK*.

Comunica también que existen una serie de servicios específicos (análisis para la detección de posibles enfermedades contagiosas) que son gratuitos incluso para aquellos que no sean residentes habituales, remitiendo a una hoja informativa en la que se describen dichas exenciones que se encuentra a disposición de los pacientes en la consulta de los médicos de cabecera.

En el documento se advierte que, para recibir asistencia gratuita fuera de la atención primaria, se podrá requerir prueba de ostentar dicho derecho o se solicitará el pago de los servicios. Aún en este último caso se proporcionará siempre aquellos tratamientos que se consideren urgentes o necesarios, sin tener en cuenta el pago por adelantado.

Se avisa, además, del uso compartido de la información proporcionada con el NHS digital e instituciones subsidiarias del mismo y de que ésta será utilizada para dejar constancia de los cambios de situación y con el fin validar, facturar y recuperar los gastos. El NHS podrá, asimismo, contactar con el interesado para que confirme lo declarado en este documento.

Finalmente se solicita la confirmación de uno de los términos siguientes, marcándolo en una casilla a tal efecto:

- Tengo conocimiento de que podría deber abonar los tratamientos recibidos fuera de la consulta de mi médico de cabecera.
- Dispongo de un documento que me exime de pagar al NHS los tratamientos que se salgan de la atención primaria por mi médico de familia. Entre los documentos que excepcionan del pago está la tarjeta sanitaria europea o la acreditación de haber pagado la tasa sanitaria de inmigración, Immigration Health Surcharge, junto a un visado en vigor. Confirmando que los documentos declarados se podrán aportar en caso de ser requeridos.
- Desconozco mi estatus en relación con el pago de tratamientos recibidos fuera de la consulta de mi médico de cabecera.

Esta sección se completa declarando que lo manifestado es correcto y que se asume que de no ser así se podrían tomar medidas en su contra lo que se rubrica con la correspondiente firma.

Para menores de 16 años serán los padres o los que ostenten la guarda legal los responsables de cumplimentar el formulario.

2.- Sección destinada a aquellos con residencia en otro país del EEE, a los que se han desplazado a Reino Unido como pensionista para estudiar, o a los que residiendo en Reino Unido trabajen en otro país del EEE. Esta parte no debe ser completada por aquellos que dispongan de tarjeta sanitaria europea emitida por Reino Unido.

Se pregunta si se dispone de tarjeta sanitaria europea de cualquier país comunitario excepto Reino Unido, o certificado provisional sustitutorio (PRC) y formulario S1.

Los que contesten afirmativamente, deberán cumplimentar con datos personales y del documento que corresponda.

A los que vengan de algún país comunitario pero no dispongan de EHIC o certificado provisional sustitutorio o S1, se les hace saber que podrían tener que abonar el coste de la atención recibida fuera de la asistencia primaria, incluyendo la atención hospitalaria.

Cuando se disponga de S1 por haberse desplazado a Reino Unido como jubilado, haber sido destinado por la empresa o vivir en Reino Unido y trabajar en otro país del EEE, se deberá entregar en la consulta del médico de cabecera.

Complementariamente se indica el uso e intercambio de los datos proporcionados entre distintas entidades del Sistema Nacional de Salud (NHS).