



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 221

Marzo-2018

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



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

NIPO: 270-15-031-0

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

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

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania, 5

- Actualidad política, económica y social

Grecia, 12

- Actualidad política, económica y social

Irlanda, 16

- Actualidad política, económica y social

Italia, 19

- Actualidad política, económica y social

Países Bajos, 23

- Posición de Holanda en la UE

Polonia, 24

- Actualidad política y económica

Reino Unido, 29

- Actualidad política, económica y social

Rumanía, 32

- Actualidad política, económica y social

Suecia, 37

- Propuesta del Gobierno sobre las ganancias en el sector del bienestar
- ¿Qué recibimos por nuestros impuestos?

SEGURIDAD SOCIAL

Dinamarca, 43

- Nuevas sanciones por rechazar una oferta de empleo

Italia, 47

- Situación de la Seguridad Social

Marruecos, 50

- Seguro de salud: reaparece el artículo 114

Países Bajos, 52

- La aplicación de la Ley DBA se pospone de nuevo

Suecia, 54

- Mejoras para los pensionistas 2014-2018
- Ministra de Asuntos Sociales: trabajar más años es la única solución

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**Alemania, 62**

- Evolución del mercado laboral en febrero

Bélgica, 70

- La Office National de l'Emploi (ONEM) publica su informe anual 2017
- La escasez de mano de obra podría frenar las inversiones
- Las sanciones a los parados varían según las regiones

EE.UU., 76

- Informe sobre el empleo en febrero

Francia, 82

- Descifrando la reforma del Código de Trabajo (2ª parte)

Grecia, 109

- Los datos provisionales de diciembre

Irlanda, 112

- Estadísticas mensuales

Italia, 116

- Los datos provisionales de enero

Marruecos, 121

- Empleo juvenil: el desempleo no alcanzará un nivel explosivo

Países Bajos, 123

- Situación de mujeres y hombres jóvenes en el mercado de trabajo*
- Panorama del mercado de trabajo en 2018

Reino Unido, 153

- Estadísticas mensuales
- Análisis del informe "Brexit y mercado de trabajo"

Rumanía, 159

- Desempleo en enero

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Alemania, 162

- Grado de cumplimiento e impacto en el empleo del SMI

Bélgica, 174

- La reincorporación al trabajo a tiempo parcial tras largos períodos de convalecencia

Letonia, 177

- El salario bruto mensual aumenta un 7,9% en 2017

Países Bajos, 180

- Unilever prefiere Rotterdam a la sede en Londres

Reino Unido, 183

- Informe "Good work" de respuesta del Gobierno al informe Taylor.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Alemania, 189

- Negociación de convenios colectivos en 2017

MIGRACIONES

Marruecos, 193

- Las inmigrantes de la fresa*

Reino Unido, 206

- Informe de la Cámara de los Lores sobre inmigración y Brexit

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

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política y económica

El SPD y la CDU/CSU llegaron a comienzos de febrero a **acuerdos en materia migratoria, de dependencia y pensiones**. En cuanto a migración: se suspende la reagrupación de familiares de personas con protección restringida hasta el 31 de julio y a continuación se limitará la cifra a 1.000 personas al mes, complementado esta medida con la aplicación de una cláusula general para evaluar casos extremos disposición sobre casos extraordinarios. Tras largas negociaciones, SPD, CDU y CSU llegaron el 7 de febrero a un acuerdo para dar continuidad a la coalición de Gobierno, cuatro meses después de las elecciones generales celebradas en septiembre. El acuerdo se cerró después de lograr un consenso en los puntos controvertidos del acuerdo de coalición (sanidad y mercado laboral) y en el reparto de carteras ministeriales. El SPD mantiene seis del total de 14 ministerios, pero refuerza su perfil al obtener el Ministerio Finanzas, a pesar de empeorar sus resultados electorales. El acuerdo contempla en materia de sociolaboral, por ejemplo, 4.000 millones de euros adicionales para medidas de inserción laboral durante la nueva legislatura, reducción de los gastos sociales, inmigración de trabajadores cualificados para hacer frente a la falta de personal en algunos sectores, fomento de la formación continua, mayor flexibilidad en la jornada laboral.

El **presidente del Partido Socialdemócrata Alemán (SPD), Martin Schulz, dimitió el 13 de febrero**, con efecto inmediato y la dirección de la formación propuso como sucesora a Andrea Nahles, jefa de su grupo parlamentario en el Bundestag. El doble anuncio busca calmar las voces críticas que han surgido dentro del SPD a raíz del acuerdo de coalición alcanzado con el bloque conservador de la canciller. Por su parte, ésta sentó el 19 de febrero las bases para la sucesión dentro de su partido, la CDU, con la **designación de Annegret Kramp-Karrenbauer como candidata a asumir el cargo de secretaria general de la CDU**. En la rueda de prensa en la que anunció su decisión, Merkel evitó responder a la pregunta de cuándo se dará el relevo en la jefatura del partido que preside. La designación de Kramp-Karrenbauer como número dos de la CDU, en sustitución de Peter Tauber, que presentó un día antes su dimisión, ha sido interpretada como una señal clara de una renovación del partido y de que la canciller piensa continuar el proceso que ha llevado a la formación a girar hacia el centro político. La presidenta de la CDU, Angela Merkel, logró el 26.2 el apoyo cerrado de su partido para otra gran coalición con el SPD y encarriló su sucesión con la elección de Annegret Kramp-Karrenbauer como secretaria general de la formación.

Tan solo 27 de los 975 delegados reunidos en Berlín se expresaron en contra de reeditar la gran coalición -en una votación a mano alzada-, a lo que siguió la elección -en voto secreto- de la secretaria general, con el 98,8 % a favor de la propuesta de Merkel.

El Gobierno ha elevado en el **informe económico anual presentado a comienzos de febrero** sus pronósticos de crecimiento para el 2018 al 2,4% (otoño: 1,9%). La ministra de Economía acentúa el notorio crecimiento económico en el país por octavo año consecutivo. Se espera que con un 5,8% la exportación crezca todavía más que el año anterior, aunque se espera que el controvertido superávit que registra la balanza de comercio exterior quede algo compensado al aumentar también notoriamente las importaciones. De la buena situación económica también se beneficiaran los desempleados ya que se espera la creación de 490.000 nuevos puestos de trabajo. En cuanto al controvertido punto de los contratos temporales en las actuales negociaciones de coalición, la ministra declaró que entiende el interés del sector económico en este tipo de contratos pero "existe el problema de que este instrumento se utiliza más de lo debido como forma de prolongar el periodo de prueba".

De acuerdo a cifras facilitadas por la Oficina Federal de Estadística, en 2017 **se exportaron mercancías por un valor de 1.279.400 millones de euros**, un 6,3% más en comparación interanual, alcanzando con un ello un récord por cuarto año consecutivo. Por otro lado, las importaciones ascendieron a 1.034.600 millones de euros, un 8,3% más frente a 2017. Con ello, Alemania pudo reducir el superávit de la balanza comercial, tan criticado internacionalmente, a 244.900 millones de euros (2016: 248.900) Según las estimaciones de la Asociación de Comercio Exterior, la exportación alemana también podría alcanzar este año un nuevo récord. Los pronósticos son de 1.340.000 millones de euros de ingresos en las exportaciones con un crecimiento del 5%, y de 1.104.000 millones en las importaciones con un aumento del 7%.

Según los datos facilitados el 23 de febrero por la Oficina Federal de Estadística, el **superávit registrado por las finanzas públicas en 2017 ascendió a 36.600 millones de euros**, el valor absoluto más alto desde la reunificación alemana (ingresos: 1.474.600 millones; gastos: 1.438.000 millones). En relación con el PIB, resulta una cuota de superávit del +1,1%. Los ingresos superaron a los gastos en todos los ámbitos estatales. Especialmente alto fue el superávit registrado por los *länder*, que con 16.200 millones pudieron mejorar sensiblemente su situación económica. Le siguió la Seguridad Social con un saldo positivo de 10.500 millones y los municipios con 8.800 millones. El superávit del Estado federal fue, con 1.100 millones, mucho menor en comparación interanual, lo que hay que atribuir principalmente a los efectos del fallo dictado por la Corte Federal Constitucional sobre la ilegitimidad del

impuesto sobre los combustibles que generó una devolución de fondos a las empresas energéticas por un importe de 7.300 millones de euros. Contribuyeron al crecimiento de los ingresos principalmente los pagos más altos en las partidas de impuestos sobre la renta y el patrimonio (+6,4%) y de las contribuciones a la Seguridad Social (+4,6%) debido a la buena situación de la ocupación.

Seguridad Social

Las **entidades gestoras del seguro médico obligatorio registraron en 2017 un superávit de 3.100 millones de euros**. Con ello, ascendieron las reservas de las 110 cajas del seguro obligatorio a 19.000 millones que, junto con los 9.000 millones del Fondo de Salud, resultan unas reservas totales en el sistema de salud de 28.000 millones. La AOK registró el mayor superávit con 1.450 millones de euros, seguida por la EK (1.200 millones) y la BKK (295 millones). También acabaron el año con un resultado positivo las tres mayores cajas del seguro: TK (561 millones), Barmer (213 millones) y DAK (263 millones); así como la IK (174 millones) y la Knappschaft (102 millones). El 15.2 la Oficina Federal de Estadística informó que los gastos del sistema de salud superaron en 2017 por primera vez la marca de los 1.000 millones por día, +4,9% o +374.200 millones frente a 2016 (2015: +3,8%; +356.500 millones). El aumento se atribuye a la implementación de la III Ley para la mejora de la atención a personas dependientes que entró en vigor el 1 de enero de 2017.

El Gobierno informa, en respuesta a una interpelación parlamentaria de Los Verdes, sobre la **aceptación de la opción de jubilación anticipada a los 63 años para los trabajadores que han cotizado al menos 45 años**. Esta opción entró en vigor el 1.7.2014 y no se aplica reducción a los beneficiarios. En 2014 un total de 151.000 personas se jubilaron anticipadamente, en 2015 esta cifra ascendió a 274.000 y en 2016 se situó en 225.000. A raíz de esta medida, la edad media de jubilación ha caído, pasando de 64,1 años en 2014, a 64 años en 2015 y 63,9 años en 2016, rompiéndose con ello la dinámica de años anteriores.

Mercado de trabajo

El **auge económico y la ocupación frenaron el habitual aumento del desempleo en enero**. Según la Agencia Federal de Empleo, el paro registrado se elevó a 2.570.000 (+185.000 frente a diciembre, -25.000 en términos desestacionalizados; +207.000 en comparación interanual). La tasa de desempleo fue del 5,8% (+0,5 puntos). Si se incluyeran las personas realizando una formación o que participan en programas de fomento laboral, el paro registrado se elevaría a 3.515.000. La ocupación alcanzó en diciembre las 44.620.000 personas (+641.000 en comparación

interanual). También aumentó la afiliación a la Seguridad Social que en noviembre se situó 32.820.000 (+756.000). En enero se registraron en las agencias en empleo 736.000 ofertas de empleo (+89.000). En **febrero la tasa de paro se situó en el 5,7% (-0,1%), la ocupación en enero alcanzó los 44,28 millones (+625.000 en comp. interanual)**, la afiliación a la Seguridad Social en diciembre los 32,56 millones (+711.000) y el número de puestos de trabajo vacantes en febrero los 764.000 (+90.000). La ministra de Trabajo y Asuntos Sociales en funciones, Katarina Barley, se pronunció a favor de aprovechar el impulso del mercado laboral en favor de los jóvenes; destacó las oportunidades que ofrece una buena formación dual a los jóvenes para asegurar su vida profesional y a las empresas para asegurar la mano de obra cualificada.

De acuerdo a cifras facilitadas por la Oficina Federal de Estadística, la ocupación aumentó durante el cuarto trimestre de 2017 un 1,5%, 642.000 personas en comparación interanual, elevándose con ello la cifra total de ocupados a 44,7 millones, la más alta desde la reunificación de Alemania. La tasa de aumento en los 4 trimestres del año fue la misma (1,5%). Especialmente, aumentaron las relaciones laborales con cotización a la Seguridad Social.

Según un informe de la fundación sindical Hans-Böckler-Stiftung presentado a comienzos de enero **el 18,6% de los trabajadores de empresas que no cuentan con un comité de empresa no recibe el salario mínimo interprofesional (SMI)**, mientras que solamente el 3,2% de los trabajadores de aquellas empresas que sí cuentan con un órgano de representación de los trabajadores recibe un salario inferior al estipulado por ley. Se trata en total de 2,7 millones de trabajadores.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Las cifras publicadas por la Oficina Federal de Estadística revelan que **el salario nominal aumentó en 2017 un 2,5% en comparación interanual**. El aumento real fue del 0,8% al crecer el IPC durante el año un 1,8%. A pesar de la positiva evolución por cuarto año consecutivo, en 2017 el crecimiento en términos reales fue menor ya que el salario real aumentó en 2016 un 1,8% y en 2015 un 2,4%. No obstante, Alemania se sitúa con un aumento del 0,8% por encima de la media de la UE (0,4%). Desde 2007 el salario real ha ido aumentando un 1% de media, evolución típica una economía con un crecimiento sostenible, según los expertos. El aumento de los ingresos junto con las favorables expectativas del mercado laboral ha impulsado el consumo y con ello la coyuntura económica.

A mediados de febrero la patronal y los sindicatos iniciarán en Potsdam la **ronda de negociaciones de un convenio colectivo para los más de 2**

millones de trabajadores públicos del Gobierno federal y de los municipios. Los sindicatos ver.di, GEW, GdP und IG BAU reclaman una subida salarial un 6% de, pero de 200 euros como mínimo. El sindicato verdi espera alcanzar un acuerdo superior al de las últimas negociaciones, y argumentan su demanda salarial con la buena coyuntura económica y los altos ingresos fiscales del Estado.

El sindicato IG Metall y la patronal en el land de Baden-Wurtemberg acordaron un nuevo **convenio colectivo para de la industria de la metalurgia** que será de aplicación hasta el 31/03/2020. El sindicato calificó el acuerdo de "hito en el camino hacia un mundo laboral moderno y autónomo" que otorga al trabajador una mayor flexibilidad y autonomía a la hora de determinar la duración de su jornada laboral. Los aproximadamente 3,9 millones de empleados del sector recibirán a partir de abril de 2018 un aumento salarial del 4,3% y tres pagas únicas de 100€ por los meses de enero a marzo. Además, a partir del 2019 habrá una paga adicional anual correspondiente al 27,5% del salario mensual que los trabajadores con hijos pequeños o familiares enfermos y el personal que trabaje en turnos podrá intercambiar por 8 días libres y una cantidad fija de 400 euros que la empresa podrá recortar o suprimir en tiempos económicamente difíciles. Todos los empleados reciben el derecho de reducir la jornada laboral a 28 horas como mínimo por un periodo máximo de dos años, pero sin la equiparación salarial que demandaba el sindicato.

Por otra parte, el sindicato IG Metal y la directiva de Volkswagen acordaron en febrero **un aumento salarial del 4,3% para los 120.000 trabajadores de la empresa automotriz** a partir de mayo y pagos únicos de 100 euros para los meses de febrero a abril. La subida salarial para los trabajadores con contratos temporales y los trabajadores con un contrato de formación será de 100 euros y 70 euros respectivamente.

Según informa la prensa entre octubre 2016 y septiembre de 2017, las agencias de empleo han impuesto un total de 954.000 sanciones a beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo, de ellas, 310.000 a hogares en los que viven menores de edad. La Izquierda critica esta práctica ya que en su opinión supone incrementar aún más el riesgo de que estas familias caigan en una situación de pobreza. Desde hace años diversas organizaciones reclaman un cambio de criterio. En junio del año pasado la Obra alemana para niños – que cifra en 76.000 menores el número de afectados por estos recortes al mes – pidió excluir a los menores de las sanciones. El principal motivo que lleva a las sanciones es no acudir a una cita previa, menos del 10% están motivadas por no aceptar una oferta de trabajo.

Asuntos sociales y servicios sociales

Un informe presentado el 8 de febrero por la fundación Bertelsmann-Stiftung advierte que la **situación de las familias con bajos ingresos podría ser peor de lo que reflejan los indicadores aplicados hasta la fecha**. Los autores afirman que los estudios realizados hasta la fecha subestiman el riesgo de pobreza de estas familias, ya que no ponderan la carga económica de los hijos menores en función de las rentas familiares. La tasa de riesgo de pobreza para parejas con un hijo es del 13%, con dos hijos del 16% y con tres hijos del 18%. En el caso de los hogares monoparentales incluso alcanza el 68%. El presidente de la fundación reclama más políticas públicas para combatir la pobreza y propone fusionar todas las ayudas para los menores en una sola prestación económica.

Según datos facilitados el 26 de febrero por la Oficina Europea de Estadística, el **riesgo de pobreza entre los desempleados de entre 16 y 64 años en Alemania se situó en 2016 en el 70,8%** y con ello el índice más alto del conjunto de los países de la UE (promedio UE 2016: 48,7%; 2006: 41,5%). El segundo país con mayor riesgo de pobreza entre los desempleados es Lituania, pero con una considerable distancia frente a Alemania (60,5%), seguido de Letonia (55,8%), Bulgaria (54,9%), Estonia (54,8%), República Checa (52,3%), Rumania (51,4%) y Suecia (50,3%). Los desempleados menos expuestos a la pobreza viven en Finlandia y Chipre (37,3%). El riesgo de pobreza en Francia (38,4%) y Dinamarca (38,6%) es apenas la mitad del de Alemania. Los partidos de la oposición atribuyeron esta "situación catastrófica" a la gran coalición (CDU/CSU y SPD) y calificaron la posición tan destacada de Alemania como una "triste prueba" de las deficiencias del sistema de prestaciones sociales alemán.

Un estudio del Instituto Ifo publicado a finales de mes **cuestiona la teoría mantenida por instituciones internacionales, como la OCDE o el FMI, sobre el aumento de desigualdad social en Alemania** basándose en varios factores: 1. Aunque ha habido oscilaciones en cuanto a la desigualdad social y la brecha salarial entre los ingresos laborales más bajos y altos, a lo largo del tiempo no se percibe una mayor desigualdad social ni de ingresos; 2. La positiva evolución de la ocupación (muchos más trabajadores cualificados y personas mayores que hace 20 años; muchas más mujeres, a menudo con jornada parcial, y muchos más desempleados de larga duración con puesto de trabajo) conduce a que se refleje una desigualdad creciente de los ingresos en las estadísticas; 3. Por el efecto de las ayudas sociales sobre el reparto de los ingresos.

Migraciones

Según cifras facilitadas por el Ministerio de Interior, durante **enero de 2018 entraron en el país 12.285 peticionarios de asilo, especialmente procedentes de Siria, Irak y Nigeria**, lo que implica una disminución del 15,1% en comparación interanual y del 6,1% en comparación con el mes anterior. La cifra de solicitudes de asilo formales (primeras y sucesivas) presentadas ante el Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) ascendió a 15.077, un 16,1% menos en comparación interanual y un 5,5% menos frente a diciembre.

De acuerdo a las cifras de que dispone el Ministerio alemán de Relaciones Exteriores, la **cifra de ciudadanos sirios que solicitan la reagrupación ha descendido ligeramente** y a fecha 24 de enero las representaciones diplomáticas alemanas en la región han concedido alrededor de 45.516 peticiones de citas para solicitar la visa correspondiente (a finales de noviembre eran 46.475). Estas cifras incluyen también los casos para reagrupación familiar de refugiados con protección subsidiaria. Para este grupo, se suspendió la posibilidad de reagrupación en 2016 y el Parlamento alemán acaba de aprobar la prolongación de la suspensión hasta el 31 de julio.

La mayoría de los refugiados reciben prestaciones por peticionario de protección internacional hasta que su procedimiento se ha cerrado. Si este procedimiento dura más de 15 meses, pasan a recibir la ayuda social, con lo que se duplica el gasto público. Dos años después de la crisis de refugiados, **la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) todavía tiene 57.693 procedimientos abiertos**. De ellos, unos 14.000 generan, según la prensa, unos gastos adicionales de por lo menos 33 millones de euros al año por estar pendientes de resolución desde hace más de 15 meses. El diputado cristiano demócrata Kai Werner se lamenta de que algunas familias de refugiados tengan unos ingresos con los que un "asalariado normal sólo puede soñar", haciendo alusión en su informe en concreto a una familia con diez miembros que percibe prestaciones de un total de 7.300 euros al mes y demanda un cambio en la legislación actual. En la actualidad la duración media de un procedimiento es de 10,7 meses, superior al de 2016 (7,1) y 2015 (5,2). El periodo más largo para que recaiga una resolución se registró en mayo de 2017 (11,1).

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

La principal noticia política del mes es el presunto escándalo surgido en torno a la Ministra Alternativa de Trabajo, Rania Antonopoulou, concluido, a finales de mes, con la dimisión de la interesada así como de su esposo, el Ministro de Economía y Desarrollo, Dimitris Papadimitriou y consiguiente remodelación del Gobierno.

El motivo de la dimisión de Antonopoulou fue la publicación en la prensa de la noticia relacionada con un subsidio de alquiler del que disfrutó durante sus casi dos años de estancia en la capital. Aunque se trate de un subsidio legal, previsto para miembros extra-parlamentarios del gobierno que no tienen residencia privada propia en Atenas, en una declaración la Antonopoulou reconoce que todo tipo de ayuda financiera a altos cargos gubernamentales resulta provocativa para la ciudadanía, especialmente en estos momentos de crisis. Asimismo, afirma que dada su situación económica, como se refleja en sus declaraciones de renta, la indignación de los ciudadanos se ha incrementado aún más. Al mismo tiempo, anunció que ha dado comienzo a los trámites para devolver la cantidad de los 23 mil euros a las arcas públicas. Unas horas más tarde, también presentó su dimisión Dimitris Papadimitriou.

El Primer Ministro, Alexis Tsipras, aceptó las dimisiones de los dos miembros del Gobierno y procedió, a finales de mes, a una remodelación del mismo, nombrando a al frente de Economía y Desarrollo, en sustitución de Papadimitriou, a Yannis Dragassakis, que mantiene también su cargo de vicepresidente del Ejecutivo.

Entre los cambios figura, además, el traspaso de la cartera de Migración, del que ha cesado Yannis Mouzalas, responsable político de la gestión del flujo masivo de refugiados. Le sustituye Dimitris Vitsas, ex viceministro de Defensa, que deja su cargo a Fotis Kuvelis. La diputada de SYRIZA, Meropi Tzoufopoulou, asume el cargo de viceministra de Educación, Investigación y Asuntos Religiosos, mientras que el actual secretario especial de la Autoridad de Inspección de Trabajo, Atanasios Iliopoulos, ocupará la cartera de viceministro de Trabajo, Seguridad Social y Solidaridad Social.

Finalmente, Costas Stratís ha sido nombrado viceministro de Cultura y Deportes.

El ministro de Finanzas, Euclid Tsakalotos, y el responsable alterno de este Departamento, George Chouliarakis, permanecen en sus puestos, claves

de cara al esperado final del programa de rescate griego en agosto. También continúa el titular de Exteriores Nikos Kotzias, inmerso ahora en unas negociaciones con Macedonia para resolver las disputas políticas relacionadas con el nombre de la exrepública yugoslava.

Situación económica

Según datos de la banca griega, de mayo a diciembre de 2017, se recuperaron depósitos de una suma total de 7,4 mil millones de euros del sector privado, de los cuales 4,8 mil millones procedían de hogares. Al menos la mitad de esta cantidad corresponde a dinero guardado "bajo el colchón" durante los años de la crisis, por lo que se contempla una reversión de la tendencia de los últimos años.

Otra magnitud clave que resulta indicativa de la mejora del ambiente financiero es el incremento de las cifras que corresponden al "dinero fresco", es decir, los nuevos depósitos efectuados, que no están sujetos a restricciones de capital, según las condiciones introducidas en verano de 2016. Analistas consideran que en los próximos meses, a medida que se vayan verificando las estimaciones positivas sobre la economía, junto con la conclusión del programa de rescate de la economía griega, se crearán las condiciones que permitirán una aceleración mayor del regreso de los créditos a los bancos.

Un fuerte indicio de su constante tendencia al alza y la recuperación de la confianza de los inversores son las sucesivas mejoras de las evaluaciones de la economía griega, considera el ministerio de Finanzas con motivo de la mejora de la calificación crediticia del país (de "B-" a "B") por Fitch (un mes después de la mejora producida por la agencia Standard & Poor's).

Al mismo tiempo, un comunicado del ministerio de Finanzas señala que "mediante una decisión para aliviar la deuda, la conclusión exitosa del programa de rescate, la formulación de una estrategia de desarrollo integral y la creación de un margen de liquidez para apoyar la economía y garantizar el acceso estable a los mercados, se crean los fundamentos para un crecimiento sostenible que incluirá el mundo laboral".

A finales de mes, en un entorno positivo para Grecia se celebró la reunión de los ministros de Finanzas de la zona euro. El presidente del Eurogrupo, Mario Centeno, hizo referencia a "noticias buenas" procedentes de Grecia y confirmó que sólo dos de los 110 requisitos de la tercera evaluación siguen pendientes, cuya conclusión no depende del Gobierno heleno. Se trata del avance del proyecto de inversión en Elinikó, la zona del antiguo aeropuerto de Atenas, y la implementación de las subastas electrónicas a escala nacional, que siguen pendientes por causas técnicas, según

aclararon fuentes del ministerio de Finanzas, que agregaron que es cuestión de días proceder al inicio de las operaciones.

El jefe del Eurogrupo señaló que tan pronto como las instituciones confirmen la conclusión de los dos últimos requisitos, se proseguirá a los procedimientos nacionales de aprobación del desembolso del próximo tramo de la ayuda financiera a Grecia, de 5,7 mil millones de euros.

Centeno añadió que actualmente es el momento oportuno para proceder a la siguiente fase, apuntando a la par que ya han comenzado las deliberaciones a nivel técnico sobre el alivio de la deuda.

El comisario de Finanzas de la UE, Pierre Moscovici manifestó su convicción de que no habrá una línea de crédito preventiva para Grecia, después del final del programa actual de rescate y añadió que el alivio de la deuda griega será significativo. Sin embargo, señaló que la implementación de las reformas no debería paralizarse después de la salida de Grecia del programa. Moscovici explicó que una vez concluido con éxito el programa actual, Grecia debe convertirse en un miembro regular de la zona del euro, que significa principalmente tres cosas: 1. en los próximos meses Grecia ha de planificar su propia estrategia de crecimiento; 2. se producirá un alivio importante de la deuda, pero sin incluir quita alguna, 3. mientras que seguirá una cierta supervisión de las finanzas públicas griegas, como pasa con todos los países, que en ningún caso no supone un nuevo programa de ajuste.

Por otra parte, en un fórum que se celebró en la fundación "Stavros Niarchos", titulado "Grecia: los caminos de la esperanza", el presidente del Banco de Ática y ex representante de Grecia al FMI, Panayotis Rumeliotis, recalcó durante su intervención que "el PIB de Grecia está de alza por primera vez desde 2010, el déficit público prácticamente se ha eliminado y la tasa de crecimiento de las exportaciones en 2017 alcanzó la tasa extraordinaria de 13%". Roumeliotis señaló también que las inversiones extranjeras directas ya han recuperado los niveles de 2005, mientras que la banca griega, después de tres recapitalizaciones, ya ha entrado en una fase de desarrollo y ha mejorado notablemente la confianza de los ciudadanos en el sistema bancario.

De forma inesperada, también la agencia de calificación Moody's ha procedido este miércoles a mejorar la calificación crediticia de Grecia por dos grados, de «Caa2» a «B3», armonizando su evaluación con las calificaciones de las otras dos agencias, que recientemente también habían mejorado la calificación crediticia de Grecia.

Por último, la Asociación de Exportadores Griegos y del Centro de Investigaciones y Estudios de Exportación (KEEM) comunica que las

exportaciones en 2017 experimentaron un incremento de 13,2 por ciento interanual, alcanzando la cifra récord de 28,46 mil millones de euros. De esta forma, las exportaciones del año pasado superaron el valor registrado en 2012, de 27,34 mil millones de euros, que era la cifra mayor hasta la fecha.

Un dato particularmente alentador es el incremento significativo de las exportaciones a terceros países, fuera de la UE, que resulta indicativo del viraje emprendido por las empresas exportadoras hacia nuevos mercados con potencial considerable, pero también de la extroversión adoptada por los empresarios griegos en los años de la crisis.

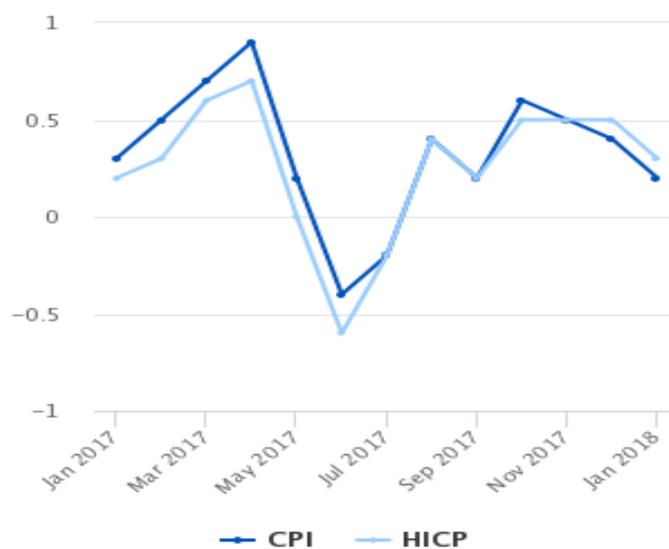
En cuanto a los destinos de las exportaciones griegas, aparte del aumento notable (7,7 por ciento) registrado hacia los países de la Unión Europea, también se han movido al alza las exportaciones a todas las uniones económicas a nivel global, menos el Mercosur.

El incremento total se debe principalmente al ascenso significativo de las exportaciones de combustibles (30 por ciento) y de materias primas (26,2 por ciento).

IRLANDA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de enero de 2018 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).



Source: CSO Ireland

El Brexit podría causar una reducción del 12% en la economía del Norte

Un artículo publicado por el periódico "The Irish News" el 08/02/2018 señala que el **BREXIT podría causar una reducción del 12% en la economía del norte del país**, de acuerdo con cifras del gobierno Británico.

Se menciona que los Diputados han estado leyendo documentos, que fueron preparados por el Departamento para la Salida de EU, bajo condiciones controladas, pero **las cifras se han filtrado**.

Según este artículo, unos estudios sobre el impacto del Brexit emitidos por Diputados del gobierno revelan que el Noreste, West Midlands e Irlanda del Norte sostendrán el mayor golpe al crecimiento económico por la retirada de Inglaterra de la Unión Europea el próximo año.

Los datos que proporcionan son: El Norte se enfrentaría a un golpe en su economía del 12% si no se concierta un acuerdo con la EU. Un acuerdo de

libre mercado causaría que la economía se redujese en un 8% y un acuerdo para permanecer dentro del mercado único, considerado como "soft Brexit" (Brexit suave) llevaría a un golpe en la economía del 2,5%.

La Directora de la Confederación de Irlanda del Norte de la Industria Británica, Sra. Angela McGowan, avisó que el no-acuerdo sobre el Brexit "equivaldría a otra crisis financiera". Si no hubiera acuerdo con la EU, supondría para el Noreste una depresión del 16% y para West Midlands el crecimiento sería golpeado en un 13%. En comparación, Londres sostendría solo un 3,5% en su crecimiento en un escenario de no-acuerdo.

Se espera que las reuniones clave del gobierno Brexit "war cabinet" (gabinete de guerra) se focalicen en Irlanda del Norte e inmigración. La Sra. Theresa May presidió las primeras dos reuniones claves del Brexit con los principales Ministros ya que el gobierno se enfrenta a más llamadas para clarificar la posición del Reino Unido. El comité gabinete del Brexit ha discutido cómo podría ser la relación futura entre el Reino Unido y la EU.

EL Jefe negociador del Brexit Sr. Michel Barnier avisó que necesita más claridad del Reino Unido sobre qué clase de relación económica quiere con el bloque después de su retirada. Como continuación a una reunión con el Secretario para el Brexit de Inglaterra el Sr. David Davis, el Sr. Barnier dijo "ha llegado el tiempo de hacer una elección" ya que avisó de "inevitables" barreras en el mercado.

Los resultados del comité gabinete que apareció como un *documento filtrado*, sugerían que la EU quiere ser capaz de restringir el acceso al Mercado Único del Reino Unido si hay disputa después del Brexit.

Según un borrador del acuerdo del Reino Unido y la EU sobre la retirada, el poder de suspender "ciertos beneficios" sería aplicable durante la fase de transición después de que el Reino Unido abandone en marzo del 2019.

Mientras tanto, se ha solicitado a la Corte Europea de Justicia (ECJ), que se pronuncie sobre si los británicos que viven en los otros 27 miembros de la EU pueden retener ciertos derechos como ciudadanos de la EU como continuación al Brexit, después de que Holanda ha presentado un caso sobre expatriados.

CIFRAS del artículo: Impacto de las distintas opciones en la Economía por Áreas.

AREAS	Mercado Único	Libre Mercado	No acuerdo
East Midlands	-1,8%	-5,0%	-8,5%
Este	-1,8%	-5,0%	-8,0%
London	1,0%	2,0%	3,5%
Noreste	-3,0%	-11,0%	-16,0%
Noroeste	-2,5%	-8,0%	-12,%
Sur Este	-1,0%	-2,0%	-5,0%
West Midlands	-2,5%	-8,0%	-13,0%
Yorkshire&Humber	-1,5%	-5,0%	-7,0%
Irlanda del Norte	-2,5%	-8,0%	-12,0%
Escocia	-2,5%	-6,0%	-9,0%
Gales	-	-5,5%	-9,5%

ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

Italia, en febrero, se encontraba en plena campaña electoral. A finales del mes de diciembre, dos meses antes de la fecha de final de legislatura, el Presidente de la República, Sergio Mattarella convocaba elecciones generales para el 4 de marzo para renovar 630 escaños de diputados y 315 senadores. Tras el fracaso, hace un año, de la reforma institucional que había propuesto Matteo Renzi, secretario general del partido Democrático y Primer Ministro durante tres años, que le obligó a dimitir, el Gobierno italiano ha estado dirigido por Paolo Gentiloni, también del Partido Democrático que llegó a la presidencia del Consejo de Ministros a propuesta del mismo Matteo Renzi desde la cartera de Exteriores.

El Partido Democrático, debilitado tras perder el referéndum de diciembre de 2016 y dividido sobre todo por las escisiones que se han ido produciendo durante el último año, no parece tener muchas opciones de éxito en estas elecciones. Matteo Renzi, que sigue siendo secretario general del partido, ha mantenido una campaña electoral más técnica que en otras ocasiones, con menos anuncios propagandísticos y con menos protagonismo, dedicándose a defender la labor realizada y a animar a los electores a que voten por la continuidad de las reformas que han emprendido, frente a sus competidores "populistas", incluyendo entre ellos tanto del Movimiento 5 Estrellas como al centro derecha. Al igual que en el resto de los partidos que se presentaban, a excepción del Movimiento 5 Estrellas, el Partido Democrático no presentaba un candidato a Primer Ministro, dejando esta decisión al Jefe del Estado una vez conocidos los resultados. El Partido Democrático, como principal partido, se ha presentado en una coalición de centro izquierda en la que también se incluía el partido +Europa, liderado por la excomisaria de Agricultura de la UE, Emma Bonnino. Entre las propuestas del programa electoral del PD, un listado que denominaron "cien pequeños pasos", para seguir la senda de cien leyes y medias impulsadas en los cinco años que han gobernado (en coalición con otras fuerzas políticas), figuraba la introducción de un "salario mínimo garantizado", que ya aparecía en la ley de bases de la reforma del mercado de trabajo de Renzi en 2014, pero que nunca se llegó a desarrollar.

Como alternativa al Partido Democrático, y constituido por personas que se dieron de baja de este grupo en el último año, se presenta el partido Libres e Iguales (LEU), liderado por el actual Presidente del Senado, el exmagistrado Pietro Grasso. En LEU han confluído, entre otros, históricos dirigentes del Partido Democrático que situados más a la izquierda de las

políticas de Renzi se han opuesto prácticamente a todas las reformas propuestas por él.

En estas elecciones, el partido que cuenta con más posibilidades de ganar, según todos los sondeos, es el Movimiento 5 Estrellas. El Movimiento, fundado por el cómico Beppe Grillo (que nunca ha sido parlamentario ni se presenta a las elecciones), aparte de que se presenta en solitario, es decir, sin formar parte de ninguna coalición, ha sido el único que ha propuesto un candidato a Primer Ministro. Se trata de Luigi di Maio, hasta ahora, vicepresidente de la Cámara de Diputados y uno de los diputados más jóvenes de la última legislatura. El Movimiento, que cuenta en la actualidad con las alcaldías de Roma y de Turín, ha ido moderando su discurso en los últimos meses. Su candidato a Primer Ministro, durante la campaña, se ha reunido con empresarios, ha visitado los centros económicos de poder, y se ha mostrado más comedido en su posición frente a las instituciones europeas y frente a la moneda única, de la que, hace unos meses, prometían salir. Además ha suavizado su discurso "anticasta" y "antisistema" y ha rechazado la denominación de "populista" para su formación. Las promesas del M5S han sido la reducción de impuestos para las rentas más bajas, la disminución de los costes laborales, cambiar la denominada Ley Fornero de reforma de pensiones de 2012, un aumento en el gasto público para la educación y más repatriaciones y control en la inmigración. Pocos días antes del 4 de marzo, Di Maio presentaba su posible gobierno, formado por nombres procedentes de la sociedad civil, con solo dos políticos en su equipo.

El freno a la inmigración ha sido un tema central en la campaña electoral por parte de la coalición de centro derecha conformada principalmente por Forza Italia de Silvio Berlusconi y la Liga, de Matteo Salvini que suscribieron un acuerdo a finales del mes de enero con un listado común de promesas electorales. A pesar de ello, durante la campaña, las declaraciones de Silvio Berlusconi y de Matteo Salvini han sido contradictorias entre sí en numerosas ocasiones. Con respecto a la fiscalidad, la coalición promete menos impuestos y la institución de una Flat Tax, aunque no se han puesto de acuerdo aún en cuál sería el tipo: un 15% por parte de la Liga y alrededor del 23% por parte de Forza Italia. Por otro lado, la coalición promete la derogación de la Ley Fornero pero tampoco están totalmente de acuerdo en aspectos concretos para su anulación. En relación con la educación, su propuesta es corregir lo que consideran defectos de la reforma de Renzi. Pero como ya se ha comentado, entre sus prioridades está el freno a la inmigración irregular, que la Liga une al aumento de la criminalidad, por lo que proponen el bloqueo de los desembarcos, un aumento de las medidas de seguridad y la introducción de la policía de barrio.

Tampoco la coalición de centro derecha, al igual que la del centro

izquierda, ha presentado un candidato común para Primer Ministro, si bien Silvio Berlusconi anunciaba a finales de febrero que el candidato de Forza Italia sería Antonio Tajani, el actual Presidente del Parlamento Europeo que se mostró a favor del posible encargo. En todo caso, en la coalición había quedado claro que sería el partido que, dentro de la coalición, obtuviese más votos el que debería proponer el candidato.

En estas elecciones, que se realizarán según la nueva Ley "Rosatellum bis", el umbral mínimo para formar gobierno es del 40% y ninguno de estos tres bloques llegaría a este porcentaje según los sondeos que se han ido realizando a lo largo de la campaña. Todas las encuestas publicadas poco antes de las elecciones coincidían en que la coalición vencedora será la de centro derecha con un porcentaje de votos de alrededor del 35%, seguida por el Movimiento 5 Estrellas, que se presenta como partido en solitario, con un porcentaje de alrededor del 28% y en tercer lugar la coalición de centro izquierda, básicamente el Partido Democrático, con un porcentaje de alrededor de un 22%. Las encuestas también informaban del alto porcentaje de indecisos, que algunos han llegado a estimar en un 30%.

Con estos previsible resultados, en un escenario de "tripartidismo", todos hablan del riesgo de ingobernabilidad y de una posible segunda ronda de elecciones vistas las posturas no muy reconciliables entre los partidos.

Situación económica

En este mes de febrero, el Instituto Nacional de Estadística ha publicado los datos de las cuentas públicas de 2017 entre los que se confirma el aumento del PIB del 1,5% en volumen y del 2,1% a precios de mercado, mientras que la relación deuda/PIB ha descendido del 131,6% al 131,5%. El endeudamiento neto se ha quedado en el 1,9% (en 2016 fue del 2,5%), el dato más bajo desde hace diez años, mientras que el saldo primario ha aumentado hasta el 1,9% del PIB. Las inversiones han aumentado el 3,7% y el consumo el 1,1%. El gasto por intereses ha sido de 65.300 millones de euros y la presión fiscal ha disminuido desde el 42,7% al 42,4%.

También se han conocido los datos correspondientes a 2017 en relación con la lucha contra la evasión fiscal. Según la Agencia Tributaria, se han recuperado más de 20.000 millones de euros. Ha sido importante en esta recaudación el proceso de regularización fiscal (6.500 millones de euros). Desde 2013, los ingresos del programa de lucha contra la evasión fiscal han aumentado un 53%.

Como balance de gobierno, el Primer Ministro Paolo Gentiloni, presentaba este mes de febrero los resultados del Plan "Empresa 4.0" puesto en

marcha por el ejecutivo. Gentiloni explicaba que en los sectores bonificados en el ámbito de este programa, los pedidos nacionales crecieron en 2017 un 11% en términos interanuales. También, el sector de maquinarias ha registrado una facturación nacional superior a las de Francia y Alemania. Como aspecto negativo, figura la formación de los trabajadores, aún muy por debajo de la media europea.

El ISTAT confirma que sigue aumentando la producción industrial en Italia, acercándose cada vez más a los datos de 2008. El índice que mide la producción industrial, después del nuevo aumento producido en diciembre (+2,5% mensual, +7,2% en términos interanuales) ha alcanzado los máximos de octubre de 2008 y está casi en los niveles pre-crisis. Los ingresos en 2017 han aumentado el 5,7%. Estos aumentos se deben sobre todo a la exportación pero también a la recuperación de la demanda interna.

Por último la Comisión Europea ha modificado al alza las previsiones de crecimiento de la economía italiana para 2018 desde el 1,3% de aumento del PIB (estimado en noviembre) al 1,5%. Pero Italia sigue estando entre los países con más bajo crecimiento de Europa donde se estima una media de aumento del PIB del 2,3%. En la economía italiana pesa la fragilidad del sector bancario. La Comisión ha hecho un llamamiento a continuar con las reformas ya puestas en marcha y, teniendo en cuenta los desequilibrios financieros existentes, a adoptar políticas prudentes, lejos de medidas que incrementen el déficit.

PAÍSES BAJOS

POSICIÓN DE HOLANDA EN LA UE ¹

Los Países Bajos se encuentran entre los ocho países de la UE que se han unido para advertir a Bruselas contra la introducción de "propuestas de largo alcance" y para pedir el fortalecimiento de la estabilidad económica.

Los ministros de Finanzas de los Países Bajos, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Irlanda, Letonia, Lituania y Suecia firmaron un documento de posicionamiento que acaba de publicarse, y que establece que "la unidad es un activo clave para la UE27 restante y debe salvaguardarse".

El Ministro holandés de Finanzas, Wopke Hoekstra, dijo en un comunicado por separado que las ocho naciones creen que las economías fuertes conducen a una Europa más fuerte. "Esto comienza a nivel nacional al tomar medidas para aumentar la resistencia económica", dijo.

Los ocho países mantienen que Bruselas "debe hacer uso de los marcos fiscales, económicos y financieros fortalecidos que ya existen, para ofrecer resultados concretos" para todos los ciudadanos de las 27 naciones que permanecerán en la UE después del Brexit. El documento incluye seis posiciones conjuntas, incluida la reducción obligatoria de la deuda nacional si un país se enfrenta a graves dificultades.

Pagador neto

En un discurso hace unos días, el primer ministro holandés Mark Rutte volvió a hablar en contra de cualquier aumento de las contribuciones holandesas a la Unión Europea después del Brexit. Países Bajos es un país pagador neto.

El diario Volkskrant dijo que la participación de Hoekstra en este documento conjunto "ha demostrado que Países Bajos es capaz de forjar alianzas". Los diplomáticos de la UE habían expresado dudas sobre ello debido al "no, no, no enfoque" de Hoekstra durante sus primeros meses en Bruselas. Sin embargo, el ministro holandés tomó la iniciativa de la alianza en enero con una cena para los ministros de los países, publica el periódico.

¹ Fuente: DutchNews, 08.03.2018

POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

El Senado aprobó **la enmienda de la Ley del Instituto polaco de Memoria Nacional (IPN)**, por lo que ahora solo está pendiente de la firma del presidente. La adopción de la ley ha provocado una crisis en las relaciones polaco-israelíes y polaco-ucranianas. La diplomacia de los EE. UU., el aliado más importante de Polonia, se alinea con Israel haciendo constar que el conflicto en torno a las disposiciones, que prevén penalización por atribuir a los polacos haber contribuido al Holocausto, podría "tener un impacto en los intereses estratégicos de Polonia y sus relaciones con EE. UU." El presidente Andrzej Duda finalmente firmó la ley del Instituto de Memoria Nacional (IPN) que había provocado la mayor crisis diplomática desde el 1989. Paralelamente, ha delegado en el Tribunal Constitucional la responsabilidad de evaluar si esta normativa pone el peligro la libertad del debate sobre el Holocausto, como afirman los críticos a la nueva normativa. El Gobierno de Israel no ha cambiado de opinión y exige que la ley polaca no entre en vigor.

Durante su **visita a Alemania del 16 al 17 de febrero, el primer ministro polaco Mateusz Morawiecki** relativizó en una conferencia de prensa conjunta con la canciller alemana el llamamiento que realizó días antes el partido gubernamental PiS animando a sus ciudadanos en el extranjero a denunciar declaraciones u opiniones en contra de Polonia. Merkel habló de la necesidad de mejorar las relaciones bilaterales y de serias diferencias de opinión en muchos temas. El llamamiento del PiS está relacionado con la reciente y controvertida Ley sobre el Holocausto que criminaliza el uso de expresiones que vinculen "a la Nación polaca o al Estado polaco" con el Holocausto.

Durante la **cena informal de los jefes de Estado y Gobierno celebrada el 22 de febrero en Bruselas**, el primer ministro Mateusz Morawiecki destacó las expectativas de Polonia y Europa Central en el debate presupuestario que está empezando, ha comunicado el viceministro de AAEE, Konrad Szymanski. Morawiecki se desplazó a Bruselas con motivo de la cumbre informal de líderes europeos. En vísperas del encuentro, el primer ministro belga ofreció una cena informal para algunos mandatarios europeos. Además del jefe del Gobierno polaco, se encontraban entre los invitados los líderes de Alemania, Bulgaria, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Portugal, Eslovaquia y España. "Estamos dispuestos a hablar de la reforma de las políticas y de nuevos objetivos para evitar la migración no controlada o fortalecer la seguridad, pero el compromiso debe comprender nuestros intereses fundamentales referentes a la política de cohesión y agricultura", ha señalado el ministro Szymanski tras la reunión.

El Parlamento Europeo aprobó una resolución en la que “acogen con satisfacción” la decisión de la Comisión Europea de activar respecto a Polonia el art. 7.1. del TUE debido a un riesgo grave de violación del Estado de derecho e insta al Consejo de la UE a “adoptar unas medidas urgentes” en el ámbito del citado artículo.

El primer ministro, Mateusz Morawiecki, ha anunciado que **el Gobierno podría aceptar que la contribución polaca a los presupuestos comunitarios aumente del 1% actual a un 1,2%** de la renta nacional bruta en las futuras Perspectivas Financieras Plurianuales. Por tanto, la contribución polaca a las arcas comunitarias aumentaría un 20%. Polonia, al igual que otros países comunitarios, tendría que aportar un 20% más que ahora. Desde el punto de vista de los presupuestos del Estado, se trata de una partida importante que corresponde a un 1,25% del gasto previsto para el año en curso.

El presidente del Senado de España, Pio García-Escudero, visitó Polonia los días 8 y 9 de febrero a invitación del presidente del Senado de Polonia, Stanislaw Karczewski. En el marco del encuentro que mantuvo el 8 de febrero con el primer ministro Mateusz Morawiecki trataron diversos asuntos económicos, cuestiones bilaterales y temas relacionados con la agenda europea. García Escudero Márquez agradeció a Morawiecki el apoyo prestado a España tras la aplicación del artículo 155 de la Constitución en Cataluña. El presidente del Senado español mantuvo además reuniones con el presidente del Sejm, Marek Kuchcinski, con el presidente del Senado Stanislaw Karczewski y el viceministro de Exteriores, Jan Dziejdziczak.

El 29.01.2018, el **presidente firmó la ley de presupuestos del año 2018**, la cual prevé unos ingresos de 355.700 millones y un gasto de 397.200 millones de zlotys. Los presupuestos se han elaborado manejando un crecimiento económico del 3,8%, una inflación no superior al 2,3% y un déficit del sector de las finanzas públicas del 2,7% en total.

En 2017, el **producto interior bruto creció un 4,6% en tasa interanual**, tras el incremento del 2,9% del año anterior, según se desprende de las estimaciones de la Oficina Central de Estadística (GUS). Este es el mejor resultado desde el año 2011, lo cual contrasta con las previsiones de economistas desde inicios del año pasado que preveían un crecimiento en torno al 3,1%. Los datos difundidos por GUS indican que la economía se aceleró mucho en el cuarto trimestre del año pasado creciendo en ese periodo entre un 5,2% y un 5,5%. Por primera vez en los últimos tres años, las inversiones y no el consumo se han convertido en su motor principal. Esto quiere decir que el año 2018 podría ser igual de bueno.

Las **empresas extranjeras ya no invierten en Polonia** tanto como antes. El 2017 resultó ser el más débil en este ámbito de los últimos años, según se desprende de los datos publicados por el Banco Nacional Polaco (NBP). Es más, en el saldo de las inversiones influyen mucho los beneficios conseguidos por las empresas que se han quedado en las filiales polacas. Además, varias empresas se han mudado fuera del país. El motivo principal es la *repolonización* de los sectores bancario y energético. Como consecuencia, el saldo de las inversiones directas extranjeras en Polonia sumó, según el banco central, 20.700 millones de zlotys (unos 4.929 millones de €) reduciéndose casi un 70% respecto al año 2016.

No obstante lo anterior, los datos referentes a la producción industrial y la construcción durante el mes de enero sugieren que la **recuperación de las inversiones ha llegado por fin al sector privado**. Conforme con los datos publicados el martes por la Oficina Central de Estadísticas (GUS), la producción vendida aumentó en enero un 8,6% en tasa interanual respecto a un 2,7% registrado en diciembre. La producción del sector de la construcción y montaje ha subido un 34,7% en tasa interanual (un 12,7% el mes anterior), mientras que las ventas minoristas en términos reales crecieron un 7,7% (un 5,2% en diciembre). Aumenta la actividad en todos los sectores de la construcción, lo cual refleja también una recuperación de las inversiones.

Seguridad Social

A partir del año que viene, los empleados empezarán a ahorrar de cara a la jubilación en los denominados **planes de pensiones de capitalización**. Aquellos que ingresen cuotas máximas durante 40 años podrán obtener, además de una pensión pagada por el Estado, una pensión adicional al mes. El Ministerio de Finanzas remitió a consultas sociales un proyecto de ley que prevé un sistema de ahorro privado y voluntario. La ministra Teresa Czerwniska señala que el Gobierno quiere que los recursos acumulados en el sistema privado impulsen también las inversiones. A partir del año que viene, los empleados de las empresas más grandes quedarán adscritos automáticamente a un fondo de inversiones elegido por el empleador. Con el tiempo, también empezarán a ahorrar los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, si bien las empresas más pequeñas podrán retirarse con facilidad del programa.

Migraciones

Los primeros ministros del V4 hablaron de las "trampas de desarrollo que encara la UE". El mensaje más concreto de la **reunión de los países de Visegrado celebrada a comienzos de enero** es la resistencia a la

acogida de inmigrantes. La declaración del V4 tras la reunión incluye seis postulados: la búsqueda de unidad en el marco de la UE y de la prevención de las divisiones en su seno, lo que en opinión de este grupo de Estados se puede alcanzar a través de la protección y desarrollo del mercado único; la recuperación del funcionamiento adecuado de la zona Schengen; la recuperación del control de las fronteras exteriores; la ampliación de la integración; y el fortalecimiento de los enlaces económicos y monetarios existentes. Los líderes del V4 opinan que es el Consejo Europeo el que debería desempeñar un papel más importante en cuanto al diseño y desarrollo de las prioridades políticas de la UE. Además, abogan por reducir el número de eurodiputados y no crear listas supranacionales al Parlamento Europeo.

Los primeros ministros de Polonia, Hungría, Eslovaquia y la República Checa opinan que la crisis de inmigración tiene que solucionarse en los países y regiones de origen. Por lo tanto, los mandatarios formularon la idea de que los miembros del grupo reúnan 35 millones de euros y visiten conjuntamente Libia (los recursos se destinarían al fortalecimiento de las fronteras de este país).

En 2016 se **resolvieron positivamente 276 solicitudes de protección internacional** de ciudadanos ucranianos, registrando con ello un aumento importante y convirtiéndose este colectivo ahora en el grupo étnico más numeroso con protección internacional en Polonia. Se trata principalmente de personas procedentes de Donbas o Crimea, pertenecientes a los llamados grupos sensibles y la mayoría de ellos cuenta también con una protección complementaria. En años anteriores, se rechazaron de forma masiva las peticiones de ucranianos, concediéndose solo en casos extraordinarios (2014: 6; 2015: 26 de 2.305 solicitudes: 2016: 96). La prensa critica que, de esta forma, el Gobierno quiere mostrar de cara al exterior que Polonia también tiene "sus peticionarios de asilo y por ello no participa en la reubicación de refugiados de los campos en Grecia e Italia".

El Ministerio del Interior y la Administración han elaborado en cooperación con la Oficina de Extranjería un **anteproyecto de ley que contiene diversos criterios para regular las estancias en centros de extranjeros**. El proyecto prevé que serán los municipios los que decidirán sobre si los niños extranjeros asistirán a las clases en escuelas públicas junto con otros niños o más bien tendrán clases propias en centros de refugiados. Los autores del proyecto opinan que una enseñanza en centros polacos podría desmotivar a estos menores, por ello quieren ofrecer una posibilidad de trasladar la enseñanza a los centros de refugiados. Esto encierra el peligro de que se produzca un aislamiento de este colectivo. En Polonia, en la actualidad hay 1.579 refugiados menores de edad de los que 967 están en la edad de enseñanza obligatoria. La

propuesta de Interior es sorprendente porque hasta ahora el Ministerio de Educación ha introducido una serie de medidas que contribuyen a la integración de refugiados en el sistema regular de educación.

El año pasado, fueron **detenidos más de 22.500 extranjeros que residían ilegalmente en Polonia**. Se trata de un incremento del 20% respecto al año anterior y es consecuencia de unos controles más estrictos y también de que aumenta la entrada de ciudadanos extranjeros al país. Entre los extranjeros que residen en Polonia sin contar con los permisos preceptivos, destacan los ciudadanos ucranianos, el grupo más numeroso, seguidos de nacionales rusos, bielorrusos, moldavos y chinos. Entre todos los extranjeros detenidos sin documentación en vigor solamente había 11 ciudadanos sirios (5 menos que el año anterior). En cambio, el número de hindúes ilegales se ha duplicado a 258 personas.

REINO UNIDO

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Informe sobre la postura de Reino Unido de cara al periodo de transición

El pasado 21 de febrero el Gobierno publicó un documento que contiene la posición del RU respecto al periodo de transición tras el Brexit. El informe recoge la **redacción de las modificaciones propuestas al documento "Disposiciones transitorias del acuerdo de salida" publicado por la Comisión europea el pasado 7 de febrero**. Con esta nota RU pretende impulsar las negociaciones sobre el periodo de transición de cara a la adopción de un acuerdo final en el Consejo Europeo de marzo.

RU considera que el informe prueba que hay un amplio consenso entre la UE y el RU, con sólo algunas cuestiones pendientes de discusión, y que ambas partes negociadoras tienen el objetivo común de ofrecer certeza a ciudadanos y empresas sobre las disposiciones aplicables tras la salida de RU.

La mayoría de los cambios propuestos son meras correcciones técnicas para explicar con más detalle algún precepto, o definir algo de forma más sencilla. El **Anexo I recoge una lista de las disposiciones del Tratado de la Unión Europea que no serán aplicables en el periodo de transición**, en los términos que recogía la propuesta de la Comisión. Por su parte, el Anexo II enumera las modificaciones técnicas necesarias para asegurar la aplicación del acervo comunitario en RU como tercer estado.

RU está de acuerdo en la creación de un **Comité Conjunto** o *Joint Committee* para supervisar la correcta implementación del acuerdo de salida. Este comité debería tener funciones específicas sobre el periodo de transición incluyendo la resolución de los posibles conflictos que surjan. RU ha redactado un precepto en este sentido, puesto que el documento de la Comisión no recogía nada al respecto.

Se proponen también otros cambios en línea con la posición del RU de cara a este periodo, y se destacan **entre corchetes las áreas pendientes de discusión**.

RU está de acuerdo con la UE en que los detalles sobre los aspectos financieros del periodo de transición se incluyan en las Disposiciones Financieras del Acuerdo de Salida (*Financial Provisions of the Withdrawal Agreement*). Se menciona también el deseo del gobierno británico de debatir los **términos en los que el derecho comunitario será aplicable al RU durante el periodo de transición**, puesto que RU ya

no formará parte de la UE y su parlamento no será ya un parlamento nacional de la UE. No obstante, RU es consciente de que el acuerdo que se adopte debe asegurar que la legislación británica refleja las normas comunitarias incluidas en esta parte del acuerdo durante la duración periodo de transición.

Se recogen a continuación los aspectos principales de las propuestas incluidas:

- **Omisión de la duración del periodo de transición**, indicando que ésta debería estar determinada simplemente por el tiempo que sea necesario para preparar e implementar los nuevos procesos y sistemas que sustenten la nueva relación entre Reino Unido y la UE.
- Reconocimiento, salvo acuerdo contrario, de que **el derecho comunitario seguirá siendo vinculante para el RU durante el periodo transitorio**, incluidas las nuevas leyes.
- **Omisión del estatus de los comunitarios que lleguen al RU durante el periodo de transición.**
- RU podrá involucrarse en las negociaciones sobre cuotas pesqueras pero carecerá de potestad para firmar acuerdos de comercio con terceros países sin la autorización de la UE.
- Deseo de llegar a un acuerdo lo antes posible sobre defensa y política exterior y tomar una decisión sobre las disposiciones que en estas materias serán aplicables en el periodo de transición.

La pensión británica, de las más bajas del mundo

Diversos medios de comunicación recogieron el pasado 12 de febrero una alarmante noticia indicando que la pensión británica es una de las más bajas del mundo. La antigua Ministra para las Pensiones, Ros Altmann, advirtió el pasado domingo a través de un blog personal que la pensión en el RU **equivale únicamente al 29% de los ingresos medios.**

Según un informe de la OCDE publicado el pasado mes de diciembre, la cuantía de la pensión estatal básica -122.30 libras semanales- es la menos generosa de todo occidente.



Fte. Elaboración propia con datos de la OCDE

El informe pone también de manifiesto los siguientes aspectos sobre las pensiones británicas:

- Los niveles de pobreza entre los mayores de 75 años ascienden al 18.5%, frente al 11% del resto de la población.
- La tasa de sustitución para futuros pensionistas será la más baja de la OCDE.
- Las pensiones privadas podrían llenar parte del vacío existente, añadiendo cerca de 30 puntos porcentuales a la tasa de sustitución.
- La obesidad, uno de los principales factores de riesgo causante de problemas de salud, es muy frecuente entre las personas mayores del RU. En Inglaterra más del 20% de los mayores de 80 son obesos, en comparación con el 15% de EEUU y menos del 10% de países como Austria, Dinamarca e Italia.

RUMANÍA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

La Fiscalía Anticorrupción de Rumanía (DNA) está en el epicentro de un nuevo escándalo. El exdiputado socialdemócrata, Vlad Cosma, condenado en primera instancia a cinco años de prisión por tráfico de influencias, ha lanzado acusaciones muy graves contra determinados fiscales anticorrupción de la provincia de Prahova. Ha alegado que estos fiscales le han pedido que plantara pruebas falsas en un expediente en que estaban investigados el ex primer ministro del Partido Social Demócrata (PSD), Victor Ponta, y el empresario Sebastian Ghiță, exdiputado de la misma provincia de Prahova. Vlad Cosma ha presentado grabaciones de voz. La jefa de la DNA, Laura Codruța Kovesi, ha desmentido las alegaciones en una rueda de prensa organizada este miércoles.

La decisión del ministro de Justicia, Tudorel Toader, de solicitar la destitución de la jefa de la Fiscalía Anticorrupción, Laura Codruța Kovesi, ha causado varias protestas, ya que miles de rumanos salieron a la calle tras el anuncio presentado por el ministro. Una vez iniciado el procedimiento, la decisión final sobre la destitución pertenece al jefe del Estado después de que este reciba el aviso del CSM. Sin embargo, El presidente de la República, Klaus Iohannis, niega la existencia de un llamado "Estado paralelo ilegítimo" que estaría integrado, según algunos políticos, por fiscales y agentes secretos que se dedican a fabricar expedientes penales contra miembros de la mayoría parlamentaria para hacerse con el control político. Iohannis, apoya incondicionalmente a la Fiscalía Anticorrupción y declara que no ve motivos para revocar del cargo a la fiscal jefa tal como urgen insistentemente algunos políticos.

Al final, la solicitud presentada por Toader recibió un dictamen negativo por parte de la Sección de fiscales del Consejo Superior de la Magistratura. Durante su comparecencia ante el CSM, Kovesi ha declarado que todas las acusaciones presentadas por el ministro de Justicia son falsas y ha precisado que desde el comienzo de su mandato, en 2013, la DNA ha registrado los mejores resultados desde su creación.

A finales de mes, Laura Codruța Kovesi, ha presentado el balance de la DNA para el 2017. Según ha destacado, se ha tratado de un año muy difícil, ya que la lucha anticorrupción se ha visto fuertemente cuestionada. También ha habido algunos intentos de modificar la legislación para despenalizar ciertos delitos, eliminar algunos instrumentos legales o cambiar el estatuto del fiscal. El presidente Klaus Iohannis ha acudido a la presentación del informe de la DNA, donde ha declarado que los datos

vuelven a demostrar que la DNA funciona como una institución eficiente y que los resultados obtenidos en 2017 contradicen la evaluación hecha por el ministro Toader en la que ha pedido la destitución de la señora Kovesi.

La modificación de las leyes de la Justicia de Rumanía y la continuación de la lucha anticorrupción también han sido temas principales de los encuentros celebrados a finales de mes en Bucarest por el primer vicepresidente de la Comisión Europea, Frans Timmermans, y las autoridades rumanas. Después de las reuniones, Timmermans ha presentado las conclusiones en una rueda de prensa, mencionando que la justicia es independiente, pero advirtiendo que "los recientes ataques públicos contra la justicia crean una imagen negativa de Rumanía". También ha afirmado que el Mecanismo de Cooperación y Verificación no puede ser levantado antes de que Rumanía cumpla todas las obligaciones asumidas como Estado miembro de la UE.

La Justicia de Rumanía centra la atención de la UE a raíz de las modificaciones de las leyes de la Justicia operadas al final del año pasado por la coalición en el poder formada por el PSD y la Alianza de Liberales y Demócratas. Los recientes cambios han sido impugnados tanto por la oposición de derecha, como por la sociedad civil y una parte de los magistrados en cuya opinión se persigue la subordinación política del sistema judicial.

Durante su primera visita a Bruselas como primera ministra de Rumanía, la antigua eurodiputada Viorica Dăncilă ha hablado con los mandatarios europeos sobre la presidencia rumana del Consejo de la UE, en el primer semestre de 2019, las perspectivas financieras, así como la adhesión de nuestro país al espacio de libre circulación europea. En esta ocasión, el presidente de la Comisión Europea, Jean-Claude Juncker, ha declarado que no hay ningún motivo para que Rumanía permanezca fuera del espacio de Schengen y además ha expresado su convicción de que el Gobierno de Rumanía hará todos los esfuerzos para el buen funcionamiento del sistema judicial. En opinión de Jean-Claude Juncker, el Mecanismo de Cooperación y Verificación sobre Bulgaria y Rumanía se debería levantar antes del final de este mandato de la Comisión. En Bruselas, la primera ministra rumana también se ha reunido con el presidente del Consejo de Europa, Donald Tusk, y el presidente del PE, Antonio Tajani, que le ha pedido continuar la lucha anticorrupción y consolidar el funcionamiento del Estado de derecho. Viorica Dăncilă:

Otro tema debatido por la primera ministra con la comisaria europea de Desarrollo Regional, Corina Crețu, ha sido el retraso en la absorción de fondos europeos. La mandataria europea ha vuelto a advertir a las autoridades en Bucarest y ha pedido que aceleren y simplifiquen los trámites para la absorción de fondos europeos.

Situación económica

En 2017 la economía rumana creció un 7% frente al año anterior, siendo este su mayor avance desde el año 2008 hasta la fecha, señalan los datos publicados este miércoles por el Instituto Nacional de Estadística. En el último trimestre del año pasado, Rumanía tuvo el mayor crecimiento económico de la Unión Europea, tal como señala también el informe de la Eurostat. El economista Mircea Coșea ha declarado que este crecimiento es una señal de que la economía privada funciona en Rumanía a pesar de las dificultades, pero advierte sobre futuros peligros. «Si continúa un crecimiento basado en el consumo, sobre todo en el consumo», afirma Coșea, «ya no podremos tener en los próximos años un crecimiento a este nivel. Porque un crecimiento basado en el consumo no es sostenible, tiene auges, como pasó en 2017, pero después puede caer, tal vez incluso a la mitad del porcentaje que tuvo el año pasado».

La Comisión Europea estima que el superávit de Rumanía disminuirá hasta el 4,5% este año y hasta el 4% en 2019. La Comisión Nacional de Previsiones ha anunciado que ha revisado al alza, un 6,1%, la proyección con respecto al avance del PIB en 2018. En el análisis dado a conocer a primeros de febrero, la Comisión Europea ha subrayado que la situación del mercado laboral ha mejorado, la tasa del paro ha alcanzado el más bajo nivel de los últimos dos decenios, y que el salario medio neto ha aumentado en casi el 13%. Al mismo tiempo, la Comisión ha advertido que la inflación ha empezado a aumentar en la segunda parte del año pasado a raíz del incremento de los precios de la energía y de los alimentos. También este miércoles, el Consejo de Administración del Banco Nacional de Rumanía ha decidido aumentar la tasa del tipo de interés de política monetaria del 2% anualmente, a un 2,25% anualmente. El Banco Nacional de Rumanía ha decidido también mantener los niveles actuales de las tasas de las reservas mínimas obligatorias que se aplican a los pasivos en moneda nacional y en divisas de las instituciones de crédito. El gobernador Mugur Isarescu ha estimado que a raíz de esta decisión los préstamos en moneda nacional serán más caros.

Situación social

A raíz de los cambios operados en el sistema de salarios, el principal partido de la oposición de Rumanía, el PNL, ha decidido presentar una moción de censura contra la titular de Trabajo, Lia Olguța Vasilescu. Los autores de la moción son 60 diputados liberales, que han acusado a la coalición de Gobierno de haber perturbado el sistema fiscal y social creando una profunda desigualdad entre el ámbito público y el privado, a causa de la transferencia del pago de parte de las cotizaciones de Seguridad Social del empleador al empleado, aplicada desde el pasado 1

de enero. Según los opositores, a causa de esta medida, los ingresos de casi 2 millones de rumanos se han reducido.

La Cámara de Diputados ha rechazado la moción de censura, En el debate organizado por la Cámara de los Diputados, la ministra Olguța Vasilescu ha declarado que los salarios no bajarán si los empleadores, en vez de actuar en su propio interés, aumentan el salario bruto del empleado.

De hecho la ley del salario unitario y la transferencia del pago de las aportaciones sociales del empleador al empleado han causado descontento entre las categorías de asalariados de Rumania. Los sindicatos han denunciado las bajadas sustanciales de los ingresos en varios sectores de actividad. La titular de Trabajo, Lia Olguța Vasilescu, ha precisado que el objetivo de la ley del salario, adoptada el año pasado, fue el de equilibrar el sistema presupuestario de los salarios, porque había disfuncionalidades grandes en el sentido de que, para los mismos cargos y atribuciones, los funcionarios de las instituciones del Estado recibían salarios distintos. La titular de Trabajo ha añadido que esta ley observa un principio fundamental a nivel europeo, a igual trabajo mismo salario, y los sobresueldos han sido limitados porque en muchos casos rebasaban el salario básico.

A primeros de mes, el Gobierno rumano ha aprobado, mediante una ordenanza de urgencia, una serie de medidas que persiguen mantener el ingreso mensual neto por lo menos al nivel del mes de diciembre de 2017, en el caso de los empleados IT, investigación, desarrollo e innovación, de los temporeros, los asalariados minusválidos y de los empleados a media jornada.

Por su parte, el presidente de la Asociación de Empresarios, Florin Pogonaru, ha llamado la atención acerca de que todas las medidas económicas aplicadas desde el año 2017 han carecido de lógica. Según Pogonaru, «el año 2018 será el año de la venganza del populismo, porque en 2017 abundaron las medidas populistas que de costumbre se toman antes de las elecciones. En cambio, éstas se tomaron en 2017, y se han visto forzados a que entren en vigor, y lo que vivimos en el presente representa una faceta de la venganza del populismo».

Seguridad social

Número de pensionistas y pensión media. Datos trimestrales

En el cuarto trimestre de 2017, el número medio de los pensionistas era 5.226.000, es decir 5.000 más que en el trimestre anterior.

La prestación media mensual en el cuarto trimestre de 2017 ha sido de

1.132 leus (unos 242 euros), un 2,4% más que en el trimestre anterior. El número de pensionistas que cobran la prestación de vejez ordinaria representa el 76,3% del total, mientras que un 2,0% cobra jubilación anticipada o jubilación anticipada parcial.

Número medio de pensionistas de la Seguridad Social y pensión media mensual por categoría de pensión

	Número medio de pensionistas (en miles de personas)			Pensión media (euros al mes)		
	IV 2016	III 2017	IV 2017	IV 2016	III 2017	IV 2017
Vejez	3961	3.973	3988	232,28	267,61	273,39
Jubil. anticipada	22	22	22	237,85	272,11	273,61
Jub. anticipada parcial	72	80	84	139,16	184,55	193,75
Invalidez	615	585	574	122,46	135,95	138,30
Supervivientes	572	561	558	114,54	131,45	133,81
Total	5242	5.221	5226	205,31	237,00	242,35

Fuente: INS – Institutol National de Statistica -

SUECIA

PROPUESTA DEL GOBIERNO SOBRE LAS GANANCIAS EN EL SECTOR DEL BIENESTAR²

La propuesta del Gobierno en torno a los beneficios en el sector educativo y de la asistencia sanitaria y atención a los mayores, confunde a los electores. Dos de cada tres suecos no han entendido las consecuencias de la misma, de acuerdo con una encuesta que el periódico *Svenska Dagbladet* le ha pedido a la empresa de encuestas *Sifo* que llevase a cabo.

Los beneficios en el bienestar son un tema complicado. Y lo son todavía más, porque el Gobierno ha decidido basar su propuesta utilizando el capital operativo como una inusual medida de dividendos.

Casi un año y medio después de que *Ilmar Reepalu* presentara su informe sobre los beneficios en el sector del bienestar, se demuestra ahora que los suecos interpretan de forma totalmente distinta lo que realmente significa el límite del 7% más tasa de préstamo estatal del capital operativo.

El 17% cree que, en la práctica, ello lleva a una prohibición total de los beneficios, mientras que el 22% interpreta la misma formulación como que las escuelas y empresas de asistencia privadas podrán ganar tanto dinero como la media de cualquier otra empresa sueca.

El 28% de los encuestados contestan que no saben cómo interpretar la propuesta de ley. En resumen, ello implica que el 67% de los suecos o bien no saben responder sobre lo que significa la propuesta del Gobierno, o bien han malinterpretado los efectos que tendrá.

El Director de opinión de *Sifo*, *Toivo Sjören*, no está sorprendido.

- El término capital operativo es difícilmente interpretable para la mayoría, así que estoy más bien sorprendido de que solamente el 28% haya respondido que no lo sabe, afirma.

De acuerdo con la agencia de auditoría *Grant Thornton*, que ha estudiado los efectos de la propuesta, no se trata de una prohibición total de ganancias, pero para la mayoría sería de hecho imposible llegar al nivel medio de beneficios de una empresa sueca.

La Directora de la Asociación Nacional de Escuelas Privadas, *Ulla Hamilton*, sospecha que el Gobierno ha elegido conscientemente un término difícil de

² Fuente: Svenska Dagbladet.

entender. Según ella, de cara a las elecciones no se desea mantener un debate sobre el riesgo de cierre de escuelas privadas y, con ello, de la reducción de la libertad de elección.

- Creo que la mayoría interpreta la propuesta como que las empresas tendrán un margen de beneficio del 7%, algo que está bien. El que haya leído la propuesta ve confirmado negro sobre blanco que golpearía mucho más duramente, pero la mayoría no la ha leído, afirma.

¿Considera que el Gobierno ha presentado conscientemente una propuesta confusa?

- En mis momentos más sombríos lo sospecho. Es bastante inteligente el utilizar un término tan complicado. Si se hace referencia a un término que ni siquiera los periodistas entienden, es bastante fácil distorsionar el debate hacia el tema de los beneficios excesivos, sin definir lo que ello significa.

Susanne Sidén, Directora de "*Frösunda Omsorg*", una empresa de asistencia propiedad de una sociedad capital-riesgo, que regenta, entre otras, hogares para mayores y que tiene una facturación de unos 3.000 millones de coronas, afirma que el debate, en el fondo, es ideológico y no está basado en hechos y datos.

Según ella, el Gobierno y el partido de la Izquierda cometen dos errores que distorsionan el debate.

-Primero, se creó una imagen de que se producen grandes superbeneficios dentro del sector, cuando el margen de beneficio normal está quizás entre el 4% y el 6%. La mayoría de las empresas no tienen en absoluto beneficios excesivos. Después se lanzó una propuesta sobre limitación de ganancias que golpeará mucho más duramente a las empresas de lo que se quiere admitir.

El Ministro para Asuntos Civiles, *Ardalan Shekarabi*, responsable del tema dentro del Gobierno, no está de acuerdo en que la propuesta sea difícil de comprender.

"La propuesta de ley que ha presentado al gobierno es absolutamente técnica. Se trata de temas complejos, que raramente pueden solucionarse con métodos sencillos. Ciertamente, las propuestas en este terreno pueden ser difíciles de asimilar. Sin embargo, el principio es fácil de entender; no se podrán obtener beneficios ilimitados dentro de la educación y la asistencia, y presentamos ahora una normativa que tiene como objetivo el asegurar este hecho", escribe en un comentario a *Svenska Dagbladet*.

Shekarabi añade en su comentario que la interpretación de que la propuesta sería el fin de los beneficios es incorrecta.

“El modelo que hemos elegido permite beneficios que están al nivel de los de la mayoría de las empresas de servicios en Suecia, en relación al capital operativo. Las empresas, pues, pueden conseguir un margen de beneficios al nivel del mercado en relación a los medios invertidos, no en relación al dinero de los contribuyentes que hayan recibido”.

¿QUÉ RECIBIMOS POR NUESTROS IMPUESTOS?³

¿Qué puñetas recibo por mi dinero?

La pregunta es ligeramente presuntuosa viniendo de una persona como *Leif Östling*, ex – Presidente de la Confederación de Empresarios suecos⁴, quien, entre otras cosas, ha recibido dos carreras universitarias. Pero eso no implica que no deba plantearse. Al contrario, es quizás la pregunta política más importante de todas. Se la puede calificar de “*la única cuestión electoral*”⁵: ¿en qué se deben utilizar nuestros recursos comunes? Porque se trata de un “nosotros”, no de un “yo” como el de *Östling*.

Uno de los mayores éxitos socialdemócratas, el mejor truco socialista de la historia, es el de insinuar que aquel que quiera bajar un impuesto tiene siempre algún motivo sombrío para ello. Si se *Googlee* “*nosotros construimos el bienestar, vosotros bajáis los impuestos*” + “*Magdalena*”⁶ y hará explotar internet antes de poder añadir “*editorial de Aftonbladet*” en el campo de búsqueda.

El razonamiento representa una profunda simplificación. Suecia tiene una de las mayores presiones fiscales del mundo. ¿Significa eso que tenemos la mejor sanidad del mundo, la mejor escuela del mundo, la mejor defensa y la mejor policía del mundo? Si la respuesta es no, ¿qué estamos haciendo mal? ¿Deberíamos tener otras prioridades? ¿Qué puñetas recibimos por nuestro dinero?

En nuevo libro de *Timbro*,⁷ “*Las marionetas*”, de *Philip Lerulf*, éste problematiza la relación entre los impuestos elevados de Suecia y los sistemas de protección social, centrándose especialmente en el subsidio de enfermedad, la prestación por desempleo y el subsidio parental.

³ Fuente: Dagens Nyheter.

⁴ Svenskt Näringsliv. <https://www.svensktnaringsliv.se/english/>

⁵ Ante las Elecciones Generales en septiembre de 2018.

⁶ *Magdalena Andersson*, Ministra de Finanzas.

⁷ *Timbro* – Grupo de Expertos – “*Think Tank*”. <https://timbro.se/in-english/>

Los sistemas son enrevesados, pocos saben cuánto dinero del sueldo realmente desaparece en las arcas del Estado y de los municipios. La tesis principal de *Lerulf* es que pagamos más y recibimos menos de lo que creemos. Ello es por supuesto aplicable a los asalariados normales, un 50% gana por encima del techo de ingresos en el sistema de subsidio de enfermedad, pero todavía en mayor grado a los autónomos, los contratados temporales y los interinos.

El libro contiene tremendas entrevistas con personas que durante años han estado plenamente convencidas de que han cumplido con sus obligaciones, han pagado sus impuestos y rellenado todos formularios. Cuando por primera vez realmente han necesitado la ayuda del Estado, cuando se han quedado en el desempleo o se han tenido que dar de baja por enfermedad, entonces el Estado no ha estado ahí. Quizás no cumplen completamente con una disposición, quizás durante algún periodo tuvieron una forma de contrato que no es la adecuada. Una cosa es segura, su economía queda inmediatamente hecha trizas y su confianza en el sistema dañada para siempre.

Otra tesis del libro es que confiamos tan ciegamente en lo público que, más o menos conscientemente, decidimos dejar de lado la posibilidad de ahorrar para tener una seguridad cuando llegue un día de lluvia. En vez de eso, votamos a favor de gobiernos que cargan a los asalariados normales con unos impuestos tan duros que imposibilitan cualquier ahorro razonable. Un sueco da por descontado que su sueldo pertenece al estado tanto como a él mismo, pagamos y pagamos, y creemos todavía en la contraprestación de la otra parte contratante.

Pero el Estado y el sistema pueden dejar en la cuneta también al que lo ha hecho todo bien, algo que se ha demostrado una vez tras otra. Sobre todo cuando *Saab Automobile* quebró en 2011. La falta de sueldo de un solo mes llevó a que cientos de empleados tuviera que solicitar un préstamo bancario para poder salir adelante en el día a día. Ni siquiera una tercera parte del colectivo de la Confederación de Sindicatos LO⁸ afirma poder pasar un mes sin sueldo.

¿Qué ocurre si la próxima mala coyuntura económica nos golpea más duramente de lo que hemos imaginado? Los sistemas de protección pueden transformarse rápidamente en sistemas de inseguridad.

“La brecha entre lo que pagamos y los beneficios que recibimos no puede adquirir cualquier dimensión sin que haya consecuencias”, resume *Lerulf*. El aparato estatal está basado en la confianza. En que nosotros seguiremos pagando de entre los impuestos más elevados del mundo, y

⁸ LO. <http://www.lo.se/english/startpage>

en que seguiremos esperando la protección correspondiente. Cuando demasiados se den cuenta de que ello es una ilusión, empezarán a pensar en términos de revolución impositiva. Y es difícil culparles del todo.

En otras palabras: *¿qué puñetas recibimos por nuestro dinero?* Esta pregunta puede y debe ser planteada, no en primer lugar por la empresa, sino por los asalariados, los desempleados y los que están de baja por enfermedad. Debe ser planteada a todos los partidos, sobre todo a aquellos que afirman defender una política no socialista, y no solamente durante un año electoral.

Es sorprendente que se deba señalar este hecho, pero los impuestos elevados no son un fin en sí mismos.⁹

⁹ Dagens Nyheter. Erik Helmersson. 09.03.2018.

SEGURIDAD SOCIAL



DINAMARCA

NUEVAS SANCIONES POR RECHAZAR UNA OFERTA DE EMPLEO¹⁰

El gobierno ha presentado un conjunto de medidas destinadas a simplificar y endurecer las normas referentes a las sanciones económicas para los beneficiarios de la renta mínima o subsidio¹¹ por rechazar una oferta de empleo o por no presentarse al puesto de empleo o al lugar de formación asignados. En la actualidad, resulta problemático para los municipios administrar las normas que garantizan las sanciones a los beneficiarios del subsidio o de la prestación por formación y de la prestación de integración para refugiados. El objetivo del plan es facilitar a los municipios la aplicación de las normas sancionadoras y reducir el índice de errores. Las 74 deducciones diferentes de la prestación en la actualidad se reducirán a sólo 4.

El objetivo del gobierno es que los desempleados vean incrementadas las consecuencias económicas, con carácter inmediato, al rechazar las ofertas para el empleo. En general, el sistema de sanciones será más sencillo y consecuente tanto para los municipios como para los beneficiarios.

El ministro de Empleo ha dicho: "En Dinamarca tenemos un principio básico destinado a ayudar al ciudadano que esté sin empleo y no pueda ser autosuficiente. A cambio, exigimos que los beneficiarios de las prestaciones estén disponibles para aceptar una oferta de empleo o de formación. Por eso, el Gobierno pretende facilitar a los municipios las sanciones de aquellos perceptores de prestaciones, que no están disponibles para aceptar una oferta de empleo, a través de un sistema sancionador que sea más consecuente. Si una persona se niega a aceptar una oferta de empleo, la sanción se aplicará de forma inmediata y coherente. El fraude social socava el sistema de bienestar. Por eso, el gobierno desea hacer más eficaz las medidas contra el fraude y los pagos indebidos."

¹⁰ **Fuentes:** Texto, resumen del plan recogido en la Página Web del gobierno.

¹¹ **La renta mínima o subsidio por desempleo** es una prestación universal no contributiva y universal, (similar al subsidio por desempleo en España), aunque en Dinamarca no tiene una duración limitada, sino que se abona a todos los ciudadanos mayores de 30 años (y menores de esta edad si tienen una formación¹¹) que no coticen a un seguro de desempleo y hayan sido afectados por una circunstancia social que les impida tener recursos para proveer su propia manutención o la de su familia y si no puedan acceder a la prestación contributiva de desempleo. El nivel de la renta mínima garantizada normal oscila entre 11.282 coronas/mes (aprox. 1.504€) para personas mayores de 30 años sin hijos hasta 14.993 coronas/mes (aprox. 1.999€) para personas mayores de 30 años con hijos a su cargo. Las personas con formación de entre 25 y 29 años, perciben cuantías entre las 3.509 coronas/mes (aprox. 467€) y 7.272 coronas/mes (aprox. 970€), en función de si conviven o no con sus progenitores

El plan comprende 20 medidas, de las cuales 12 son sancionadoras, mientras que las 8 restantes están destinadas a mejorar el control del pago de las prestaciones.

Medidas sancionadoras:

- El endurecimiento de las sanciones por cobro indebido de prestaciones por residir en el extranjero y por trabajo ilegal, conocido como "trabajo negro".
- La introducción de sanciones por no haber firmado la "declaración de ciudadanía". Al conceder el permiso de residencia permanente, todos los extranjeros tienen que firmar la citada declaración. En la actualidad no se aplica el recorte de la prestación por omisión de esta obligación.
- La sustitución de las 74 formas de reducción de la prestación por 4 cuantías fijas.
- La anulación del listado existente de razones justificadas relacionadas con el incumplimiento del requisito de disponibilidad para asistir a entrevistas o aceptar un trabajo o una formación asignados. En el futuro, el municipio será el que evaluará y determinará si hay una razón justificada.
- Los requisitos referentes a la búsqueda de empleo. El Gobierno propone que los municipios (oficinas de empleo) pacten en la primera entrevista con el desempleado un plan concreto sobre la búsqueda de empleo. Esto se aplicará a todos los perceptores del subsidio o de la prestación homóloga reducida para extranjeros que estén capacitados para desempeñar un trabajo o para participar en una formación.
- El endurecimiento adicional de la disponibilidad. El gobierno propone una simplificación de las normas, de manera que los municipios puedan aplicar una sanción más dura cuando el interesado haya obtenido una sanción previa. También se cancelará la prestación y el expediente cuando el beneficiario no haya asistido a la convocatoria de entrevista durante el plazo de un mes.
- Las sanciones no se verán compensadas a través de la prestación de vivienda. En la actualidad, cuando un interesado recibe una sanción por no cumplir con la obligación de disponibilidad, pasa a percibir un incremento de la ayuda por pago de alquiler de la vivienda. Ahora se propone que los municipios comuniquen por escrito al ciudadano

que se pasará a reducir o suprimir esta ayuda, si el interesado no presenta información requerida para aclarar su caso.

- El asesoramiento se simplificará en forma y contenido. Esto significa que el municipio sólo asesorará al ciudadano sobre sus obligaciones y derechos en la primera toma de contacto y a partir de aquí, se pondrá disponible esta información de otra forma.
- En el futuro, se precisará lo que se considera justo y suficiente para que el municipio contacte con el interesado.
- La ampliación de las sanciones a considerar. Se propone la posibilidad de hacer un listado total de sanciones, tanto las referentes al incumplimiento de la obligación de aceptar una oferta, como la reincidencia y otras sanciones puntuales.

Medidas de control del pago de prestaciones:

El Gobierno creará mayor y mejor margen de control de las prestaciones para evitar el fraude y los pagos indebidos. En este sentido, se propone:

- La obligación del municipio de denunciar a los ciudadanos que residen en el extranjero y cobran prestaciones de forma indebida fuera del país. En la actualidad, son pocos los casos de denuncia por cobro indebido de personas residentes fuera del territorio nacional.
- La reintroducción de los controles en los aeropuertos para detectar a pasajeros que cobran la prestación mientras están fuera del país.
- Mejores posibilidades para controlar el domicilio y la situación de los convivientes, a través de nuevos registros. Una serie de prestaciones están condicionadas por el lugar de domicilio y por la condición de soltero y/o conviviente.
- La coordinación de registros para evitar pagos indebidos por omisión u olvido del interesado. Muchos errores se deben a dudas u omisiones no premeditadas de ciudadanos. Como medida preventiva, se pretende destinar la información a los colectivos con estos problemas. En este sentido, se propone facilitar a la entidad pagadora la coordinación y el control de datos para identificar a los ciudadanos que tengan estos problemas.
- La posibilidad de intercambiar información relevante sobre los ciudadanos sometidos a expedientes de control para evitar la petición manual de más datos por parte de los municipios. Hoy, la entidad pagadora está únicamente obligada a dar al municipio el

resultado de la coordinación de registros y no puede aportar otros datos relevantes para el expediente. Por eso, se propone que la Unidad de Control de esa entidad tenga autorización para dar una serie de datos básicos sobre los beneficiarios a efectos de agilizar la gestión del expediente y evitar que los municipios soliciten posteriormente, por escrito, otros datos relevantes para el caso.

- La introducción de benchmarking para los expedientes de control de los municipios. La Unidad de Control de la entidad pagadora apoya el control que se lleva a cabo en los municipios a través de la coordinación de registros. El gobierno propone que se establezca un monitoreo entre organismos públicos basado en benchmarking sobre el uso de la Unidad de Control por parte de los municipios.
- La Coordinación de registros para garantizar que los presos no cobren prestaciones indebidas.
- El Consejo de Apelaciones Sociales podrá investigar, en el futuro, el marco de la gestión de los expedientes llevada a cabo por la Entidad Pagadora.

ITALIA

SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Aumenta el número de nuevas pensiones en 2017

El número de nuevas pensiones devengadas en 2017 ha sido de 516.706, lo que supone un aumento del 6,3% con respecto a 2016. En 2017 los requisitos para el acceso a la pensión de jubilación no han sufrido ninguna modificación en comparación con 2016, año en el que aumentó en cuatro meses la edad de jubilación debido a la esperanza de vida. El número de nuevas pensiones de jubilación ordinaria ha sido de 155.592 (+24% con respecto a 2016) y el de la jubilación anticipada, de 140.193 (+16,4%). Ha disminuido el número de nuevas pensiones de invalidez y de muerte y supervivencia. El número de pensiones no contributivas para mayores de 65 años con un límite de ingresos (menos de 5.824,91 euros) ha aumentado el 17,7%.

Puesta en marche del APE voluntario

Desde mediados de febrero es posible enviar las primeras solicitudes de certificación al INPS para acceder al Anticipo de pensión (APE) voluntario, que consiste en un préstamo realizado por un instituto de crédito con garantía en la pensión. De esta manera quienes tengan al menos 63 años en 2018 (o al menos 63 años y 5 meses en 2019) podrá retirarse antes del trabajo. El 13 de febrero, el INPS ha publicado una circular que da oficialmente el visto bueno a las primeras solicitudes. Además ha puesto a disposición en sus páginas un simulador para calcular el coste del préstamo, de manera que el usuario tenga una guía sobre la conveniencia del Ape, la cantidad a restituir mensualmente y la duración del préstamo.

"La audiencia es grande, alrededor de 300 mil personas solo para el 2018. Desde el próximo año, otros 115 mil obtendrán los requisitos para poder acceder", explica el presidente del INPS, Tito Boeri. "En los últimos días han circulado noticias sobre el número y el costo de la prestación", añadió Boeri, a la luz de la complejidad de la prestación en sí, estos números pueden ser engañosos, de ahí la necesidad de compartir un simulador en el sitio web del Inps. Desde ahora será posible, para aquellos que tienen la edad genérica y los requisitos de contribución, llevar a cabo la simulación en línea". El presidente también recibió otro recordatorio de las tentaciones de modificar la ley Fornero, devolviendo el sistema a la situación anterior: "Tendría efectos en la deuda de pensiones alrededor de 5 puntos del PBI", es decir alrededor de 85 mil millones. Aquí hay información sobre quién puede solicitar el Ape voluntario y cuál será el costo de la medida experimental válida hasta 2019.

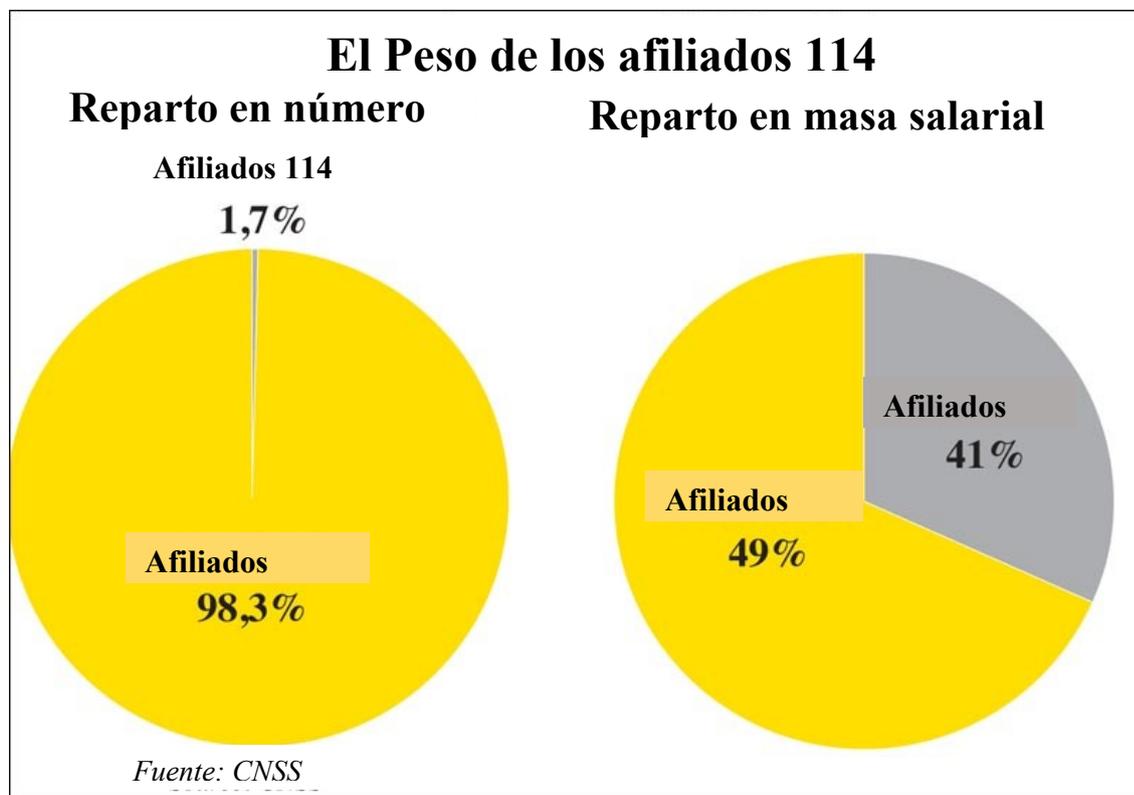
- Quién puede solicitarlo. Los trabajadores que tienen al menos 63 años de edad y que no tienen más de 3 años y siete meses de edad hasta la pensión de jubilación pueden solicitar el Ape voluntario siempre que tengan al menos 20 años de cotizaciones. El requisito de edad mínimo se eleva a 63 años y cinco meses en 2019 a medida que aumenta la edad para acceder a la pensión de vejez (hasta los 67 años). La pensión certificada por el INPS, neta del pago de amortización correspondiente al Ape solicitado, debe ser igual o mayor a 1,4 veces el tratamiento mínimo (por lo tanto, en 2018 a € 710.388 por mes). Aquellos que ya han madurado el derecho a la jubilación no pueden obtener el Ape.
- INPS certifica el derecho al APE y comunica las cantidades. El mínimo que se puede obtener es de 150 euros por mes durante seis meses. El monto máximo no puede exceder el 75% del tratamiento de pensión mensual si el suministro del Ape solicitado es más de tres años; 80% si la duración del préstamo es entre 24 y 36 meses, 85% si la duración es entre 12 y 24 meses y 90% si es menor a 12 meses. El préstamo se paga en 12 cuotas mensuales, sin paga extra.
- Devolución del préstamo. Las cuotas son mensuales (en total 240) y la paga extra está excluida, por lo que no tiene deducción. Para obtener el préstamo, la tasa de amortización mensual, agregada a cualquier cuota para préstamos aún abiertos, no debe exceder el 30% del tratamiento de pensión (neto de cualquier deuda tributaria, cheque de divorcio o manutención de menores).
- Solicitud al INPS mediante certificado digital. Se elige la institución de crédito y el seguro que hará un contrato contra el riesgo de muerte y se solicita el Ape al mismo tiempo que la solicitud de la pensión de jubilación. En la solicitud, el trabajador indicará la cantidad de Ape solicitada y si desea o no acceder al financiamiento adicional para que el Ape llegue a la edad de jubilación efectiva si el ajuste de los requisitos de pensión se produce en la fase de desembolso del préstamo. La solicitud se envía al organismo de financiación que puede rechazarla.
- Extinción anticipada y costes. Es posible el reembolso anticipado del préstamo o la extinción parcial con la definición de una nueva tasa de amortización. La retención en la pensión tiene en cuenta el capital, la tasa de interés, el costo del seguro contra el riesgo de muerte y el fondo de garantía. Será de aproximadamente 4.6% por año. El impacto de los costos reales (excluyendo la devolución del Ape recibido) para un préstamo a 12 meses es de alrededor del 1.6%. El Ape, al ser un préstamo en la práctica, está exento de

impuestos y contribuciones.

MARRUECOS

SEGURO DE SALUD: REAPARECE EL ARTÍCULO 114

- Un proyecto de ley quiere integrar empresas fuera de AMO
- Un período transitorio no renovable de dos años



El artículo 114 del Código de cobertura médica podría cambiar. Un proyecto de ley presentado en la primera cámara del parlamento pondría fin a la excepción para las compañías que caen bajo "mutuales" y seguros privados. La propuesta del PJD prevé un período de gracia no renovable de dos años para cambiar a AMO.

Toma a los empleadores y las compañías de seguros por sorpresa en este tema que se ha estancado durante varios años. Las participaciones financieras para los seguros, que deberían limitarse a la cobertura adicional, son importantes: cerca de 3.000 millones de DH de primas para el sector de la salud en 2016.

Desde la introducción de la cobertura médica, el artículo 114 ha cristalizado el debate. Se excluyó a una clientela solvente, la de las grandes PYMES y las principales estructuras de la AMO gestionadas por el CNSS, así como las instituciones públicas de la cobertura básica proporcionada por la CNOPS.

Y su interpretación también fue problemática ya que habla de un período transitorio de 5 años renovable sin más precisión en el límite de frecuencia. En 2010, la Secretaría General del Gobierno trató de resolver el problema declarando que este período de transición debería comenzar una vez que se publicaran todas las órdenes del AMO.

Si se aprueba este proyecto de ley, tendrá un impacto en los dos gerentes, CNOPS y CNSS. El primero podría ver una ampliación de los déficits. Contrariamente al esquema de transferencia de los fondos internos de pensiones de las instituciones públicas en RCAR que se lleva a cabo mediante un ticket de entrada, en el régimen AMO esta opción no está planificada.

Por ejemplo, cambiar de ONCF a CNOPS tiene un impacto estimado en más de 38 mil millones de DH. "En el sector público en particular, la integración de las 33 instituciones requeriría medidas de acompañamiento para minimizar el impacto en el CNOPS", dijo una fuente cercana al archivo.

El segundo, el CNSS, podría experimentar una disminución en el índice de siniestralidad sin registrar un déficit técnico en el mediano plazo. Dicho esto, las empresas afectadas por el artículo 114 no han esperado para el debate que hay que resolver para cambiar a AMO: ¡2.350 empresas desde 2005 de las cuales 1.199 declararon 90.213 empleados por una nómina de 3.21 mil millones de dirhams en 2016!

Según las estadísticas del CNSS, 3.487 compañías potencialmente AMO aún están fuera del esquema. Estos declararon el 21% de los empleados en 2016 y una masa salarial de 53.1 mil millones de DH. Por lo tanto, su peso es importante y su cambio no está exento de riesgos para el plan AMO, ya que irá acompañado de un aumento en los gastos porque esta categoría tiene hábitos de consumo con un cuidado importante.

También está acostumbrado a los niveles de reembolso que tienen en cuenta los costos realmente incurridos mientras que el AMO se basa en precios nacionales completamente desconectados de la realidad.

PAISES BAJOS

LA APLICACIÓN DE LA LEY DBA SE POSPONE DE NUEVO¹²

El Ministro Koolmees de Asuntos Sociales y Empleo y el Secretario de Estado Snel de Asuntos Financieros han anunciado que se suspende de nuevo la aplicación de la Ley de desregulación de la evaluación de relaciones laborales (DBA), ahora hasta el 1 de enero de 2020.

Como resultado de esta suspensión, a los clientes y contratistas no se les cobrarán multas ni recargos adicionales hasta el 1 de enero de 2020, si posteriormente se descubre que hubo una situación encubierta de empleo por cuenta ajena.

La aplicación de la DBA sigue siendo válida para los llamados "partidos maliciosos". En este grupo, según las autoridades tributarias, existe un caso de autoempleo consciente por el cual no se pagan impuestos ni primas intencionadamente. A partir del 1 de julio de 2018, la ejecución se extenderá a este grupo. La Administración Tributaria y Aduanera se concentra no solo en los casos más graves, sino también en otros casos en los que se evidencia la intencionalidad de fraude.

El gabinete quiere dar al importante grupo de trabajadores por cuenta propia la oportunidad de hacer negocios sin personal, pero también considera importante que los empresarios independientes hagan una elección consciente para el emprendimiento y no terminen en una situación de falso empleo por cuenta propia. Además, el gobierno quiere frenar la situación de las personas que trabajan por cuenta propia a un ritmo tan bajo que no pueden asegurarse contra la discapacidad y no pueden acumular una pensión, dice Koolmees.

Por otro lado, el gobierno quiere poner fin a la desventaja competitiva que las compañías sufren al cumplir correctamente con las obligaciones legales cuando otras compañías usan construcciones "útiles" para reducir los salarios y evitar riesgos.

Con la Ley DBA, se han realizado intentos en el pasado periodo de aclarar la cuestión de cuándo existe una relación laboral. En lugar de claridad, la ley DBA en realidad ha causado mucha inquietud entre los trabajadores independientes y sus clientes. Koolmees quiere crear nuevas regulaciones a partir de 2020.

¹² Fuente: SC Online y <https://www.bnr.nl>, febrero 2018

La aplicación de la normativa DBA se suspendió en 2016, después de una gran confusión sobre las reglas y ya se ha extendido ya varias veces. El Gobierno utiliza entre tanto este tiempo para consultar con los interlocutores sociales y desarrollar nuevas reglas.



SUECIA

MEJORAS PARA LOS PENSIONISTAS 2014-2018¹³

Durante el período de mandato 2014-2018, el Gobierno sueco ha realizado varios esfuerzos para mejorar el bienestar y la situación financiera de los jubilados. Se ha aumentado el subsidio de vivienda y el subsidio de cuidado dental, se ha reducido el impuesto sobre la renta para personas mayores de 65 años y se han realizado esfuerzos para que haya más empleados en el sector del bienestar.

En el Grupo de Pensiones,¹⁴ se ha alcanzado un acuerdo “transversal” con el bloque de la oposición para las pensiones elevadas y seguras a largo plazo.¹⁵

Pensiones:

- Aumento de la remuneración y mayores subsidios de vivienda, así como mejoras en el subsidio especial de vivienda y subsidio de vejez¹⁶, lo que significa hasta 470 coronas (SEK)¹⁷ por mes. El techo de subsidio de vivienda se elevó de 5.000 coronas (SEK) a 5.600 coronas por mes. En 2018.
- Aumento de los subsidios de vivienda, así como mejoras en el subsidio especial de vivienda y el subsidio de vejez, lo que significa hasta 100 coronas (SEK) por mes. Año 2015.
- Acuerdo sobre pensiones elevadas y seguras a largo plazo en el Grupo de Pensiones. El acuerdo incluye, entre otras cosas, una protección básica nueva y reforzada, un plan de pensiones por prima¹⁸ reformado y pensiones sostenibles a largo plazo. Año 2017.

13 Fuentes: Página Web del Gobierno sueco. www.regeringen.se

14 Grupo de Pensiones: El Gobierno: PSD con los Verdes con la oposición, La Alianza – moderados, liberales, centro y cristianodemócratas.

El partido de la izquierda y el partido de los sueco demócratas están afuera del Grupo de Pensiones y afuera de tomar decisiones.

15 Gobierno de Suecia. 06.03.2018. <http://www.regeringen.se/artiklar/2018/03/insatser-for-pensionarer-2015-2018/>

16 Ayuda social para pensionistas, cuando su pensión de garantía mínima no es suficiente para cubrir los gastos.

17 € = 9,8901 SEK. 19.03.2018. Banco Central de Suecia. Riksbanken. www.riksbank.se

18 Al trabajar en Suecia se retiene cada año el **18,5 % del sueldo** y **otras asignaciones impositivas** para la **pensión general**. El **16 %** se retiene **para la pensión contributiva**, en la que el valor de la pensión sigue la evolución de los ingresos en Suecia.

El **2,5 % restante del sueldo y otras asignaciones impositivas** van a la **pensión por primas**, en la que se elige los fondos en los que se colocará el dinero. No necesita elegirlos uno mismo. Si no realiza ninguna elección, el dinero se coloca en el fondo AP7 *Såfa*, la “Alternativa de Administración Nacional por Generación”.

- Plan de acción para un plan de pensiones por prima seguro y sostenible en el Grupo de Pensiones. Año 2017.
- Plan de acción para la igualdad de pensiones en el Grupo de Pensiones. Año 2016.

Bienestar:

- La duplicación de la contribución a la atención dental general desde el 15 de abril de 2018, que para las personas de 65 años o más significa un aumento de 300 a 600 coronas (SEK) por año. Incluso en 2017, la duplicación de la contribución de la atención dental general para personas de entre 65 y 74 años se hizo de 150 a 300 coronas (SEK).
- La asignación adicional permanente de 10.000 millones de coronas (SEK) destinados al bienestar anualmente a los municipios¹⁹ y a las diputaciones provinciales²⁰. Año 2017.
- Atención médica ambulatoria gratuita para las personas mayores de 85 años. Año 2016
- Subsidios de inversión para residencias de mayores. Año 2016.
- Esfuerzos para prevenir caídas accidentales. Año 2016.
- Incremento de la plantilla de los cuidados destinados a los mayores. Año 2015.

Impuestos:

Impuesto reducido para las personas de 65 años o más a partir de 2016, lo que significa hasta aproximadamente 3.400 coronas (SEK) por año para las personas con ingresos inferiores a aproximadamente 240.000 coronas (SEK) por año.

Impuesto reducido para las personas de 65 años o más desde 2018, lo que significa hasta 5.000 coronas (SEK) por año para las personas con ingresos entre aproximadamente 124.000 y 416.000 coronas (SEK) por año.

Propuestas para una pensión de garantía elevada y un subsidio de vivienda mejorado

Se presentó un informe sobre una nueva protección básica en el sistema de pensiones al Grupo de Pensiones. La propuesta significa, entre otras cosas, que la pensión de garantía y el techo del subsidio de vivienda se

¹⁹ Kommuner.

²⁰ Landsting.

elevan, lo que significa hasta 1.300 coronas (SEK) por mes para los pensionistas más vulnerables.²¹

- *“Aquellos que han estado construyendo nuestro país y sentando las bases de nuestro bienestar común deberían tener una buena pensión. Es una parte importante del modelo sueco. Por lo tanto, es increíblemente importante aumentar la seguridad de los jubilados de Suecia y especialmente para aquellos con las pensiones más bajas”, dice Annika Strandhäll, Ministra de Asuntos Sociales y Presidenta del Grupo de Pensiones.*

Hace un año, el Gobierno y los partidos del Grupo de pensiones²², que sustentan el sistema de pensiones, iniciaron una revisión del sistema básico del sistema de pensiones: la pensión de garantía, el subsidio de mayores y el subsidio de vivienda. El enfoque principal ha sido la modernización de la protección básica y la mejora de la situación para los pensionistas más vulnerables, que a menudo son las mujeres solas. La revisión es parte del trabajo del Grupo de Pensiones para pensiones más equitativas y la primera investigación de toda la protección básica desde que el plan de jubilación se introdujo hace casi 20 años.

El informe final de la investigación contiene un paquete de medidas que, en conjunto, brindan una seguridad básica más precisa y una seguridad aumentada para quienes más lo necesitan. El paquete significa, entre otras cosas, que la pensión de garantía se incrementará en SEK 200 coronas (SEK)²³ para todos los pensionistas que perciben la pensión mínima de garantía, y que se ampliará con un suplemento de hasta 700 coronas (SEK) para solteros y 200 coronas (SEK) para los pensionistas de la pensión de garantía que conviven. Se propone también, que el suplemento de vivienda sea más preciso y el techo se eleva de 5.600 a 7.000 coronas (SEK). En conjunto, las propuestas hacen posible que los pensionistas más vulnerables perciban hasta 1.300 coronas (SEK) más por mes.

El Grupo de Pensiones, ha declarado, en el acuerdo de pensiones sobre pensiones subidas a largo plazo de diciembre de 2017, que la protección básica debe fortalecerse y que la brecha de ingresos entre mujeres y hombres debería disminuir.

²¹ Gobierno sueco. 06.03.2018. <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/03/forslag-om-hojd-garantipension-och-forbattrat-bostadstillagg/>

²² Grupo de Pensiones: El Gobierno: PSD con los Verdes con la oposición, La Alianza – moderados, liberales, centro y cristianodemócratas. El partido de la izquierda y el partido de los sueco demócratas están afuera del Grupo de Pensiones y afuera de tomar decisiones.

²³ € = 9,8901 SEK. 19.03.2018. Banco Central de Suecia. Riksbanken. www.riksbank.se

Al mismo tiempo, los cambios en la protección básica deberían ser guiados por el hecho de que valdrá la pena trabajar, porque el trabajo es la base de todo el sistema de pensiones. Ahora se discutirá la propuesta y se pretende que haya una protección básica modernizada para 2020, mientras que otros elementos del nuevo acuerdo de pensión entrarán en vigor.

Resumen de las propuestas en el informe de la investigación:

- La pensión de garantía se incrementa en SEK 200 coronas (SEK) por mes para todos los pensionistas que perciben la pensión de garantía.
- Se introduce un suplemento adicional en la pensión de garantía, sin necesidad de una solicitud especial, de un máximo de 700 coronas (SEK) para solteros y 200 coronas (SEK) para los que conviven.
- Mejores oportunidades para que las personas con una pensión de garantía fortalezcan su situación financiera a través de aplazar su pensión y percibir su pensión de jubilación más tarde.
- El techo del subsidio de vivienda se eleva de 5.600 coronas (SEK) a SEK 7.000 coronas (SEK).
- El subsidio de vivienda se simplifica para que todos los ingresos se traten igual y los pagos de compensación actuales no vinculados a los costos de vivienda se eliminen con la introducción del nuevo suplemento en la pensión de garantía.
- Se introduce una franquicia de 24.000 coronas (SEK) por año en la subvención de mayores para aumentar las fuerzas impulsoras para trabajar

La propuesta de la investigación debe considerarse como un enfoque en una nueva protección básica, ya que es posible que el Grupo de Pensiones ajuste partes del paquete:

"Esta es una parte importante del acuerdo de pensiones para mejorar la protección básica de los pensionistas más vulnerables. Esto es algo, que creo es muy positivo, pero también es importante que hayamos adquirido partes que permitan que más personas eleven sus pensiones a través de su propio trabajo", dice Lars-Arne Staxäng, miembro moderado del Grupo de Pensiones.

- "El Partido del Centro ha luchado durante mucho tiempo por un aumento en la protección básica. Por fin, la pensión será más equiparada, ya que generalmente las mujeres mayores reciben un aumento en la pensión ", dice Solveig Zander, miembro del Grupo de Pensiones del Partido del Centro.

-*"Aumentar las pensiones para las personas con las pensiones más bajas es una cuestión importante para garantizar la confianza en el sistema de pensiones"*, dijo Mats Persson, miembro liberal del Grupo de Pensiones.

-*"Estamos encantados de que ahora haya una propuesta en nuestro informe conjunto sobre cómo mejorar la situación para los jubilados de bajos ingresos y aumentar el subsidio de vivienda para muchas personas mayores. También es positivo que haya un consenso sobre este tema importante entre los partidos que formen el grupo que apoya el acuerdo de pensiones"*, dice Lars Gustafsson, miembro de los Cristianodemócratas en el Grupo de Pensiones.

- *"El sistema de pensiones refleja un mercado laboral desigual y, por lo tanto, son principalmente las mujeres las que tienen la posición financiera más difícil como pensionistas. Por lo tanto, desde un punto de vista político, necesitamos mejorar la protección básica. La propuesta de investigación es un paso importante en esa dirección"*, dice Rickard Persson, miembro del Partido Verde.

MINISTRA DE ASUNTOS SOCIALES: "TRABAJAR MÁS AÑOS ES LA ÚNICA SOLUCIÓN"²⁴

El problema de las pensiones bajas no tiene ninguna otra solución que el que trabajemos más años, dice la Ministra de Asuntos Sociales²⁵, *Annika Strandhäll* al periódico Svenska Dagbladet, el 12 de marzo de 2018.

- *"No es casualidad que queramos introducir el derecho a trabajar hasta los 69 años,"* añade.

Svenska Dagbladet pudo informar la semana pasada, que la Oficina Nacional de Pensiones de Suecia²⁶ (*Pensionsmyndigheten*) subió recientemente los pronósticos sobre cuánto tiempo se debe trabajar para cotizar una pensión "razonable".

Se trata de la llamada edad de jubilación alternativa, que muestra cuántos años una generación determinada debe trabajar de media para cobrar la misma proporción del sueldo que cobró la generación de 1930 cuando se jubiló a los 65 años.

Los nuevos pronósticos mostraron que para una persona nacida en 1975 la edad alternativa de jubilación ha pasado de los 68,4 a los 69,4 años.

²⁴ **Fuente:** Svenska Dagbladet.

²⁵ También encargada de la Seguridad Social.

²⁶ Oficina Nacional de Pensiones de Suecia. *Pensionsmyndigheten*.
<https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/es>

Para una persona nacida en 1985 el incremento es de los 69 a los 70,2 años.

Al mismo tiempo, aumentan las críticas en el sentido de que muchos de los que no puedan trabajar hasta los 70 se convertirán en jubilados pobres. Recientemente, un elevado número de expertos exigió que los políticos no solamente utilicen el látigo, en forma de pensiones bajas, para conseguir que la gente trabaje más allá de los 65. El sistema de pensiones debe tener en consideración otros factores, entre otros la falta de salud dentro de ciertos grupos profesionales.

Svenska Dagbladet preguntó a la Ministra de Asuntos Sociales si, teniendo en cuenta los nuevos pronósticos, desea recomendar a los que hoy están en los 40, que trabajen hasta los 70 años.

- *“Es difícil dar consejos generales, pero tenemos una realidad a la que adaptarnos – vivimos cada vez más años”, dice.*

Una alternativa al aumento de la edad de jubilación que se propone de vez en cuando es el aumento de las tasas de jubilación, es decir, las cotizaciones del empleador²⁷ que pagan los empresarios por las pensiones de los empleados. Según *Annika Strandhäll*, es una vía posible.

- No podemos fingir que el dilema no existe. Si queremos unas pensiones razonables, éstas deben financiarse, bien porque trabajemos más años, bien con tasas cada vez más elevadas, que al final se convertirán en insostenibles. Lo único que quedará entonces será trabajar más años, afirma.

Todavía no está decidido cómo los límites para la edad de jubilación dentro del sistema de pensiones (por ejemplo, cuándo se puede empezar a cobrar la pensión general) deben vincularse a la esperanza de vida. La Oficina Nacional de Pensiones acaba de recibir el encargo del Gobierno de elaborar una propuesta al respecto.

Annika Strandhäll cree que la vida laboral será distinta *“para nosotros, los nacidos en los 70”*. Una parte trabajará a tiempo completo para prolongar la vida laboral, y muchos serán autónomos, cree.

- Mi trabajo consiste en promover las condiciones para una buena jubilación de la que se pueda vivir, y no es casualidad que tanto yo como el Grupo de Pensiones estemos de acuerdo en conceder el derecho a trabajar hasta los 69 años a todo aquel que lo desee. Creo que más de los

²⁷ *Arbetsgivaravgifter*. Cotizaciones del empresario sobre la nómina del empleador **cada mes**: Del total del **31,42%**, el **10,21%** está destinado a las pensiones de jubilación.

nacidos en los 70 que en generaciones anteriores aprovecharán esta posibilidad.

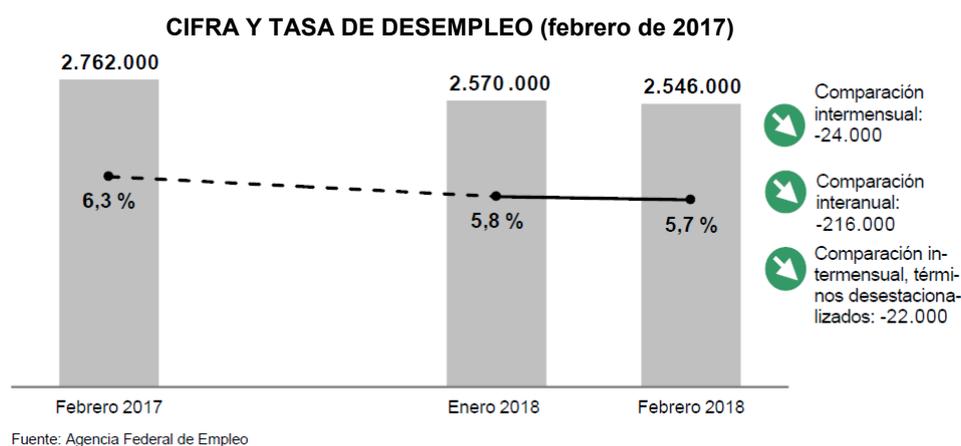


MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN FEBRERO**

Continúa la positiva evolución del mercado laboral. Siguió remitiendo el paro registrado y el subempleo; la ocupación y la afiliación mantienen una trayectoria de crecimiento y la demanda de personal por las empresas continúa siendo alta, afirmó el presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, al presentar a inicios de marzo las recientes cifras mensuales registradas en el mercado laboral.

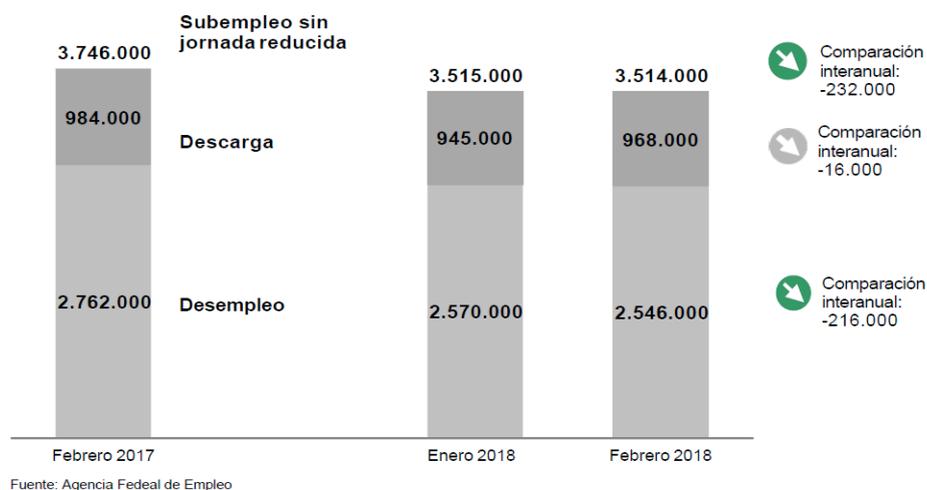
El número de **parados registrados** en las Agencias de Empleo descendió en febrero en 24.000 personas frente al mes anterior (22.000 en términos desestacionalizados). Con una cifra total de 2.546.000, había 216.000 personas paradas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo se situó en el 5,7% (-0,1%).



El **subempleo**, que comprende además de las personas en situación de desempleo incluye a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, descendió en 32.000 personas en términos desestacionalizados. El número total de personas subempleadas se cifró en febrero en 3.514.000 en total, 232.000 menos que hace un año. Con ello, se sitúa por debajo de las cifras del año anterior a pesar de que cada vez más refugiados se encuentran registrados en el paro o en cursos de idioma o cualificación.

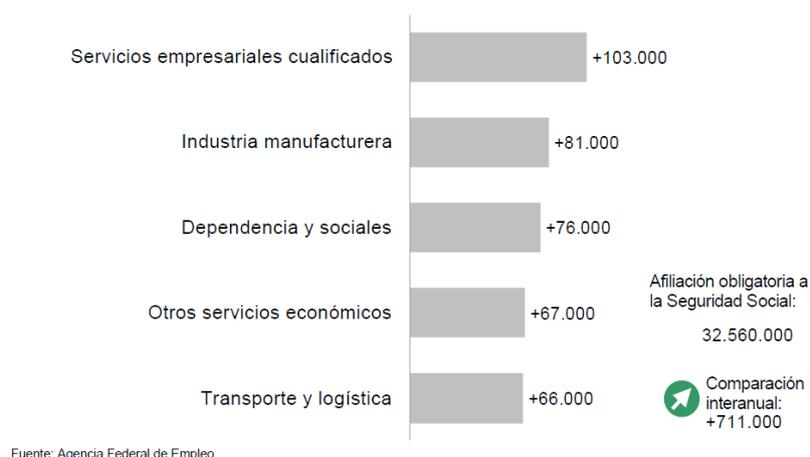
Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), el desempleo se cifró en enero en 1.570.000 personas y una tasa de desempleo de 3,6%.

DESEMPLEO, POLÍTICAS DE DESCARGA DEL MERCADO LABORAL Y SUBEMPLEO (febrero de 2017, sin trabajo temporal)



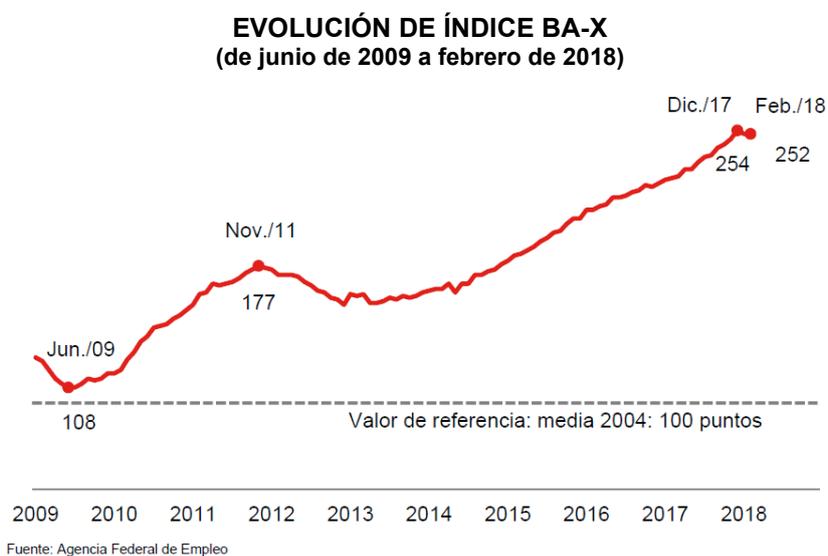
Continuó aumentado la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística (destatis) siguiendo criterios nacionales, la **ocupación** aumentó en enero en 60.000 personas en términos desestacionalizados, situándose la cifra total en 44.280.000 ocupados, un incremento de 625.000 en comparación interanual. El aumento se atribuye principalmente al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la **afiliación de trabajadores** a la Seguridad Social aumentó de noviembre a diciembre en 68.000 personas en términos desestacionalizados, alcanzando las 32.560.000 personas afiliadas, 711.000 más en comparación interanual.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN EN UNA SELECCIÓN DE SECTORES (diciembre de 2017)



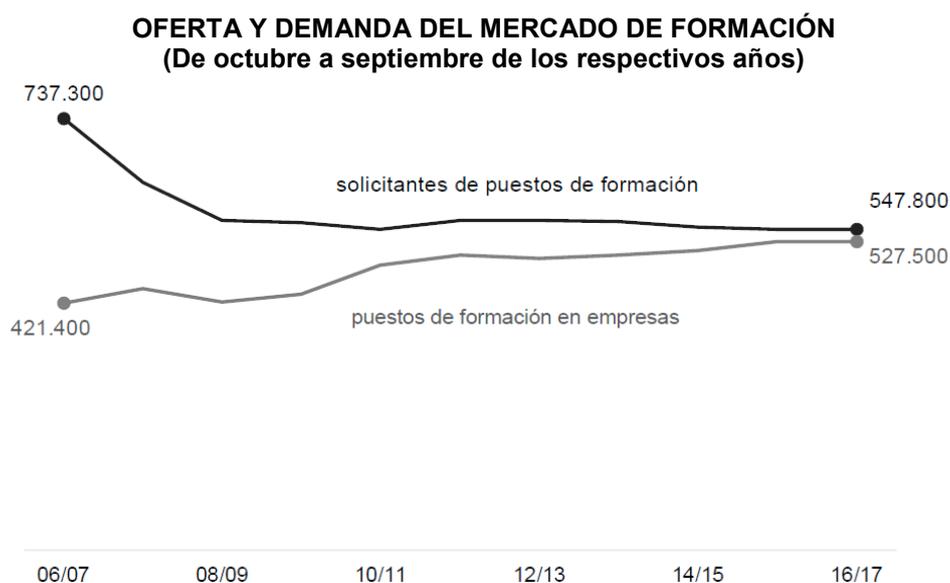
La **demanda de mano de obra** sigue siendo alta. En febrero, había registrados en la Agencia Federal de Empleo 764.000 puestos de trabajo vacantes, 90.000 más que hace un año. En comparación con el mes

anterior, la demanda aumentó en 2.000 en términos desestacionalizados. El índice BA-X, que refleja la evolución de la demanda de mano de obra, permaneció invariable en los 252 puntos frente al mes anterior pero creció 25 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.



En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 854.000 personas percibieron en el mes de noviembre la prestación contributiva por desempleo, 50.000 menos que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se cifró en 4.263.000 personas, 141.000 menos en comparación interanual. Con ello, un 7,8% de la población alemana en edad laboral estaba en situación de necesidad.

En cuanto al **mercado de formación**, de octubre de 2017 a febrero de 2018 se habían registrado en las agencias de empleo y *jobcenter* unas 364.000 personas interesadas en realizar una formación, 9.000 menos que hace un año. Al mismo tiempo, se comunicaron 429.000 puestos de formación, 14.000 menos en comparación interanual. El mercado de formación registra todavía un fuerte movimiento, por ello es muy pronto para hacer una valoración sólida.



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

Comentarios de las nuevas cifras del Mercado Laboral

La **ministra de Trabajo y Asuntos Sociales**, Katarina Barley, se pronunció a favor de utilizar el impulso del mercado laboral para dar oportunidades a la gente joven, también en favor de aquellos que “con una buena nota en el bachillerato tienen motivación para iniciar una formación profesional o que no han seguido una trayectoria recta y les resultaría un mayor desafío realizar una formación”. Asimismo, destacó las oportunidades que ofrece una buena formación dual a los jóvenes para iniciar su vida profesional y que permitirá a las empresas formar y asegurar para el futuro mano de obra cualificada.

El miembro del consejo directivo de la **Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)**, Stefan Körzell, comentó las recientes cifras del mercado laboral. Destaca que la positiva evolución del mercado laboral y de la ocupación llenan las arcas públicas del Estado, los länder y los municipios y, en su opinión, hay que hacer partícipes del superávit de 36.600 millones de euros del pasado año a los trabajadores de las Administraciones Públicas y ampliar el mercado laboral social para lograr insertar a los desempleados de larga duración en el mercado laboral. En este sentido, destaca las bases que ha sentado el nuevo Gobierno en el acuerdo de coalición en lo relativo al mercado laboral social.

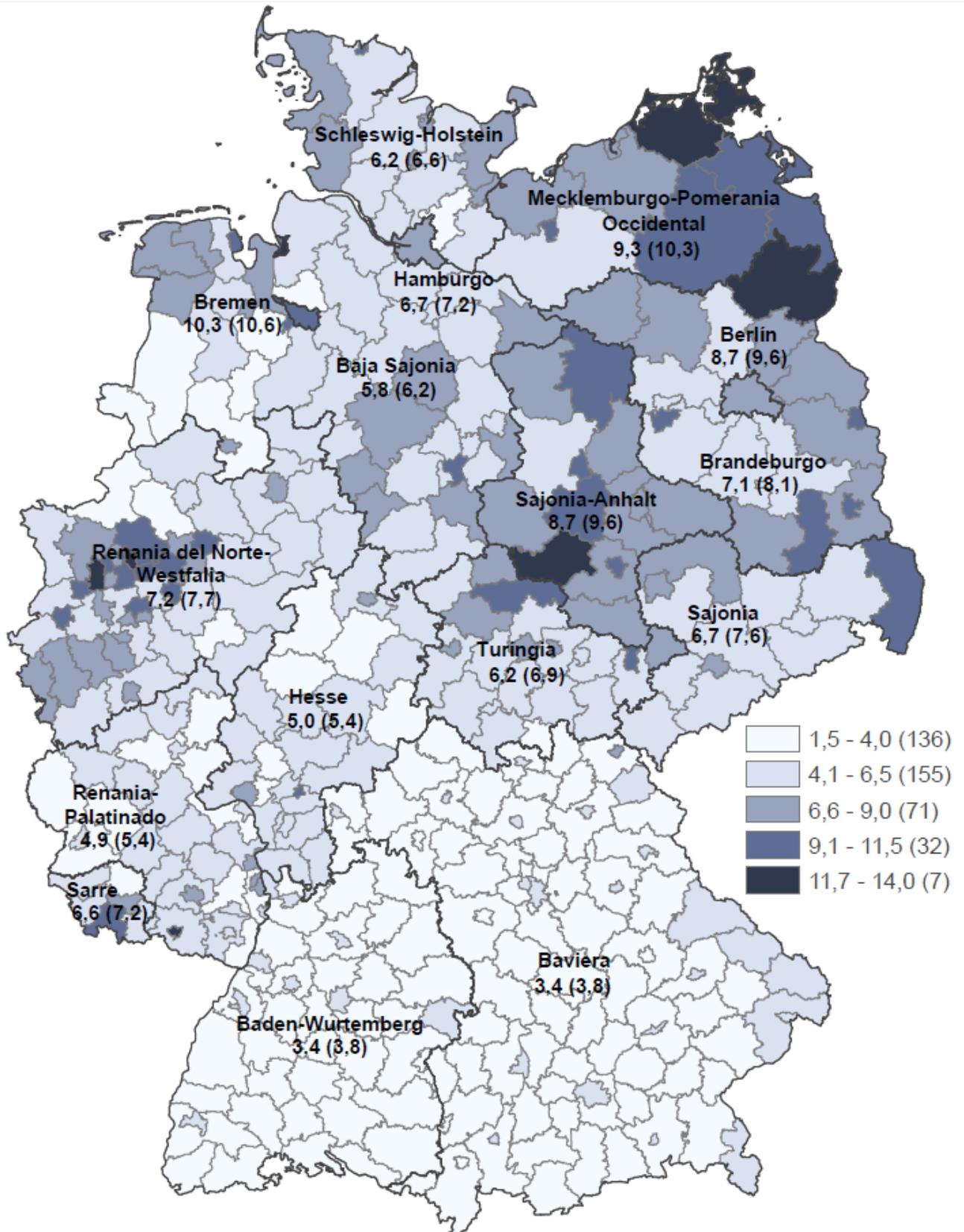
La **Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA)** enumeró los tres desafíos más importantes a los que tiene que hacer frente el Gobierno para poder mantener el impulso del mercado laboral:

1.- Mantener la flexibilidad del empleo y renunciar a limitar aún más la temporalidad de los contratos de trabajo. Especialmente en tiempos del Trabajo 4.0, tanto las empresas como los empleados necesitan una mayor flexibilidad, opina la patronal.

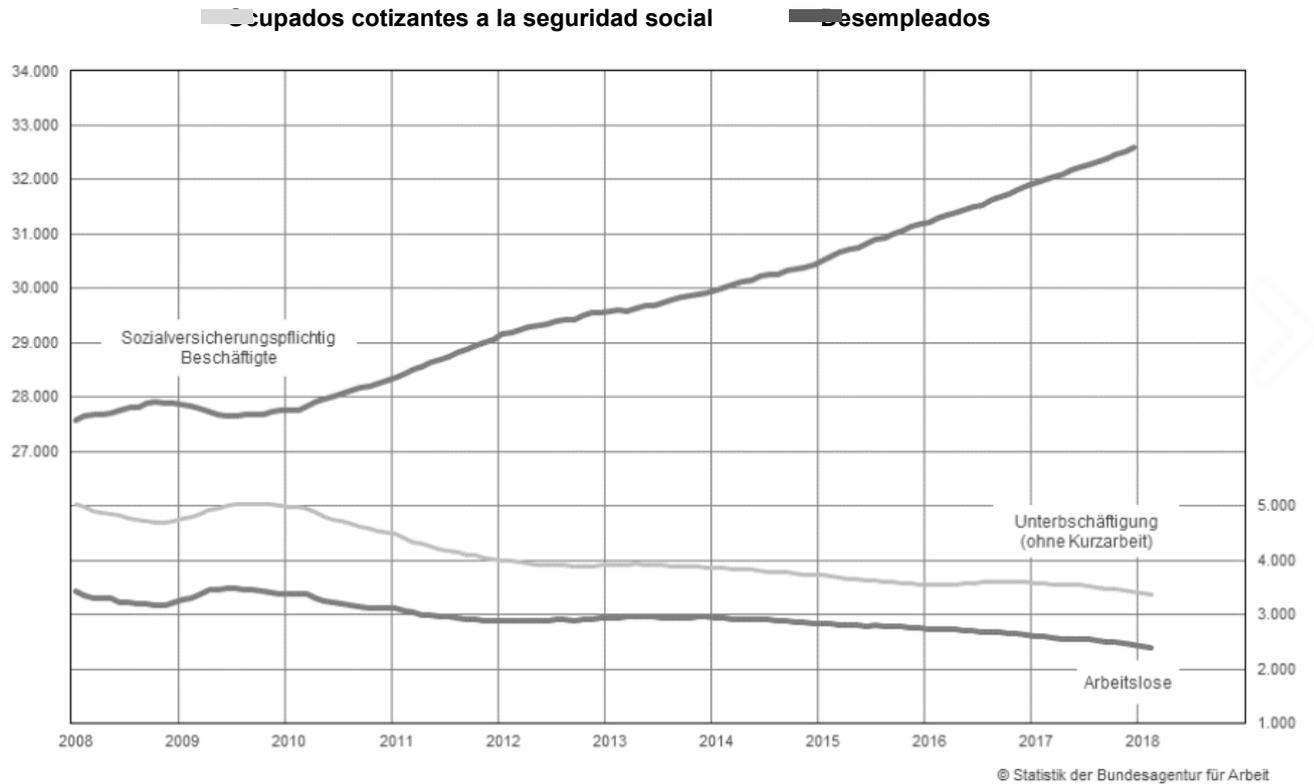
2.- Más inmigración de trabajadores cualificados para asegurar mano de obra cualificada, mayor transparencia del derecho migratorio y mejorar claramente la aplicación del derecho migratorio.

3.- Seguir impulsando en el futuro la reducción del desempleo, asesoramiento, fomento, cualificación y mediación individualizada de los desempleados de larga duración. La cualificación deberá estar orientada para mejorar las capacidades del individuo y dar respuesta a la demanda del mercado laboral.

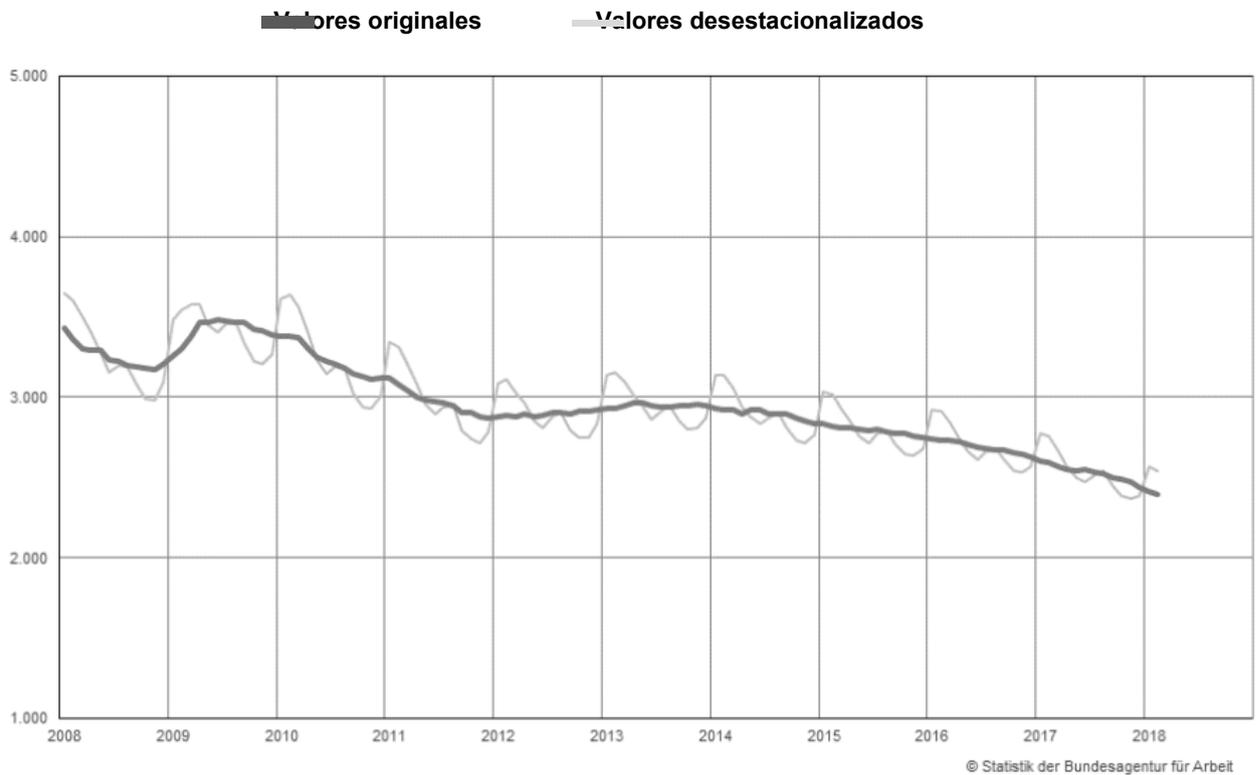
**TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS (sobre la población activa total)
FEBRERO DE 2017 (Febrero de 2016)**



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



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



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

FEBRERO 2018	2018		2017		Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo: valores)			
	Febrero	Enero	Diciembre	Noviembre	Febrero		Enero	Diciembre
					V. absoluto	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual)	...	44.281.000	44.623.000	44.770.000	1,4	1,5
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	32.558.900	32.790.600	2,2
DESEMPLEO REGISTRADO	2.545.936	2.570.311	2.384.961	2.368.411	-216.159	-7,8	-7,5	-7,1
De ellos: 36,4% En el Código Social III	926.535	940.906	795.817	772.208	-87.763	-8,7	-6,9	1,3
63,6% en el Código Social II	1.619.401	1.629.405	1.589.144	1.596.203	-128.396	-7,3	-7,8	-10,9
56,4% hombres	1.437.074	1.444.716	1.314.245	1.292.957	-129.593	-8,3	-7,8	-7,5
43,6% mujeres	1.108.860	1.125.593	1.070.714	1.075.449	-86.564	-7,2	-7,0	-6,7
8,8% ≥15 y <25 años	224.954	217.360	201.379	203.755	-23.497	-9,5	-9,1	-8,3
1,7% de ellos ≥15 y <20 años	44.193	43.662	42.970	44.129	-4.394	-9,0	-9,2	-9,5
21,4% ≥55	544.731	549.546	512.763	505.798	-26.042	-4,6	-4,3	-4,1
26,1% extranjeros	664.322	670.711	624.261	625.273	-25.534	-3,7	-3,2	-2,9
73,6% alemanes	1.874.931	1.892.860	1.754.383	1.736.854	-190.482	-9,2	-8,9	-8,6
6,4% personas con seria discapacidad	162.013	163.496	157.452	157.049	-6.951	-4,1	-4,1	-4,0
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	5,7	5,8	5,3	5,3	6,3	-	6,3	5,8
hombres	6,1	6,1	5,6	5,5	6,7	-	6,7	6,1
mujeres	5,3	5,4	5,1	5,1	5,7	-	5,8	5,5
≥15 y <25 años	5,0	4,8	4,5	4,5	5,5	-	5,3	4,9
≥15 y <20 años	3,3	3,3	3,2	3,3	3,8	-	3,7	3,7
≥55 y <65 años	6,4	6,4	6,0	5,9	6,9	-	7,0	6,5
extranjeros	14,4	14,6	13,6	13,6	16,3	-	16,4	15,2
alemanes	4,7	4,7	4,4	4,3	5,2	-	5,2	4,8
- en relación con la población activa por cuenta ajena	6,3	6,4	5,9	5,9	6,9	-	7,0	6,5
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	2.899.301	2.909.629	2.740.390	2.725.248	-250.357	-7,9	-7,4	-7,2
Subempleo en sentido estricto	3.490.416	3.491.534	3.350.390	3.335.303	-230.260	-6,2	-5,3	-4,7
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.513.829	3.514.971	3.373.855	3.359.283	-231.984	-6,2	-5,3	-4,7
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,7	7,8	7,4	7,4	8,4	-	8,3	7,9
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	844.516	835.384	710.881	675.198	-46.281	-6,1	-5,3	-5,3
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.263.240	4.267.327	4.250.993	4.294.068	-71.844	-1,7	-0,4	-0,2
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.688.927	1.691.768	1.688.832	1.701.322	38.780	2,4	4,0	4,6
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,8	7,8	7,8	7,9	8,1	-	8,1	8,0
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	232.529	157.855	181.514	203.270	9.502	4,3	3,8	0,2
- Nuevas desde inicios de año	390.384	157.855	2.397.146	2.215.632	15.279	4,1	3,8	3,9
- Total de ofertas	764.247	736.231	761.237	772.205	89.586	13,3	13,8	15,6
Índice de empleo BA-X	252	252	254	249	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total	846.102	843.456	878.164	894.087	-75.439	-8,2	-6,4	-6,2
de ellos: Activación y reinserción profesional	191.479	179.118	194.932	197.601	-51.205	-21,1	-19,4	-18,3
Orientación y formación profesional	202.612	211.576	210.393	206.991	1.290	0,6	2,1	2,1
Formación continua	168.316	166.564	171.096	173.629	-5.830	-3,3	-2,6	-2,8
Inicio de una ocupación	115.598	116.430	122.573	126.715	-13.466	-10,4	-8,8	-7,7
Medidas especiales para discapacitados								
Medidas de creación de empleo	67.404	68.517	69.545	74.016	-241	-0,4	-1,2	-1,6
Otros tipos de fomento	88.082	88.369	94.455	99.850	-4.060	-4,4	-1,1	-1,6
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE	12.611	12.882	15.170	15.285	-1.927	-13,3	-8,6	-3,6
Datos desestacionalizados	Feb./18	Ene./18	Dic./17	Nov./17	Oct./17	Sep./17	Ago./17	Jul./17
Población ocupada	...	60.000	69.000	61.000	41.000	46.000	51.000	52.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	68.000	66.000	66.000	49.000	56.000	68.000
Desempleados	-22.000	-25.000	-30.000	-20.000	-13.000	-24.000	-8.000	-11.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-32.000	-29.000	-25.000	-21.000	-15.000	-22.000	-26.000	-15.000
Ofertas de trabajo notificadas	2.000	0	15.000	8.000	7.000	10.000	9.000	11.000
Cuota desempleo en relac. con total de población act	5,4	5,4	5,5	5,5	5,6	5,6	5,7	5,7
Cuota de desempleo según OIT	...	3,6	3,6	3,6	3,7	3,7	3,7	3,8

BÉLGICA

EL "OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI" (ONEM) PUBLICA SU INFORME ANUAL 2017

Como cada año, el ONEM publica su informe anual que contiene los principales avances y logros del año anterior. La edición 2017 fue presentada a la prensa el 15 de marzo de 2018 y consta de dos volúmenes

- Volumen 1: Informe de actividades.
- Volumen 2: Indicadores del mercado laboral y evolución de las prestaciones.

Asimismo, se incluye:

- Una presentación utilizada durante la conferencia de prensa.
- Resumen estadístico con cifras desde 2000.
- Cifras claves por cada oficina de desempleo.

Resumen de las evoluciones más importantes en 2017

El desempleo indemnizado ha disminuido durante 4 años. En 2017, el número total de desempleados completos indemnizados, demandantes de empleo y no-demandantes de empleo ascendió a 487, 291, o sea, una disminución de 8.5% o 45,090 unidades.

En 2017, la disminución se refiere tanto al desempleo completo como el temporal.

Con respecto al desempleo completo, se deben distinguir dos grupos:

- Demandantes de empleo indemnizados. Su número (373,701) disminuyó en un 5,4% en comparación con 2016.
- Los no-demandantes de empleo indemnizados. Su número disminuyó en 2017 tanto para los desempleados mayores dispensados (-27,4%) como para los desempleados con complemento de empresa dispensados (-12,7%).

En los últimos cuatro años, la media anual del número total de desempleados completos indemnizados ha disminuido en 163,768 unidades.

Esta evolución se explica principalmente por 3 factores:

- Por cuarto año consecutivo, Bélgica experimentó un crecimiento moderado del 1,7% en 2017. Según el Banco Nacional, el empleo aumentó en 66,000 unidades en 2017 y en 184,000 unidades en los últimos cuatro años;
- hay igualmente un efecto demográfico. En los últimos años, la población activa y la población en edad de trabajar ha aumentado menos que antes y las jubilaciones son más numerosas;
- finalmente, está el efecto de varias reformas para apoyar el empleo o reformar el seguro de desempleo. Se trata principalmente de derechos a los subsidios de inserción. Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017, 6.504 personas han llegado al final de su período de indemnización, es decir, 3 años o 3 años más allá de los 30 años según la categoría familiar. Fueron 29,021 en 2015 y 7,857 en 2016.

Con respecto ²⁸al desempleo temporal, hay una disminución del 18,7% en el número de días no trabajados en 2017. El desempleo temporal debido a la falta de trabajo por causas económicas, que refleja de más cerca la evolución de la situación económica, ha disminuido con más fuerza. (-21.3%).

El número de trabajadores beneficiarios de un subsidio de interrupción de carrera (272,070) disminuyó en un 2,9%. Esta disminución se refiere principalmente al crédito -tiempo (-8,7%), cuyas condiciones de concesión son más estrictas tanto para el régimen general como para el plan de fin de carrera desde 2015, y en menor medida la interrupción de carrera (-2.6%). El número de vacaciones temáticas (licencia parental, licencia por asistencia médica o cuidados paliativos) ha aumentado en un 6.5%.

Los gastos totales de la ONEM, excluidos las materias transferidas a las Regiones, han disminuido en un 554 millones de euros en 2017. En 4 años, la disminución fue de 2,1 mil millones de euros, o sea un -22,2%, por las distintas razones mencionadas anteriormente.

LA ESCASEZ DE LA MANO DE OBRA (JOB VACANCY) PODRÍA FRENAR LAS INVERSIONES

La dificultad de encontrar mano de obra cualificada corre el riesgo de constituir un freno a las inversiones y al crecimiento económico. Esta es la constatación que ha hecho el Banco Europeo de Inversiones (BEI) a partir de una encuesta presentada durante

²⁸ Fuente: Artículo de opinión Jean Paul Bombaerts, L'Echo, 13 marzo 2018

una Jornada de Estudio organizada recientemente en Bruselas, por el Banco Nacional.

La inversión está al alza. Bélgica presenta una de las más elevadas tasas de inversiones en la Zona Euro. La formación bruta de capital fijo alcanza el 23,5% del producto interior bruto (PIB), frente a una media europea de apenas un 20%. Además, la inversión en extensión de capacidades de la producción toma el relevo a las inversiones de sustitución. Es el signo de una mejora del clima coyuntural. La constatación es válida para el conjunto de la Zona Euro.

La inversión pública está en crisis. En sí misma, la recuperación de la inversión es una buena noticia. Excepto que este resultado es debido, en un 90%, a la inversión privada; es decir, a las empresas. La inversión pública en Bélgica representa algo más del 2% del PIB, sujeta a las restricciones presupuestarias.

Natacha Valla, Directora de la Estrategia del BEI, previene que ese desequilibrio lleva consigo riesgos. *“Cuando la inversión públicas es tan escasa que ni es suficiente para mantener el stock de capital público, entonces es que hay un problema”*. En Bélgica, el stock de capital público representa, aproximadamente, el 36% del PIB; cifra bastante baja. *“Todavía no estamos en el punto de ruptura pero si la situación perdurara sería problemático. Como no se puede contar con la vuelta de una inversión pública suficiente, los operadores privados podrían estar tentados en invertir fuera de Bélgica”*.

Falta por ver cómo conciliar la necesidad de invertir y el respeto al marco presupuestario. Pudiera ser necesaria la reducción del gasto público para desbloquear un margen a la inversión.

Necesidades en transporte y en inversión. Las empresas confían en los poderes públicos. Y es principalmente en el sector de las infraestructuras del transporte y de la formación de la mano de obra que las empresas en Bélgica esperan un impulso. Esto no es sorprendente teniendo en cuenta los problemas de movilidad del país y de la situación cada vez más tensa en el mercado laboral.

Inquieta el clima político y la escasez de mano de obra. Según las empresas, las principales barreras a la inversión a largo plazo son la incertidumbre política y la rigidez del mercado laboral. El Brexit preocupa particularmente a las empresas tanto como los escrutinios electorales que regularmente hacen dudar del proyecto europeo. A nivel del mercado laboral, las dificultades para encontrar una mano de obra adecuada podrían constituir un freno a la inversión y al crecimiento. Esta

preocupación está mucho más marcada que en la misma encuesta realizada en el 2016.

Por el pacto nacional de inversiones. El Pacto Nacional de Inversiones del Gobierno Michel – 9 mil millones de €uros de aquí al 2020 – es más necesario que nunca. El Pacto se articula alrededor de varios ejes estratégicos (seguridad, movilidad, salud, digital justicia, etc...) *"Discutiremos con las Autoridades belgas cuando conozcamos los detalles del Pacto"*, -indicó Andrew McDowell, Vicepresidente del BEI. *"Y estaremos orgullosos de apoyar el Pacto (...) Existe potencial para hacer más de lo que actualmente se está haciendo."*

CRÉDITOS BEI: 1,6 MIL MILLONES EN BÉLGICA EN 2017

En 2017, el BEI concedió 76 mil millones de €uros de préstamos, de los cuales 1,6 mil millones de €uros a Bélgica. Estas sumas se han utilizado en proyectos de infraestructuras (concretamente en el puerto de Amberes), en la construcción de hospitales y en proyectos de energía verde. Desde su creación (hace 60 años, en 1958) el BEI ha apoyado 265 proyectos de inversión en Bélgica; por un total de cerca de 200 mil millones de €uros.

LAS SANCIONES A LOS PARADOS VARÍAN SEGÚN LAS REGIONES²⁹

Por vez primera, en 2017, el conjunto de las Regiones del País controla la disponibilidad de los solicitantes de empleo. Esta competencia ejercida con anterioridad por la Oficina Nacional de Empleo (ONEM), ha sido transferida a la Regiones (así como a la comunidad germanófona) después de la sexta reforma del Estado. El Forem valón (Oficina Valona de Formación Profesional y Empleo) y la VDAB flamenca (Oficina Flamenca de Empleo) tienen las competencias desde el 2016. En Bruselas, Actiris (Servicio de Empleo en Bruselas) lo he hecho un año después. De ahora en adelante, las sanciones en materia de disponibilidad son decididas y notificadas a los parados por los Organismos Regionales de Empleo y transmitidas al ONEM, que envía la comunicación a los organismos pagadores, para su ejecución.

Los resultados son satisfactorios. Por consiguiente se puede comparar la manera de trabajar de las tres Regiones; y constatar diferencias substanciales entre ellas.

En primer lugar, hay que recordar que el control de disponibilidad de los solicitantes de empleo tiene dos facetas:

²⁹ Fuente: *La Libre Belgique* - martes 13 marzo 2018

La **disponibilidad pasiva**, explica el ONEM, es la obligación del parado a contestar a las propuestas que le hace el Servicio Regional de Empleo. El solicitante de empleo puede ser sancionado, por ejemplo, si rechaza un empleo conveniente o si abandona una formación profesional, así como si no responde a una convocatoria o a una invitación para presentarse ante un potencial empleador; o bien rechaza participar en un programa de inserción.

En cuanto a la **disponibilidad activa** es, por una parte, la obligación del parado a colaborar en el plan de acción que se le han propuesto encaminado a su reinserción en el mercado laboral y, por otra parte, a la búsqueda activa de empleo que él mismo debe llevar a cabo. Si la disponibilidad activa es evaluada negativamente, podría ser sancionado.

Se observa que el número total de sanciones regionales en el conjunto del país en 2017 (22.225) está en disminución en relación al 2016 (24.296) y en 2015 (24.079), año en el que el ONEM ejercía todavía la competencia. Esto se explicaría, por una parte, por el descenso del paro y, por otra, por el hecho de que el procedimiento de la verificación de la disponibilidad activa se extiende sobre ciclos de tres entrevistas sucesivas espaciadas en varios meses, con sanciones crecientes a lo largo de las entrevistas (reducción, exclusión...). *"De manera mecánica, hay pocas sanciones durante el primer año y después las sanciones van en aumento."*(según el análisis de Ives Martens, del Colectivo Solidaridad contra la Exclusión {CSCE}).

Pero no todas las Regiones evolucionan de la misma forma. En Flandes, las sanciones han aumentado, mientras han disminuido en Valonia y en Bruselas (ver infografía). El tipo de sanciones también difiere. En Flandes, la VDAB sanciona casi exclusivamente la falta de disponibilidad pasiva. En Valonia son más numerosas las sanciones en materia de disponibilidad activa. Y finalmente en Bruselas, el número de sanciones es muy bajo en los dos aspectos. Estas diferencias tienen una explicación.

En Bruselas es lógico que las sanciones sean menos numerosas, considerando que la regionalización fue puesta en marcha en enero de 2017 y, además, el procedimiento es más largo.

La proximidad del coaching en Flandes

En Flandes, donde la economía va mejor y donde la oferta de empleo es más numerosa, la VDAB estima que si un parado no encuentra trabajo, es que existe un problema con el empresario. En primer lugar, la orientación a los solicitantes de empleo es muy próxima e intensiva, gracias a los "e-coachs" que envían ofertas por SMS. En caso de problema, la VDAB interviene e invita al parado a una entrevista y le proporciona un eventual

apoyo. *“Es la función de todos los servicios de colocación y de formación del País: proporcionar un acompañamiento a medida, pero constatamos que la VDAB tiene más medios para hacerlo que el Forem o Actiris”*. La VDAB ha aprovechado la regionalización para *“fusionar control y acompañamiento y echar a la papelera los procedimientos practicados por la ONEM”*. A continuación, las sanciones son transferidas de la disponibilidad activa a la disponibilidad pasiva, cuando las actuaciones de acompañamiento no son respetadas por el parado.

En Valonia, es a la inversa. Las sanciones por disponibilidad activa han aumentado y las de disponibilidad pasiva han disminuido. Podría ser porque el Forem ha acompañado menos en 2017, o porque su acompañamiento ha sido de más calidad y menos sujeto a sanciones. También se constata que el gran número de reenvíos del lado valón. Esto es debido al hecho de que Valonia sanciona con el reenvío al Forem por la inasistencia (no justificada) a una entrevista; mientras que en las demás Regiones la sanción consiste en *“falta de disponibilidad pasiva”*.

ESTADOS UNIDOS

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN FEBRERO

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, la economía estadounidense creó 313.000 puestos de trabajo en febrero, alcanzando 89 meses consecutivos de crecimiento.*
- *Se registró un aumento de 22.000 desempleados que no hace variar la tasa de desempleo que se mantiene en su nivel más bajo desde 2000 (4,1%).*
- *La población activa creció fuertemente (806.000), haciendo subir la tasa de actividad en 3 décimas, al 63,0%.*
- *Los salarios moderaron su ritmo de crecimiento, al aumentar cuatro centavos de dólar, con una tasa interanual del 2,6%.*

DATOS GENERALES Y METODOLOGÍA

DATOS GENERALES

Según publicó el día 9 de marzo el Departamento de Trabajo, en el mes febrero el mercado laboral registró un crecimiento de 313.000 empleos. El dato superó amplísimamente las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un crecimiento de aproximadamente 200.000 empleos. El informe también recoge sendas revisiones al alza de los datos de creación de empleo de diciembre (+15.000) y de enero (+39.000).

La tasa de desempleo se mantuvo en el 4,1% en febrero, permaneciendo en su nivel más bajo desde diciembre de 2000. En los últimos doce meses la tasa ha descendido seis décimas de punto, desde el 4,7% de febrero de 2017. En cifras, el número de desempleados creció en febrero en 22.000, situándose en un total de 6.706.000. El dato interanual de parados ha descendido en 780.000, ya que en febrero de 2017 se cifraba en 7.486.000.

El número de activos en febrero fue de 161.921.000, tras registrar un fuerte aumento de 806.000 personas. En febrero de 2017 el dato se situaba en 159.997.000. La tasa de actividad creció tres décimas de punto, subiendo al 63,0% y alejándose de la zona de mínimos históricos.

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 al paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA y elaborada según las pautas de la OIT). Conviven así dos fuentes diferentes y no son comparables los datos de una y de otra (el empleo, encuesta de nóminas con las cifras de paro y actividad, encuesta de hogares).

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en febrero se crearon 785.000 empleos.

EMPLEO Y DESEMPLEO SEGÚN DISTINTAS VARIABLES

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

A nivel nacional, en el mes de febrero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 24.000 trabajadores con respecto a la cifra de diciembre, situándose en 1.397.000. El registro refleja un descenso interanual de 269.000 personas. El 20,7% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 34,6% durante al menos 15 semanas. También se registraron sendos descensos en las cifras de desempleados durante entre cinco y catorce semanas (-37.000) y entre 15 y 26 semanas (-47.000), mientras que el número de parados menos de cinco semanas creció en 228.000.

Aproximadamente 1,6 millones de personas (50.000 menos que en enero) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de febrero por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 373.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 8,2 por ciento, dato que no varía con respecto a enero, pero que registra un descenso interanual de un punto porcentual.

EMPLEO POR SECTORES

La encuesta de las nóminas indica que en enero se crearon en total 313.000 puestos de trabajo, de los cuales 287.000 se generaron en el sector privado. Por quinto mes consecutivo el sector industrial continuó creando empleos a buen ritmo (+31.000). Por su parte, la construcción volvió a acelerar su ritmo de creación de empleos al realizar 61.000 contrataciones.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en la venta minorista y las ETTs (con 50.000 cada uno) y en el sector financiero con 28.000, sin que se registraran contracciones de importancia.

En el sector público se crearon 26.000 empleos netos, prácticamente todos ellos en las administraciones locales (condados y municipios).

EMPLEO SEGÚN SEXO, GRUPO DE POBLACIÓN Y NIVEL EDUCATIVO

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor incremento (0,5%) se registró entre los trabajadores menores de 20 años, cuya tasa sube al 14,4%. También se registraron sendos aumentos del 0,2% en las tasas de las mujeres adultas y de las personas de raza blanca, cuyas tasas crecen al 3,8% y el 3,7%, respectivamente. El mayor descenso benefició a los trabajadores de raza negra, bajando su tasa al 6,9%, seguido del descenso del 0,2% de los varones adultos, y del 0,1% de los trabajadores de origen hispano, bajando sus tasas respectivas al 3,7% y al 4,9%.

En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que el único descenso, del 0,1%, se produjo entre los trabajadores que tras finalizar los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios, bajando su tasa de desempleo al 4,4%. El mayor aumento, del 0,3%, lo sufrieron los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato, subiendo su tasa al 5,7%. La tasa de los trabajadores que cuentan con titulación superior (grado, máster o doctorado) subió un 0,2%, aumentando al 2,3%; y la de los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios aumentó un 0,1%, subiendo al 3,5%.

EMPLEO Y DESEMPLEO POR ESTADOS

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó en un informe separado referido a todo el año 2017 que la media anual de las tasas de desempleo se redujo en 32 estados y se

mantuvo estable en los 18 estados restantes y en el Distrito Federal de Columbia. Los mayores descensos en las tasas de desempleo estatales se registraron en Alabama (-1,5%), Wyoming (-1,1%) y Tennessee (-1,0%). Las tasas de paro más bajas fueron el 2,4% de Hawaii y el 2,6% de Dakota del Norte, mientras que la más elevada fue la de Alaska (7,2%) seguida de Nuevo México (6,2%).

Las tasas de ocupación se incrementaron en 12 estados, bajaron en dos y se mantuvieron estables en el resto y en el Distrito, teniendo lugar los mayores aumentos en Colorado (+1,3%), seguido del 1,1% de Georgia y Tennessee. El mayor descenso en la tasa de empleo se registró en Nebraska (-0,5%).

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.293.851 durante la semana que terminó el 17 de febrero, con una tasa de percepción de prestaciones del 34,02%.

JORNADAS Y SALARIOS

JORNADAS

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado aumentó en febrero una décima de hora, subiendo a 34,5 horas. En el sector industrial la jornada media semanal aumentó dos décimas, creciendo a 41,0 horas. La de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión también aumentó dos décimas, situándose en 33,8 horas.

SALARIOS

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en cuatro centavos de dólar en febrero, subiendo a 26,75 dólares, y ha crecido 68 céntimos en los últimos doce meses. Sin embargo, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó en febrero seis centavos de dólar, situándose en 22,40 dólares por hora.

CONSIDERACIONES FINALES

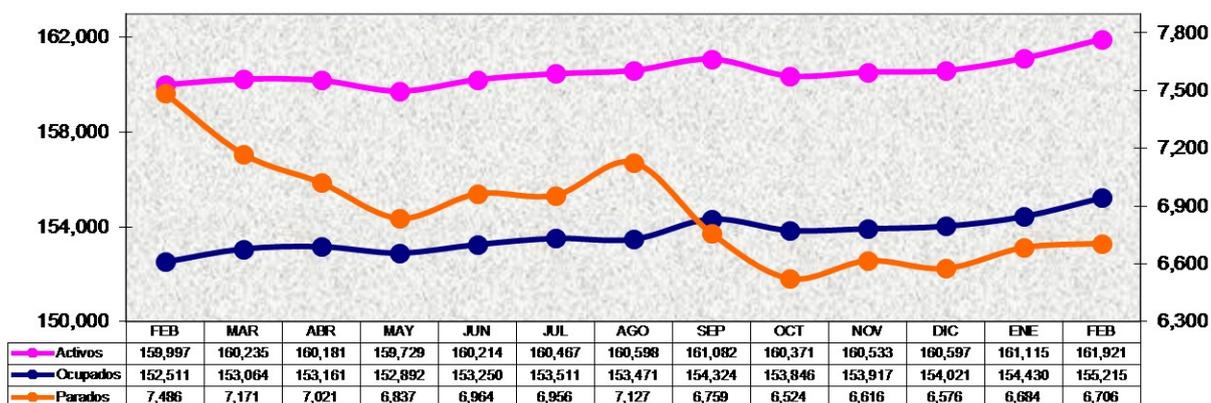
Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo se consideran muy positivos, como lo son las revisiones al alza de la creación de empleo en noviembre y diciembre.

El mercado laboral se encuentra próximo al pleno empleo, pero continúa contando con posibilidades de crecimiento, como demuestra que en los dos últimos meses se hayan producido casi un millón y medio de incorporaciones y que la tasa de paro se mantenga estable en el 4,1%.

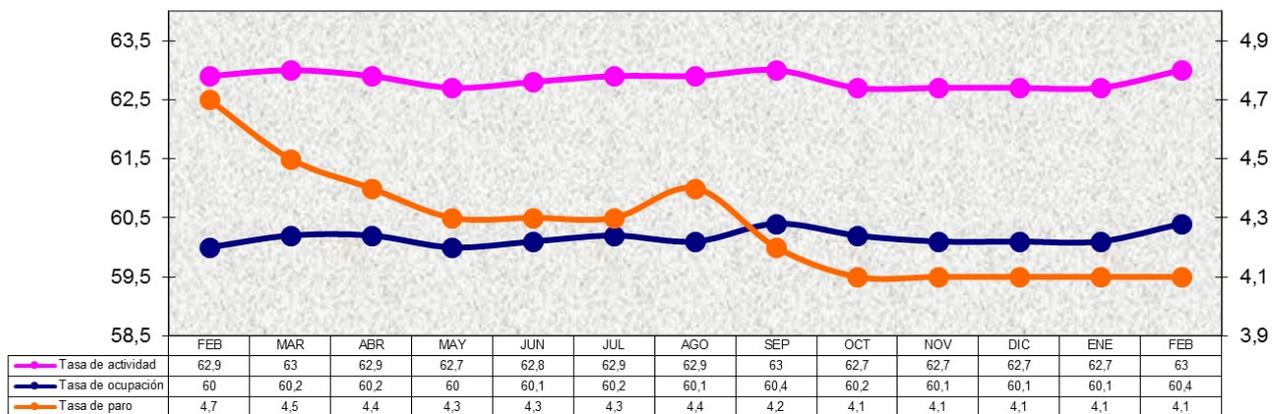
Por otra parte, la moderación del ritmo de crecimiento del componente salarial del informe ha disipado los temores inflacionistas que espoleó el informe de enero.

La expansión del mercado laboral comienza a hacerse sentir en todos los estratos de población. A pesar de que los salarios no mantuvieron su ritmo de crecimiento, el número de desempleados de larga duración (al menos seis meses) ha descendido al nivel de hace una década, la tasa de desempleo de la población de raza negra ha bajado a su nivel más bajo desde 1973 y la de la población de origen hispano se encuentra cerca de su mínimo histórico.

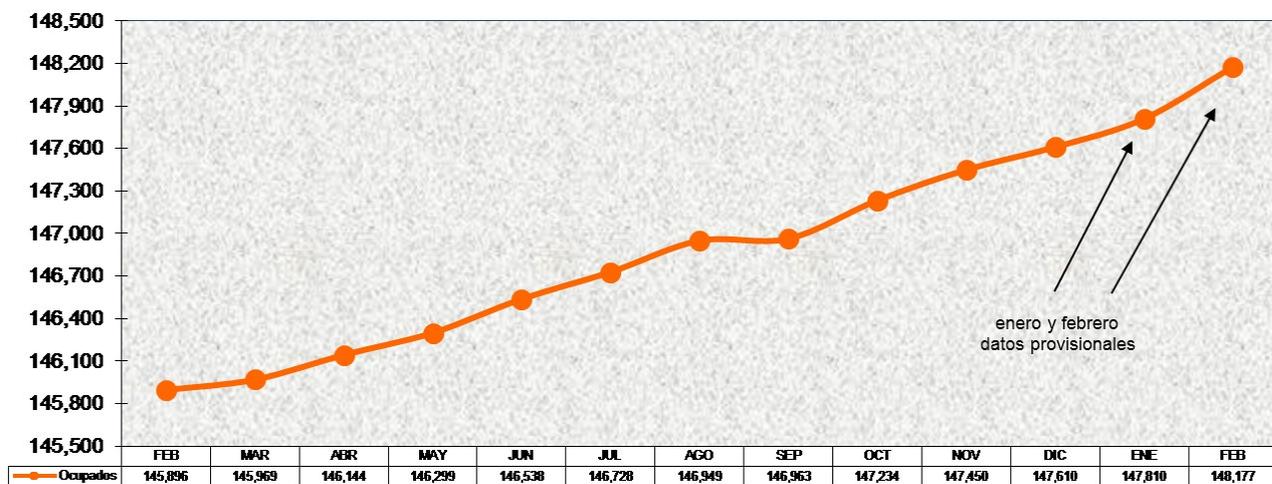
**Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Febrero 2017 - Febrero 2018
(Datos EPA)**



Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Febrero 2017 - Febrero 2018



Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
Febrero 2017 - Febrero 2018
(Datos Encuesta Empresas)



FRANCIA

DESCIFRANDO LA REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO (2ª Parte)

En el boletín del mes de enero iniciamos la exposición realizada por la revista *Liaisons Sociales*, en su número temático 54, de la reforma laboral llevada adelante en tan sólo un semestre por el Gobierno de Edouard Phillipe³⁰.

En el apartado primero, Negociación colectiva, se desarrollaron los siguientes temas:

- A. Prioridad del acuerdo de empresa
- B. Nuevos acuerdos "de competitividad"
- C. Celebración de acuerdos sin delegado sindical

El boletín del mes de febrero continúa la exposición, terminando el resto de temas de este primer apartado:

- D. Refuerzo de la legitimidad de los acuerdos
- E. Negociaciones obligatorias
- F. Extensión y ampliación de los acuerdos de rama

Refuerzo de la legitimidad de los acuerdos

El decreto ley nº 2017-1385, relativo al refuerzo de la negociación colectiva, quiere, de diversas maneras, reforzar a legitimidad de los acuerdos colectivos. Por lo tanto, indica la fecha de generalización de la condición de mayoría necesaria a la validez de los acuerdos (artículo 11) autoriza la celebración de un referendo a iniciativa del empleador en caso de acuerdo minoritario (artículo10), garantiza los acuerdos colectivos frente a los riesgos de contencioso (artículo4) y acelera el proceso de reestructuración de las ramas profesionales (artículo12).

Regla de validez de los acuerdos de empresa y de establecimiento

Generalización de la regla mayoritaria a 1 de mayo 2018.

La «Ley de trabajo» de 8 de agosto 2016 (Ley nº 2016-1088, artículo 21, IX) aplicó a partir del 1 de enero de 2017 la regla del acuerdo mayoritario a los acuerdos relativos a la duración de trabajo, el descanso y las ausencias, área en la que prevalecía de manera casi sistemática el acuerdo de empresa sobre el acuerdo de rama. Preveía extender la regla mayoritaria, acompañada de una posibilidad de referendo a todos los acuerdos a partir de 1 de septiembre de 2019.

³⁰ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 220, pág. 88

El artículo 11 del decreto ley nº 2017-1385, relativo al refuerzo de la negociación colectiva indica como fecha el 1 de mayo de 2018.

- Regla mayoritaria

A partir de 1 de mayo de 2018, para ser válidos, todos los acuerdos de empresa y de establecimiento tendrán que ser mayoritarios. Para ser considerado como mayoritario, el acuerdo debe estar, según el artículo L. 2232-12 nuevo del Código de trabajo (en adelante CdT):

- Firmado por una o varias organizaciones sindicales representativas con más del 50 % de los sufragios expresados a favor de organizaciones representativas en la primera parte de las últimas elecciones de los titulares al comité de empresa o a la delegación única del personal o, en su defecto, de los delegados de personal (o de las últimas elecciones de titulares al Comité social y económico) cualquier que sea el número de votantes.
- En su defecto, aprobado por referendo por la mayoría del personal, siempre que haya sido firmado por organizaciones sindicales representativas con más de un 30 % de los sufragios contabilizados según las mismas reglas citadas.

Por otra parte, varios acuerdos colectivos relativos a la creación y a las prerrogativas del Comité social y económico (CSE) y del consejo de empresa, nuevas instancias de representación del personal, según el decreto ley nº 2017-1386, deben aplicar la regla mayoritaria de validez sin posibilidad de referendo.

Merece la pena tener en cuenta, además de los acuerdos relativos a la duración de trabajo, el reposo y las ausencias, los acuerdos relativos al contenido de un plan de salvaguardia del empleo (PSE) ya quedan sometidos a esta condición de mayoría, pero sin posibilidad de referendo si no se cumple la condición del 50 % de los sufragios (CdT, artículo L. 1233-24-1).

Por otra parte, para ser válido, el nuevo acuerdo «de competitividad» que sustituye a los acuerdos de preservación o desarrollo del empleo y a los acuerdos de mantenimiento del empleo ya está sometido a la condición de mayoría, desde el 24 de septiembre de 2017.

Finalmente, la regla mayoritaria se aplica a los acuerdos colectivos relativos a la ruptura convencional colectiva (CdT, artículo L. 1237-17 nuevo) a partir de la entrada en vigor de las disposiciones referentes a este modo de ruptura de contrato de trabajo instaurado por el artículo 10 del decreto ley nº 2017-1387, de 22 de septiembre 2017 (artículo 40 III).

Un decreto que indique las condiciones de aplicación del dispositivo está pendiente (decreto ley nº 2017-1387, artículo 10).

- Regla del 30 % y derecho de oposición

En cambio, los demás acuerdos quedan sometidos, hasta el 30 de abril de 2018 inclusive, a la antigua regla de validez según la ley de 20 de agosto 2008 (Ley nº 2008-789, Diario oficial de 21 de agosto). Es decir, el acuerdo:

- Debe estar firmado por el empleador y por una o varias organizaciones sindicales de asalariados representativas habiendo recogido al menos un 30 % de los sufragios expresados en la primera fase de las últimas elecciones de los titulares del comité de empresa, en su defecto, de los delegados de personal (o de las últimas elecciones de titulares al comité social y económico), cualquiera que sea el número de votantes.
- No debe ser objeto de una oposición de las organizaciones sindicales representativas que recogieron la mayoría de los sufragios expresados en esas mismas elecciones, cualquiera que sea el número de votantes (Ley nº 2016-1088, artículo 21, IX, y CdT, artículo L. 2232-12 en la versión anterior a la entrada en vigor de la «Ley de trabajo»)

Este régimen de validez de los acuerdos desaparecerá totalmente el 1 de mayo de 2018.

Referendo en caso de acuerdo minoritario

La regla mayoritaria implementada por la «Ley de trabajo» se acompaña de una posibilidad de organizar un referendo de empresa cuando la condición de mayoría de los 50 % no se cumple, para poder validar el acuerdo.

NOTA. Esta posibilidad de validación por referendo no es posible cuando el acuerdo se refiere a las antiguas reglas de validez (30 % de los sufragios y derecho de oposición).

- Demanda ampliada del empleador

Si el acuerdo se firma por una o varias organizaciones sindicales representativas que recogieron más del 30 % de los sufragios expresados a favor de organizaciones representativas en la primera fase de las últimas elecciones de los titulares del comité de empresa o de la delegación única del personal o en su defecto, de los delegados de personal (o de las últimas elecciones de titulares al comité social y económico), cualquiera que sea el número de votantes, una o varias de

esas organizaciones pueden solicitar la celebración de un referendo (CdT, artículo L. 2232-12 nuevo). Disponen de un plazo de un mes a partir de la firma del acuerdo para indicar que desean una consulta de los asalariados para validar el acuerdo.

El empleador puede también solicitar la organización de una consulta de asalariados para validar el acuerdo (decreto ley nº 2017-1385, artículo 10). Esta posibilidad queda abierta si las organizaciones sindicales representativas firmantes no se oponen conjuntamente a esta demanda. (CdT, artículo L. 2232-12 nuevo).

- Protocolo específico de organización

La consulta puede organizarse por vía electrónica y se desarrolla dentro del respeto de los principios generales del derecho electoral. El decreto ley modifica las condiciones de negociación del protocolo específico que enmarca el referendo. La «Ley de trabajo» preveía que la negociación se realizaba entre el empleador y las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo.

El decreto ley modificó estas reglas y prevé que, a partir de ahora, este protocolo específico se concluye entre el empleador y una o varias organizaciones sindicales representativas que obtuvieron más del 30 % de los sufragios expresados a favor de organizaciones representativas en la primera fase de las últimas elecciones de los titulares (en el CE, DP, DUP o CSE)

El decreto ley anticipó una decisión del Consejo constitucional que, a partir de una cuestión prioritaria sobre constitucionalidad (QPC), consideró contraria a la constitución, con efectos de 22 de octubre de 2017, la disposición que reservaba a los únicos firmantes del acuerdo, la facultad de negociar este protocolo específico. Estas disposiciones instituyen una diferencia de trato que no se basa ni en una diferencia de situación, ni en un motivo de interés general en relación directa con el objeto de la ley (Consejo constitucional 2017-664 QPC, 20 de octubre de 2017). Sin embargo, en esta misma decisión, el Consejo constitucional valida el objetivo del legislador de impedir que los no-firmantes puedan hacer fracasar el referendo a través de esta negociación del protocolo específico.

Participan a la consulta los asalariados de los establecimientos cubiertos por el acuerdo y electores según el sentido de los artículos L. 2314-15, 2314-17, 2314-18-1 del CdT.

El acuerdo se considera válido si queda aprobado por los asalariados con la mayoría de los sufragios expresados y, en ausencia de aprobación, el acuerdo se considera no escrito (CdT, artículo L. 2232-12 nuevo). Un

decreto tiene que definir las condiciones de esta consulta (CdT, artículo L. 2232-12 nuevo).

Salvaguarda de los acuerdos

Presunción simple de legalidad de los acuerdos

El decreto ley nº 2017-1385, de 22 de septiembre de 2017, insta una presunción simple de legalidad de los acuerdos colectivos, indicando, en el Código de trabajo, que hace recaer en el que impugna la legalidad de un acuerdo, la aportación de la prueba que este no es conforme a la ley (CdT, artículo L. 2262-13 nuevo). Se trata de un recordatorio del principio de derecho civil según el cual recae en el demandante aportar las pruebas necesarias al éxito de sus alegaciones. (Código de procedimiento civil, artículo 9).

NOTA. El proyecto de ley de habilitación para tomar por decreto-ley las medidas de refuerzo del diálogo social preveía habilitar al gobierno para tomar disposiciones para que se beneficien los acuerdos colectivos de una presunción de conformidad a la ley. El 13 de junio 2017, ante este proyecto, el Consejo de estado estimó que esta disposición presentaba riesgos, especialmente constitucionales, en relación con el derecho de apelación, y que sería más oportuno razonar en términos de carga de la prueba. (Aviso CE nº 393357, de 22 de junio de 2017).

Esta disposición podría tener eventuales implicaciones en materia de igualdad de trato. Según el estudio del impacto del proyecto de ley de habilitación para tomar por decreto ley las medidas de refuerzo del diálogo social el objetivo del nuevo artículo L. 2262-13 del CdT es «fortalecer la jurisprudencia reciente que quiere reconocer un tratamiento diferenciado de las situaciones que los negociadores tienen que gestionar, teniendo en cuenta el conjunto de hipótesis en las que la ley solo fija las finalidades, los objetivos y los resultados a alcanzar, dejando así un margen de maniobra al acuerdo colectivo para alcanzar la meta fijada».

Pues, la jurisprudencia reciente insta una presunción de justificación para ciertas diferencias de trato establecidas por acuerdo colectivo negociado y firmado por organizaciones sindicales representativas encargadas de la defensa de los derechos y de los intereses de los asalariados y a cuya habilitación participan los mismos por su voto (Tribunal de casación, sala de lo social, de 27 de enero de 2015, nº 13-22.179P. Tribunal de casación, sala de lo social, de 8 de junio de 2016 nº 15-11.324P y de 4 de octubre de 2017 nº 16-17.517P). Esta presunción implica, según estas sentencias, que recae en el que recurre contra las diferencias de trato, demostrar que son ajenas a cualquier carácter profesional.

Aunque esta jurisprudencia solo se refiera a las diferencias de trato establecidas por acuerdo colectivo entre categorías profesionales diferentes, entre funciones diferentes dentro de una misma categoría profesional, o entre establecimientos diferentes, se puede plantear saber si la redacción del nuevo artículo L. 2262-13 implica una presunción de justificación más amplia de las diferencias de trato resultando de acuerdos colectivos.

Plazo de prescripción de la solicitud de nulidad de un acuerdo.

- Dos meses

El plazo de prescripción de la solicitud de anulación total o parcial de un acuerdo colectivo está prevista (CdT, artículo L. 2262-14 nuevo). Excepto en caso de disposiciones legales específicas, este tipo de acción debe ser imperativamente presentada antes del vencimiento del plazo de dos meses. Se recuerda que el plazo de prescripción de derecho común para impugnar un convenio es de cinco años (Código civil, artículo 2224).

Este límite del plazo de prescripción solo se refiere a las solicitudes de anulación de un acuerdo o de una cláusula del acuerdo colectivo que pueden ser entabladas por un sindicato o por un asalariado ante el tribunal de primera instancia y tienen como consecuencia, si se reconoce la anulación, volver a situar las partes en la situación anterior a la conclusión del acuerdo.

El estudio del impacto de proyecto de ley de habilitación subraya que estas decisiones pueden tener consecuencias financieras que dañen de manera importante los intereses de la empresa. Subraya que los recursos por excepción de ilegalidad que pueden ser presentados por un asalariado ante un tribunal de primera instancia, con ocasión de un litigio individual ante el Consejo de Prud'hommes, no entran en este nuevo plazo de prescripción. En este tipo de acción, si se declara ilegal una cláusula de un acuerdo colectivo, se vuelve inaplicable únicamente al asalariado que presentó el recurso.

- Punto de partida del plazo.

El punto de partida de este plazo difiere según los casos (CdT, artículo L. 2262-14 nuevo).

- En caso de acuerdo de empresa, para las organizaciones sindicales que disponen de una sección sindical en la empresa, el plazo empieza a partir de la notificación del acuerdo previsto en el artículo L. 2231-5 del CdT.

Este artículo prevé que la parte más diligente de las organizaciones firmantes de un convenio o de un acuerdo notifique el texto al conjunto de las organizaciones representativas después del proceso de firma (CdT, artículo L. 2231-5).

- En los otros casos, el plazo empieza a partir de la publicación del acuerdo en la base de datos nacional prevista en el artículo L. 2231-5-1 del CdT para los acuerdos concluidos desde el 1 de septiembre de 2017.

Esta base de datos nacional de los acuerdos colectivos, cuyo contenido se publica en línea en un estándar abierto fácilmente reutilizable, fue creada por la "ley de trabajo» de 8 de agosto de 2016 (Ley nº 2016-1088, artículo 16). Las modalidades de publicación de los acuerdos en esta base se fijaron por decreto de 3 de mayo de 2017 (Decreto nº 2017-752, Diario oficial del 5 de mayo) pero deben ser objeto de un nuevo decreto. La plataforma automatizada fue implantada el 17 de noviembre 2017 en el sitio www.legifrance.gouv.fr.

- Aplicación en el tiempo

El artículo 15 del decreto ley nº 2017-1385 especifica la aplicación en el tiempo de este nuevo plazo de prescripción. Este se aplica a los acuerdos concluidos a partir del 24 de septiembre de 2017.

Para los acuerdos concluidos anteriormente a la publicación de este decreto ley y para los cuales no se presentó ninguna acción en justicia antes de esta publicación, el plazo de prescripción de dos meses empezaba el 23 de septiembre de 2017.

En caso de instancia presentada antes de la publicación del decreto ley, es de aplicación la antigua ley incluso en caso de apelación y de recurso de casación.

- Plazos de prescripción específicos

Este plazo de prescripción no es aplicable a algunos tipos de acuerdos para los que el CdT prevé plazos específicos (artículo L. 2262-14 nuevo). Se trata de:

- Acuerdos relativos a reglas de consulta de los representantes de personal en caso de despido económico de al menos 10 asalariados en un mismo periodo de 30 días. El plazo, en este caso, es de tres meses a partir de la fecha de presentación del acuerdo (CdT, artículos L. 1233-21, L. 1233-24 y L. 2231-6)

- Acuerdos sobre el contenido del PSE previstos en el artículo L. 1233-24-1 del CdT, que solo pueden ser impugnados a través de la decisión de validación del acuerdo por la Direccte ante el tribunal administrativo. En este caso el plazo de impugnación es, para el empleador, de dos meses, a partir de la notificación de la decisión del acuerdo por la Direccte y, por las organizaciones sindicales y los asalariados, de dos meses a partir de la fecha en que esta decisión fue dada a conocer (CdT, artículo L. 1235-7-1).
- Acuerdos relativos a rupturas por convenio colectivas previstas en el artículo L. 1237-17 del CdT que entran en vigor en la fecha de publicación del decreto de aplicación, y lo más tarde el 1 de enero de 2018 (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40, X). Las modalidades de plazos de impugnación del acuerdo son las previstas en el artículo L. 1235-7-1 para el acuerdo sobre el contenido del PSE (CdT, artículo L. 1237-19-8 nuevo).

Modulación por el juez del efecto de sus decisiones en el tiempo

El Tribunal de casación determina, en aplicación del principio, según el cual «lo que queda anulado se considera como no habiendo existido nunca», que el acuerdo colectivo anulado no puede producir efectos, ni aún en el pasado (Tribunal de casación, sala de lo social, de 9 de diciembre de 2014, nº 13-21.766P). La anulación de un acuerdo tiene pues un efecto retroactivo, con consecuencias de importancia si interviene a mucha distancia de la conclusión del acuerdo. Nos referimos aquí especialmente al contencioso relativo a los acuerdos a tanto alzado de días, la anulación de tales acuerdos pudiendo tener consecuencias financieras importantes para el empleador, al producir unos atrasos de pago de horas extraordinarias.

El artículo 4 del decreto ley nº 2017-1385 da al juez la facultad de modular los efectos en el tiempo de las decisiones de anulación de todo o parte de un acuerdo colectivo. Por lo tanto, según el nuevo artículo L. 2262-15 del CdT, puede decidir que la anulación solo producirá efectos para el futuro, o adaptar los efectos de su decisión en el tiempo, si le parece que el efecto retroactivo de esta anulación puede traer consecuencias excesivas con motivo de:

- Los efectos que este acto ha producido, así como las situaciones que han podido producirse cuando estaba vigente,
- El interés general que podría conllevar un mantenimiento temporario de sus efectos.

Esta facultad del juez se ejerce sin embargo bajo reserva de las acciones contenciosas ya presentadas en la fecha de la decisión en la misma base (CdT, artículo L. 2262-15 nuevo).

NOTA. Según el estudio del impacto del proyecto de ley de habilitación para tomar por decreto ley las medidas de refuerzo del diálogo social, esta modulación por el juez ya era posible, pero pocas veces aplicada. Una codificación de esa posibilidad parece útil para una mejor comprensión de la norma y de los márgenes de apreciación dejados al juez (Estudio impacto 27 de junio 2017).

Presunción de conformidad de los acuerdos relativos al trabajo de noche

El artículo 32 del decreto ley nº 2017-1387, relativo a la previsibilidad y la seguridad de las relaciones de trabajo, introduce una presunción de conformidad de los acuerdos colectivos de empresa, de establecimiento o de rama que gestionan el trabajo nocturno, o la extienden a nuevas categorías de asalariados (CdT, artículo L. 3122-15 nuevo).

El decreto ley añade efectivamente un párrafo al artículo L. 3122-15 del CdT, indicando que estos acuerdos se suponen negociados y concluidos conforme a las disposiciones del artículo L. 3122-1 del mismo código, que trata de las justificaciones necesarias al establecimiento del trabajo nocturno. Por lo tanto, el recurso al trabajo nocturno debe ser excepcional. Tiene que tener en cuenta los imperativos de protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores, y ser justificado por la necesidad de asegurar la continuidad de la actividad económica o de los servicios de utilidad social (CdT, artículo L. 3122-1).

La presunción de conformidad solo se refiere a la justificación del recurso al trabajo nocturno, y no a los demás elementos obligatorios del acuerdo de organización del trabajo nocturno, previstos en el artículo L. 3122-15 del CdT: definición del periodo de trabajo nocturno; contrapartida en reposo o salario; medidas para la mejora de las condiciones de trabajo; medidas para facilitar la organización de la actividad profesional nocturna con la vida personal y el ejercicio de responsabilidades familiares y sociales, en relación especialmente con los medios de transporte; medidas destinadas a garantizar la igualdad profesional entre hombres y mujeres, en particular para el acceso a la formación; organización del tiempo de pausa (CdT, artículo L. 3122-15).

Se trata de una presunción simple implicando que recae, en el que impugna el acuerdo, demostrar que no es conforme a la ley.

Según el estudio del impacto del proyecto de ley de habilitación para tomar por decreto ley las medidas de refuerzo del diálogo social, se trata de reforzar el papel de la negociación colectiva en la definición del carácter excepcional del trabajo nocturno. El acuerdo vendría a definir el carácter excepcional del trabajo nocturno, dentro del respecto del derecho al reposo y a la protección de la salud y de la seguridad.

Reestructuración de las ramas profesionales

El artículo 12 del decreto ley nº 2017-1385 acelera el proceso de reestructuración de las ramas profesionales previsto por la «Ley de trabajo» (Ley nº 2016-1088, artículo 25). Efectivamente, reduce de tres a dos años el plazo (a partir de la promulgación de esta ley) después del que el ministro responsable del trabajo puede entablar la fusión de las ramas cuando no han concluido acuerdo o cláusula adicional en los siete años anteriores a la promulgación de la «ley de trabajo» (Ley nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, artículo 25, IV modificado).

De la misma manera, se reduce de tres a dos años, a partir de la promulgación de la «ley de trabajo», el plazo durante el cual la oposición escrita y justificada de la mayoría de los miembros de la Comisión nacional de la negociación colectiva (CNNC) puede poner barreras a la fusión de ramas profesionales decidida por el ministro de Trabajo en aplicación del apartado I del artículo L. 2261-32 del CdT. Al vencer este plazo, el ministro puede proceder a la fusión cualquiera que sea la opinión de los miembros del CNNC.

NOTA. El decreto ley viene a especificar, en el artículo L. 2261-32 del CdT, el criterio de fragilidad de los efectivos de asalariados a partir del que, el ministro responsable del trabajo, puede iniciar la fusión de la área de una rama con la de otra rama presentando condiciones sociales y económicas semejantes. La fusión es, de aquí en adelante, posible cuando la rama cuenta con menos de 5 000 asalariados (decreto ley nº 2017-1385, artículo 12, I). Este umbral de 5 000 asalariados ya existía pero figuraba en una disposición reglamentaria (CdT, artículo R. 2261-15).

Negociaciones obligatorias

Según el artículo 5 del decreto nº 2017-1385, de 22 de septiembre de 2017, corresponde ahora prioritariamente al acuerdo del sector, para la negociación del sector y al acuerdo de la empresa para la negociación de la empresa, definir (CdT, artículo L. 2222-3 nuevo):

- El calendario de negociaciones.
- Las modalidades para tener en cuenta las peticiones de negociación emitidas por las organizaciones sindicales representativas.

Tratándose de negociaciones obligatorias de sector (decreto nº 2017-1385, artículo 6) y de empresa (decreto nº 2017-1385, artículo 7), el CdT se ha reorganizado según el tríptico:

- «orden público»: disposiciones que se aplican tanto en ausencia como en presencia de un acuerdo colectivo sobre el tema.

- «campo de la negociación colectiva»: disposiciones que regulan la negociación colectiva fijando o no condiciones, límites y un contenido obligatorio.
- «disposiciones supletorias»: reglas aplicables en caso de ausencia de acuerdo colectivo o de estipulaciones en el acuerdo de un tema preciso.

Negociaciones obligatorias en los sectores

Orden público

- Negociaciones obligatorias cada cuatro años como mínimo

Las organizaciones sindicales y patronales unidas por una convención de sector o en su defecto, por acuerdos profesionales, deben negociar por lo menos una vez cada cuatro años (CdT, artículo L. 2241-1 nuevo):

- Los salarios.
- Las medidas para asegurar la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y las medidas para corregir las desigualdades constatadas.
- Las condiciones de trabajo, la gestión de la provisión de puestos de trabajo y competencias (GPEC) y la consideración de los efectos de la exposición a los factores de riesgos profesionales enumerados en el artículo L. 4161-1 del CdT (ver capítulo 4).
- Las medidas para la inserción profesional y mantenimiento en el empleo de los trabajadores minusválidos.
- Las prioridades, los objetivos y los medios de formación profesional de los asalariados.

- Negociaciones obligatorias cada cinco años como mínimo

Las organizaciones sindicales y patronales unidas por una convención de sector o en su defecto por acuerdos profesionales, deben negociar como mínimo una vez cada cinco años sobre (CdT, artículo L. 2241-1 nuevo):

- El examen de la necesidad de revisar las clasificaciones,
- La institución de uno o varios planes de ahorro interempresariales o planes de ahorro para las pensiones colectivas interempresariales cuando no existe ningún acuerdo concluido en este nivel en la materia (CdT, artículo L. 2241-1 nuevo).

- Tiempo parcial

Además estas mismas organizaciones deben abrir una negociación sobre las modalidades de organización del tiempo parcial a partir del momento

en que una tercera parte de los efectivos del sector profesional ocupa un puesto a tiempo parcial. Esta negociación debe tratar especialmente (CdT, artículo L. 2241-2 nuevo):

- La duración mínima de la actividad semanal o mensual.
 - El número y la duración de los períodos de interrupción de actividad.
 - El plazo de advertencia previo a la modificación de los horarios.
 - La remuneración de las horas extraordinarias.
- Comisión mixta paritaria

Por otra parte la disposición que prevé que se establezca una comisión mixta paritaria (CMP) si la negociación de sector no ha comenzado seria y lealmente, se extiende a todas las negociaciones a este nivel y no solamente a las negociaciones obligatorias anuales y cada cinco años. El compromiso serio y leal de las negociaciones implica que la parte patronal haya comunicado a las organizaciones sindicales las informaciones necesarias que les permitan negociar con conocimiento de causa y que haya respondido de manera motivada a las eventuales proposiciones de las organizaciones sindicales (CdT, artículo L. 2241-3 nuevo). La reunión de la CMP puede convocarse a instancia de la autoridad administrativa por propia iniciativa o a petición de una de las organizaciones sindicales de empleados y de asalariados representativas. Cuando dos de estas organizaciones lo piden, la autoridad administrativa convoca la CMP (CdT, artículo L. 2261-20).

Campo de la negociación colectiva

Las organizaciones sindicales de asalariados y las organizaciones profesionales de empresas representativas en el sector pueden entablar, a petición de una de ellas, una negociación relativa a la agenda social del sector profesional considerado (CdT, artículo L. 2241-4 nuevo).

Llegado al final de esta negociación, el acuerdo debe precisar (CdT, artículo L. 2241-5 nuevo):

- Los temas de negociación y su periodicidad, respetando las disposiciones de orden público precitadas
- El contenido de cada uno de los temas.
- El calendario y los lugares de las reuniones.
- Las informaciones que las organizaciones patronales entregan a los negociadores sobre los temas previstos y la fecha de esta entrega.
- Las modalidades de control de los acuerdos suscritos por las partes.

El acuerdo debe igualmente precisar la duración que no puede exceder de cuatro años (CdT, artículo L.2241-5 nuevo).

Además los acuerdos que versen sobre temas de negociación de orden público deben fijar su período de renegociación dentro de un límite máximo de cuatro años, o de cinco para los temas de clasificaciones y de planes de ahorro salarial. (CdT, artículo L. 2241-6 nuevo).

Disposiciones aplicables en la ausencia de acuerdo

En caso de ausencia de acuerdo de sector sobre las negociaciones obligatorias o en caso de no respeto de sus estipulaciones, se aplican las disposiciones legales supletorias.

- Periodicidades anteriores a los decretos

Estas disposiciones retoman aquellas aplicables antes de los decretos (CdT, artículo L. 2241-1 a artículo L. 2241-8 antiguos). De esta manera, las organizaciones unidas por una convención de sector o en su defecto por acuerdos profesionales, deben negociar:

- Al menos una vez al año sobre los salarios (CdT, artículo L. 2241-8 a artículo L. 2241-10 nuevos).
- Cada tres años sobre la igualdad profesional entre las mujeres y hombres (CdT, artículo L. 2241-11 nuevo), las condiciones de trabajo y la gestión de la provisión de puestos de trabajo y competencias (CdT, artículo L. 2241-12 nuevo), los trabajadores minusválidos (CdT, artículo L. 2241-13 nuevo), y la formación profesional y el aprendizaje (CdT, artículo L. 2241-14 nuevo).
- Cada cinco años sobre las clasificaciones (CdT, artículo L. 2241-15 nuevo) y el ahorro salarial (CdT, artículo L. 2241-16 nuevo).

Antes de los decretos, esta periodicidad ya podía ser modificada por el acuerdo colectivo del sector, dentro de un límite de tres años para la negociación anual, cinco años para la negociación trienal y siete años para la negociación de cinco años (CdT, artículo L. 2222-3 antiguo).

- Supresión de las diferencias de remuneración

La negociación anual sobre los salarios, y la negociación cada cinco años por lo menos sobre las clasificaciones pretenden igualmente definir y programar las medidas que permiten suprimir las diferencias de remuneración entre las mujeres y los hombres (CdT, artículo L. 2241-17 nuevo). En este marco, en caso de acuerdo sobre esta supresión de las diferencias, el texto se registra en la Administración. En caso de ausencia de registro o de transmisión de un acta de desacuerdo a esta autoridad, la comisión mixta paritaria se reúne a iniciativa del ministro de Trabajo para que comiencen o continúen las negociaciones que permitan la supresión de las diferencias de remuneración (CdT, artículo L. 2241-18 nuevo).

Negociaciones obligatorias en las empresas

Orden público

- Negociaciones obligatorias por lo menos cada cuatro años

En las empresas donde están constituidas una o varias secciones sindicales de organizaciones representativas, el empresario debe por lo menos una vez cada cuatro años entablar (CdT, artículo L. 2242-1 nuevo):

- Una negociación sobre la remuneración, especialmente los salarios reales, el tiempo de trabajo y la distribución del valor añadido en la empresa.
- Una negociación sobre la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres con medidas que permitan suprimir las diferencias de remuneración y la calidad de vida en el trabajo.

NOTA. El proyecto de decreto que completa y corrige ciertos errores e imprecisiones de los decretos de 22 de septiembre de 2017, conocido como proyecto de decreto «escoba», presentado el 8 de diciembre de 2017 a la Comisión nacional de la negociación colectiva (CNNC) añade algunas precisiones sobre la designación de delegados sindicales, negociadores de los acuerdos de empresa. La designación de un delegado sindical en las empresas con menos de 50 empleados, prevista en el artículo L. 2143-3 del CdT, sería posible cuando este número de empleados se haya alcanzado durante doce meses consecutivos y no durante doce meses consecutivos o no durante los tres últimos años. La condición se alinearía así con la regla que se refiere a los grupos entre 11 y 50 trabajadores para la creación y atribuciones del CSE (ver capítulo 2).

El contenido del antiguo artículo L. 2242-10, que preveía que el conjunto de las negociaciones obligatorias en la empresa debían tener en cuenta el objetivo de la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, no se recoge en el nuevo dispositivo.

Además, tanto en las empresas y grupos de empresas (definido en el artículo L. 2331-1 del CdT) con al menos 300 trabajadores, como en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (en el sentido de los artículos L. 2341-1 y L. 2341-2 del CdT) que tienen al menos un establecimiento o una empresa de 150 trabajadores en Francia, el empresario debe igualmente entablar, al menos una vez cada cuatro años,

una negociación sobre la gestión de los empleos y trayectorias profesionales (CdT, artículo L. 2242-2 nuevo).

El artículo L. 2341-1 del CdT define la empresa de dimensión comunitaria como la empresa o el organismo que emplea al menos mil trabajadores en los Estados miembros de Comunidad europea o del Espacio económico europeo y que tiene al menos un establecimiento con 150 empleados o más en, al menos, dos de estos Estados.

Por su lado el artículo L. 2341-2 del CdT define el grupo de empresas de dimensión comunitaria como el grupo, en el sentido del artículo L. 2331-1 del código, que cumple las condiciones de efectivos y de la actividad de la empresa de dimensión comunitaria y tiene al menos una empresa con 150 empleados o más en, al menos, dos de los Estados mencionados en este mismo artículo.

Mientras la negociación sobre uno de los temas precitados esté en curso el empresario no puede, en las materias tratadas, adoptar decisiones unilaterales sobre la colectividad de los trabajadores excepto si la urgencia lo justifica (CdT, artículo L. 2242-4 nuevo).

- Acta de desacuerdo

Asimismo, si al final de la negociación no se ha llegado a ningún acuerdo, debe establecerse un acta de desacuerdo en el que se deje constancia, en su último estado, las proposiciones respectivas de las partes y las medidas que el empresario pretende aplicar unilateralmente. Esta acta debe depositarse en la Direccte por la parte más diligente, en las condiciones que serán fijadas por decreto (CdT, artículo L. 2242-5 nuevo).

- Disposiciones específicas a la negociación sobre los salarios efectivos

En ausencia de acuerdo sobre medidas para suprimir las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres, la negociación sobre los salarios efectivos debe siempre tratar la programación de medidas que permitan suprimir tales diferencias y las diferencias de evolución de carrera entre los sexos (CdT, artículo L. 2242-3, al. 2 nuevo).

Además se mantiene la obligación de acompañar al depósito de los acuerdos sobre los salarios efectivos de un acta de apertura de negociaciones sobre las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres, consignando las proposiciones respectivas de las partes (CdT, artículo L. 2242-6 nuevo).

El compromiso serio y leal de las negociaciones implica que, en las empresas donde hay una o varias secciones sindicales de organizaciones

representativas, el empresario ha de convocar a la negociación a las organizaciones sindicales representativas en la empresa y establecido el lugar y el calendario de las reuniones. El empresario debe también haberles comunicado las informaciones necesarias para permitirles negociar con conocimiento de causa y haber respondido de manera motivada a las eventuales proposiciones de las organizaciones sindicales (CdT, artículo L. 2242-6 nuevo)

- Sanción en caso de ausencia de negociación sobre los salarios efectivos.

Se mantiene el dispositivo que penaliza al empresario que no ha cumplido con su obligación de negociación sobre los salarios efectivos, con algunas adaptaciones sin embargo (CdT, artículo L. 2242-7 nuevo). La sanción se centra a partir de ahora en las situaciones en las que el empresario no ha cumplido con la obligación de negociación sobre los salarios efectivos. El antiguo artículo L. 2242-5-1 regulaba igualmente el respeto del conjunto del proceso de negociación (calendario, informaciones para transmitir, suspensión del poder de decisión unilateral del empresario durante la negociación o depósito del acta de desacuerdo), fijado entre los artículos L. 2242-2 y L.2242-4 antiguos del CdT.

Como antes, esta sanción tiene dos limitaciones diferentes (CdT, artículo L. 2242-7 nuevo):

- Si no se constata ningún incumplimiento de esta obligación durante los seis años civiles precedentes, la sanción está limitada a una cantidad equivalente al 10 % de las exoneraciones de las cotizaciones sociales mencionadas en el artículo L. 241-13 del Código de la Seguridad social (CSS), en virtud de las remuneraciones pagadas cada año en el que la infracción se ha producido sobre un periodo que no puede exceder tres años consecutivos contados a partir del año precedente al control.
- Si se ha producido una infracción de esta obligación al menos una vez en un control precedente durante los seis años civiles precedentes, la sanción está limitada a una cantidad equivalente al 100 % de las exoneraciones de las cotizaciones sociales (CSS., artículo L. 241-13) en virtud de las remuneraciones pagadas cada año en el que la infracción se ha producido sobre un periodo que no puede superar los tres años consecutivos incluyendo el año del control.

Un decreto debe precisar el procedimiento de sanción.

En caso de acuerdo sobre la periodicidad de la negociación de una duración superior a un año, la sanción no se puede aplicar hasta que termine esta duración. El antiguo dispositivo preveía que se podía también aplicar siempre que una organización firmante del acuerdo modificando la periodicidad pidiera que esta negociación se iniciara sin falta (CdT, artículo L. 2242-5-1 antiguo). Esta facultad de la organización sindical firmante del acuerdo de pedir durante la duración del acuerdo que la negociación sobre los salarios se iniciara y obligando al empresario a ponerlo en el orden del día sin falta, se recogía en el antiguo artículo L. 2222-3 y ha sido suprimido en el nuevo dispositivo.

Como antes, la autoridad administrativa que constata el incumplimiento establece la cantidad de la sanción teniendo en cuenta especialmente los esfuerzos constatados para entablar las negociaciones, la situación económica y financiera de la empresa, la gravedad de la sanción y las circunstancias que han conducido a la infracción, en unas condiciones que deben establecerse por decreto (CdT, artículo L. 2242-7 nuevo).

Procedente de la ley de financiación de la Seguridad social para 2016 (Ley nº 2015-1702, de 21 de diciembre de 2015, Diario oficial del día 22, artículo 17) este dispositivo de sanción no ha entrado en vigor al faltar un decreto que desarrolle su aplicación.

Supresión del contrato de generación

Instaurado por de la ley de 1 de marzo de 2013 (ley nº 2013-185, Diario oficial del 3 de marzo) y modificado por la ley de 5 de marzo de 2014 (Ley nº 2014-288, Diario oficial de 6 de marzo), el contrato de generación tenía por objeto facilitar la inserción profesional de los jóvenes, favoreciendo al mismo tiempo el empleo de los asalariados con antigüedad y la transmisión de los conocimientos y competencias.

Este dispositivo, previsto en el artículo L. 5121-6 antiguo y siguientes del CdT, animaba a las empresas con al menos 50 asalariados a negociar un acuerdo colectivo sobre el tema o, en su defecto, a elaborar un plan de acción. A falta de acuerdo y de plan de acción, la empresa se exponía a una sanción. Por otra parte, el dispositivo incluía una ayuda financiera a las empresas con menos de 300 asalariados en caso de contratación de un joven asalariado «duplicado» con el mantenimiento en el empleo de un asalariado con antigüedad (CdT, artículo L. 5121-17 derogado).

El artículo 9 del decreto ley nº 2017-1387 pone fin al dispositivo y a las ayudas asociadas, suprimiendo el conjunto de los artículos L. 5121-6 a L. 5121-22 del CdT. Precisa no obstante que las ayudas financieras a la empresa previstas en el marco del contrato de generación y cuya solicitud se formuló antes de la publicación de la resolución (antes del 23 de septiembre de 2017) se pagarán en su integralidad.

El proyecto de decreto ley para poner en coherencia las disposiciones legales con los decretos leyes de 22 de septiembre de 2017, presentado a la Comisión nacional de la negociación colectiva el 8 de diciembre de 2017, prevé modificar

estas últimas disposiciones. Así pues, la ayuda podría pagarse a las empresas que materialicen un contrato de trabajo con un joven, en el marco del contrato de generación, antes del 23 de septiembre de 2017, y que habrían presentado su solicitud en el plazo de tres meses posteriores al primer día de ejecución del contrato de trabajo.

Dos decretos de 30 de noviembre de 2017 (decretos nº 2017-1646 y nº 2017-1647, Diario oficial del 2 de diciembre) organizan la supresión de las disposiciones reglamentarias del contrato de generación.

El informe al Primer Ministro relativo a uno de los proyectos de decretos indica que el Gobierno consideró, en el marco de los decretos leyes para el refuerzo del diálogo social, que sería más coherente prever una única negociación referente a la gestión provisional de los empleos y competencias (GPEC) integrando las cuestiones intergeneracionales. Destaca que el dispositivo sólo conoció un éxito relativo con únicamente 87 000 ayudas «contrato de generación» presentadas por las empresas con menos de 300 asalariados desde la aplicación del dispositivo en 2013.

- Disposiciones específicas a la negociación sobre la igualdad profesional

En ausencia de acuerdo relativo a la igualdad profesional entre mujeres y hombres, el empresario está obligado a establecer un plan de acción anual destinado a asegurar la igualdad profesional entre mujeres y hombres (CdT, artículo L. 2242-3, párrafo 1 nuevo).

En las empresas con al menos 50 trabajadores está también sujeto a una sanción en ausencia de acuerdo sobre la igualdad profesional o en su defecto de plan de acción (CdT, artículo L. 2242-8 nuevo).

Dispone siempre de la facultad de formular una petición de apreciación de la conformidad de un tal acuerdo o plan de acción a la Direccte, también llamado «edicto igualdad» (CdT, artículo L. 2242-9 nuevo).

NOTA. El antiguo dispositivo permitía a un acuerdo colectivo modificar la periodicidad de la negociación sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres y la calidad de vida en el trabajo (con un límite de tres años) a condición que la empresa estuviera ya cubierta por un acuerdo o por un plan de acción sobre la igualdad profesional (CdT, artículo L. 2242-20 antiguo). Esta limitación no se retoma en el nuevo dispositivo.

Campo de la negociación colectiva

En las empresas donde están constituidas una o varias secciones sindicales de organizaciones representativas se puede entablar, por iniciativa del empresario o a petición de una organización sindical de trabajadores representativa una negociación relativa a la agenda social de la empresa, del establecimiento o del grupo (CdT, artículo L. 2242-10 nuevo).

El acuerdo concluido al finalizar la negociación debe precisar (CdT, artículo L. 2242-11 nuevo):

- Los temas de las negociaciones y su periodicidad respetando las disposiciones de orden público precitadas.
- El contenido de cada uno de los temas.
- El calendario y los lugares de las reuniones.
- Las informaciones que el empresario entrega a los negociadores sobre los temas previstos y la fecha de esta entrega.
- Las modalidades por las que se controlan los acuerdos suscritos entre las partes.

El acuerdo debe igualmente precisar su duración, que no puede superar los cuatro años (CdT, artículo L. 2242-11 nuevo).

Además los acuerdos sobre temas de negociación de orden público deben establecer su periodo de renegociación en un límite de cuatro años (CdT, artículo L. 2242-12 nuevo).

Dispositivos aplicables en caso de ausencia de acuerdo

En caso de ausencia de acuerdo sobre las negociaciones obligatorias o en caso de no respeto de sus estipulaciones, los dispositivos legales supletorios se aplican. Estas disposiciones retoman las periodicidades aplicables en caso de falta de acuerdo, anteriormente a los decretos.

- Negociaciones anuales

Así el empresario debe entablar (CdT, artículo L. 2242-13 nuevo):

- cada año una negociación sobre la remuneración, el tiempo de trabajo y el reparto del valor añadido de la empresa (CdT, artículo L. 2242-15 y artículo L. 2242-16 nuevos);
- cada año una negociación sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres y la calidad de vida en el trabajo (CdT, artículo L. 2242-17 a L. 2242-19 nuevos).

- Negociaciones trienales sobre la gestión de puestos de trabajo y carreras profesionales

El empleador debe entablar cada tres años en las empresas y grupos de empresas con al menos 300 empleados (definido en el artículo L. 2242-2 del CdT) una negociación sobre la gestión de puestos de trabajo y carreras profesionales (CdT, artículo L. 2245-20 y L. 2242-21 nuevos). Las disposiciones relativas a esta negociación trienal se han modificado

para tener en cuenta la supresión de acuerdos de movilidad interna, (CdT, artículo L. 2242-17 a artículo L. 2242-19 antiguos) y la institución del nuevo acuerdo de competitividad previsto en el artículo L. 2254-2 del CdT que trata especialmente de la movilidad interna.

La negociación sobre la gestión de los puestos de trabajo y carreras profesionales puede tratar sobre:

- Las condiciones de movilidad profesional o geográfica interna en la empresa prevista en el artículo L. 2252-4 del CdT pero estas medidas deben en este caso tratarse en un capítulo específico (CdT, artículo L. 2242-20 nuevo);
- El establecimiento de vacaciones de movilidad en las condiciones del nuevo dispositivo previsto en los artículos L. 1237-18 y siguientes del CdT en vigor el 1 de enero 2018 (decreto ley nº 2017-1387, artículo 10).

La negociación sobre la gestión de puestos de trabajo y carreras profesionales podía antes afectar al contrato de generación (CdT, artículo L. 2242-14 antiguo y artículo L. 5121-6 y siguientes antiguos), dispositivo que se ha suprimido totalmente por el decreto nº 2017-1387 (artículo 9).

A partir de ahora esta negociación trienal puede versar sobre la formación y la inserción duradera de los jóvenes en el empleo, el trabajo de asalariados mayores y la transmisión de saberes y competencias, las perspectivas de desarrollo de la formación profesional, así como las modalidades de acogida de los estudiantes en prácticas y la mejora de las condiciones de trabajo de los asalariados mayores (CdT, artículo L. 2242-21 nuevo).

Como antes, la negociación sobre la gestión de empleos y carreras profesionales puede abordar la cuestión de la calificación de las categorías de empleos amenazados por las evoluciones económicas o empresariales (CdT, artículo L. 2242-21 nuevo).

Derecho de expresión directa y colectiva de los asalariados

Los asalariados se benefician de un derecho de expresión en la empresa, definido como un derecho a la expresión directa y colectiva sobre el contenido, las condiciones de ejercicio y la organización de su trabajo (CdT, artículo L. 2281-1). El artículo 7 del decreto ley nº 2017-1386 completa este artículo del CdT trabajo precisando que «el acceso de cada uno al derecho de expresión colectiva puede estar garantizado mediante el recurso a la herramientas digitales sin que el ejercicio de este derecho pueda pasar por alto los derechos y obligaciones de los asalariados en la empresa».

Antes, las modalidades de este derecho de expresión debían ser objeto de un acuerdo entre el patrono y las organizaciones sindicales representativas (CdT, artículo L. 2281-5 antiguo).

En adelante, esta negociación se integra a la negociación obligatoria referente a la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo, mencionada en el artículo L. 2242-1 del CdT (artículo L. 2281-5 nuevo).

A falta de acuerdo referente al contenido de las negociaciones obligatorias previsto en el artículo L. 2242-11, el acuerdo sobre el derecho de expresión debe referirse a (CdT, artículo L. 2281-10 nuevo):

- el nivel, el método de organización, la frecuencia y la duración de las reuniones que permiten la expresión de los asalariados;
- las medidas destinadas a garantizar, por una parte, la libertad de expresión de cada uno y, por otra parte, la transmisión al patrono de las solicitudes y propuestas de los asalariados así como la de los dictámenes emitidos por los asalariados en el caso en que sean consultados por el patrono, sin perjuicio de las disposiciones relativas a las instituciones representativas del personal;
- las medidas destinadas a permitir a los asalariados interesados, a las organizaciones sindicales representativas, al Comité social y económico para tomar conocimiento de las solicitudes, dictámenes y propuestas emanadas de los grupos, así como de las consecuencias que se les reservan;
- las condiciones específicas del ejercicio del derecho de expresión del que se beneficia el personal directivo con responsabilidades jerárquicas, además de su participación en los grupos a los cuales están vinculados a causa de estas responsabilidades.

La resolución añade a estas disposiciones, ya previstas en el antiguo artículo L. 2281-11 del CdT, que el acuerdo sobre el derecho de expresión debe también incluir las herramientas digitales disponibles en la empresa, permitiendo la expresión de los asalariados.

Modificación del funcionamiento del fondo paritario.

El artículo 4 del decreto ley sobre las distintas medidas relativas al marco de la negociación colectiva, modifica algunas normas de funcionamiento del fondo paritario de financiación de las organizaciones sindicales de asalariados y organizaciones profesionales de patronos establecidas por la ley del 5 de marzo de 2014 (ley nº 2014-288, Diario oficial del 6 de marzo). En efecto, se suprime la condición de ocupar un puesto en los organismos paritarios colectores autorizados para beneficiarse de los créditos del fondo paritario. En adelante, la admisibilidad de las organizaciones sindicales y profesionales de patronos a los créditos se condiciona a su sola representatividad.

Además la consideración de las medidas de la «audiencia» sindical y patronal del año en curso, así como de los decretos de fusión de los campos convencionales y de los decretos de extensión del acuerdo de fusión de dichos campos tomados durante el año, se difiere al 1 de enero del año siguiente (CdT, artículo L. 2135-11 y L. 2135-13 nuevos).

Extensión y ampliación de los acuerdos de rama

Extensión de los acuerdos de rama

Estipulaciones específicas para empresas de menos de 50 asalariados

El artículo 2 del decreto ley nº 2017-1385 relativo al refuerzo de la negociación colectiva modifica las condiciones de extensión de los acuerdos de rama o de acuerdos profesionales. Desde el 24 de septiembre de 2017, para poder ser extendidos, estos acuerdos deben, excepto justificaciones, llevar para las empresas con menos de 50 asalariados, estipulaciones específicas mencionadas en el artículo L. 2232-10-1 del Código de trabajo (CdT, artículo L 2261-23-1 nuevo).

Según el proyecto de decreto ley dirigido a completar y corregir algunos errores o imprecisiones de los decretos leyes de 22 de septiembre de 2017, llamado proyecto de decreto ley «escoba», presentado el 8 de diciembre de 2017 en la CNNC, esta condición de extensión solo se aplicaría a los convenios y acuerdos concluidos después de la fecha de publicación del decreto ley nº 2017-1385, o sea después del 23 de septiembre de 2017.

Creado por la «ley de trabajo» de 8 de agosto 2016 (Ley 2016-1088), el artículo L 2232-10-1 del CdT prevé la posibilidad de que un acuerdo de rama anticipe, eventualmente con forma de acuerdo tipo indicando las diferentes opciones ofrecidos al empleador, estipulaciones específicas para

las empresas con menos de 50 asalariados. Estas estipulaciones pueden tener relación con el conjunto de las negociaciones previstas por el CdT. El empleador puede aplicar este acuerdo tipo por medio de un documento unilateral que indique las opciones escogidas después de haber informado el Comité social y económico cuando exista, y los asalariados, por todos los medios a disposición (CdT, artículo L. 2232-10-1 nuevo).

El artículo sacado de la «ley de trabajo» solo abría a los acuerdos ya extendidos la posibilidad de prever estipulaciones tipo para las empresas con menos de 50 asalariados (CdT, artículo L. 2232-10-1 antiguo). Esta condición se suprimió para incitar todos los negociadores a prever tales estipulaciones cuya presencia será a partir de ahora una condición de extensión.

Entonces, si un acuerdo de rama incluye efectivamente estas estipulaciones específicas para las empresas con menos de 50 asalariados, los empleadores pueden aplicar estas estipulaciones aunque el acuerdo no sea extendido (CdT, artículo 2232-10-1 nuevo).

Condición de extensión por el ministro de Trabajo.

El artículo 1 del decreto ley nº 2017-1388, sobre diversas medidas relativas al marco de la negociación colectiva, consolida los poderes del ministro de Trabajo en materia de extensión de acuerdos de rama. Estas nuevas disposiciones solo entran en vigor para los acuerdos concluidos a partir del 1 de enero de 2018. Los anteriores a esa fecha siguen legislados, para su extensión, por las reglas que existían antes de la publicación del decreto ley (artículo 5 del mismo).

El antiguo dispositivo (CdT, artículo L. 2261-25 antiguo) daba al ministro responsable de trabajo la posibilidad de:

- Excluir de la extensión, previo aviso justificado de la Comisión nacional de la negociación colectiva, las cláusulas en contradicción con las disposiciones legales
 - Excluir las cláusulas que pueden ser sustraídas del convenio o del acuerdo sin modificar la economía, pero que no coinciden con la situación de rama, o de ramas en el campo de aplicación considerado
 - Extender, bajo reserva de aplicación de disposiciones legales, las cláusulas incompletas según esas disposiciones.
- Rechazo de la extensión con motivo de interés general.

El decreto ley añade al artículo L. 2261-25 del CdT un motivo de rechazo de extensión de un acuerdo colectivo. A partir de ahora, el ministro puede

rechazar la extensión de un acuerdo colectivo por motivos e interés general, en particular por perjuicio excesivo a la libre competencia.

Esta disposición recoge una jurisprudencia del Consejo de estado, según la cual incumbe al ministro gestionar, bajo el control del juez de «exceso de poder», una conciliación entre, por una parte, los objetivos de orden social que puedan justificar las reglas definidas por los firmantes de un convenio o acuerdo colectivo sean obligatorios para todos los asalariados y empleadores del sector y, por otra parte los imperativos relativos a la preservación de la libre competencia en el sector interesado (CE 30 de abril 2003, 230-804).

El Consejo de estado también consideró que el ministro de Trabajo dispone, en materia de extensión de un acuerdo colectivo, de una facultad de apreciación que le permite rechazar esta extensión, bajo control del juez de «excesos de poder», para motivos de interés general, relacionados especialmente con los objetivos de las políticas económicas y sociales o de la protección de terceros (CE 21 de noviembre de 2008, 300-135).

- Cláusulas incompletas

En adelante, el ministro de Trabajo puede extender las cláusulas de un acuerdo de rama que requiere cláusulas complementarias supeditando su entrada en vigor a la existencia de un acuerdo de empresa que prevé estas cláusulas. Esta posibilidad se abre excepto disposiciones legales contrarias (CdT, artículo L. 2261-25 nuevo).

Según el proyecto de decreto ley «escoba» antes citado, esta posibilidad sólo se aplicaría a los convenios y acuerdos concluidos antes de la fecha de publicación del decreto ley nº 2017-1388, o sea antes del 23 de septiembre de 2017.

Esta nueva facultad contradice la jurisprudencia del Consejo de Estado, que había condenado esta práctica de extensión. Según este último, si en presencia de cláusulas de un acuerdo colectivo incompletas respecto a los textos legislativos y reglamentarios, el ministro de Trabajo puede supeditar la extensión a la aplicación de estos textos, sólo podría basarse en estas disposiciones para extender algunas cláusulas de un acuerdo colectivo de trabajo con tal de que se completen por un acuerdo colectivo posterior. En efecto, para el Consejo de Estado, no está entonces en condiciones de apreciar la conformidad de este acuerdo posterior con los textos legislativos y reglamentarios en vigor (CE, de 26 de febrero de 2003, nº 241.949; CE de 12 de mayo de 2017, nº 381.870).

- Grupo de expertos

El artículo 1 del decreto ley nº 2017-1388 crea el artículo L. 2261-27-1, que permite al ministro encargado de Trabajo, por iniciativa propia o mediante petición por escrito y justificada de una organización de patronos o de una organización de asalariados representativa en el ámbito de aplicación del acuerdo de rama o sus cláusulas adicionales, recurrir a un grupo de expertos encargado de apreciar los efectos económicos y sociales susceptibles de resultar de su extensión.

Un decreto debe determinar las modalidades de aplicación de estas disposiciones, en particular, las condiciones de designación de los expertos que garantizan su independencia (CdT, artículo L. 2261-27-1).

- Oposición a la extensión

El artículo 1 del decreto ley nº 2017-1388 modifica las condiciones en las cuales las organizaciones profesionales de patronos pueden hacer valer su oposición a una extensión (CdT, artículo L. 2261-19 nuevo).

Más concretamente, se trata de las organizaciones profesionales de patronos reconocidas, representativas en el nivel considerado, cuyas empresas adherentes empleen más de un 50 % del conjunto de los asalariados de las empresas que se adhieran a las organizaciones profesionales de patronos reconocidas representativas en este nivel.

El antiguo dispositivo supeditaba la posibilidad de extensión de un acuerdo de rama a la ausencia de oposición de estas organizaciones en las condiciones previstas en el artículo L. 2231-8 del CdT. Este último prevé que la oposición a la entrada en vigor de un convenio o de un acuerdo se exprese por escrito y esté motivada. Precisa los puntos de desacuerdo, y debe notificarse a los signatarios.

En adelante, se suprime esta referencia al artículo L. 2231-8 del CdT. La oposición debe ser (CdT, artículo L. 2261-19 nuevo):

Representación de las profesiones liberales a nivel nacional y multiprofesional.

El artículo 3 del decreto ley que prevé distintas medidas relativas al marco de la negociación colectiva anticipa que el campo de actividades de las profesiones liberales se suprima de los sectores abiertos a una representatividad a nivel nacional multiprofesional (CdT, artículo L. 2152-2 nuevo).

Así se tiene en cuenta la creación de la Unión de las empresas de proximidad (U2P), salida de la reagrupación entre la Unión profesional de los artesanos (UPA) y la Unión nacional de las profesiones liberales (Unapl).

- Escrita y justificada.
- Elaborada en el plazo de un mes a partir de la publicación por la autoridad administrativa de un dictamen de extensión en el Diario oficial.
- Notificada y presentada ante la autoridad administrativa en las condiciones previstas por los artículos L. 2231-5 y L. 2231-6 del CdT, relativos a la notificación y a la presentación de los acuerdos colectivos.

Ampliación de los acuerdos de rama

El artículo 2 del decreto ley nº 2017-1388 acrecienta también las prerrogativas del ministro de Trabajo en cuanto a ampliación de los acuerdos de rama extendidos en caso de ausencia o falta de las organizaciones de asalariados o patronos, que se traduzca en una imposibilidad persistente de celebrar un convenio o un acuerdo en una rama de actividad o en un sector territorial determinado.

Como antes, el ministro encargado de trabajo puede, a petición de una de las organizaciones representativas interesadas o por iniciativa propia, excepto oposición escrita y justificada de la mayoría de los miembros de la Comisión nacional de la negociación colectiva (CdT, artículo L. 2261-17 nuevo):

- Hacer obligatorio, en el sector territorial en cuestión, un convenio o un acuerdo de rama ya extendido a un sector territorial diferente. Antes, el sector territorial objeto del decreto de ampliación debía presentar condiciones económicas similares a las del sector en el cual la extensión ya se había producido (CdT, artículo L. 2261-17 antiguo). En adelante, debe presentar condiciones similares «en cuanto a los empleos ejercidos».
- Hacer obligatorio en el sector profesional en cuestión, total o parcialmente, un convenio o de un acuerdo profesional ya extendido a otro sector profesional. El sector profesional que es objeto de la decisión de ampliación debe presentar condiciones similares a las del sector en el cual la extensión ya se produjo, en cuanto a los empleos ejercidos. Antes, el ministro sólo podía ampliar un convenio en su integralidad (CdT, artículo L. 2261-17 antiguo). El nuevo dispositivo permite que el procedimiento de ampliación no se refiera sino a algunas disposiciones del convenio o el acuerdo extendido. Según el estudio de impacto del proyecto de ley de habilitación para adoptar por decretos leyes las medidas para el refuerzo del diálogo social (27 de junio de 2017), esta nueva flexibilidad permite descartar las otras disposiciones que no serían pertinentes para las

empresas a las que se aplicaría la ampliación, en particular, las más pequeñas de las mismas.

- Hacer obligatorio en uno o más ramas de actividad no comprendidas en su ámbito de aplicación un acuerdo interprofesional extendido.
- Cuando la ampliación de un convenio o de un acuerdo se decretó de acuerdo con las disposiciones anteriores, hacer obligatorias sus cláusulas adicionales o adjuntas ulteriores, siendo las mismas extendidas en los sectores contemplados por esta ampliación.

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE DICIEMBRE

En diciembre de 2017, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 20,8%, frente al 21% de noviembre (dato revisado) y al 23,4% de diciembre de 2016.

El número de empleados ascendió a 3.760.399 personas, mientras que el número de desempleados fue de 989.199 y el de inactivos 3.247.466. El número de empleados aumentó en 107.687 personas (+2,9%) en comparación con diciembre de 2016 y en 8.378 personas en comparación con noviembre de 2017 (+0,2%). Los desempleados disminuyeron en 127.352 personas en comparación con diciembre de 2016 (-11,4%) y en 6.978 personas en comparación con noviembre de 2017 (-0,7%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 12.702 personas en comparación con diciembre de 2016 (-0,4%) y en 4.088 personas en comparación con noviembre de 2017 (-0,1%).

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

	.diciembre					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Empleados	3.580.833	3.485.578	3.544.045	3.653.773	3.652.712	3.760.399
Desempleados	1.279.400	1.316.319	1.230.504	1.156.534	1.116.551	989.199
Inactivos	3.349.203	3.361.198	3.336.006	3.256.297	3.260.148	3.247.446
Tasa de paro	26,3	27,4	25,8	24	23,4	20,8

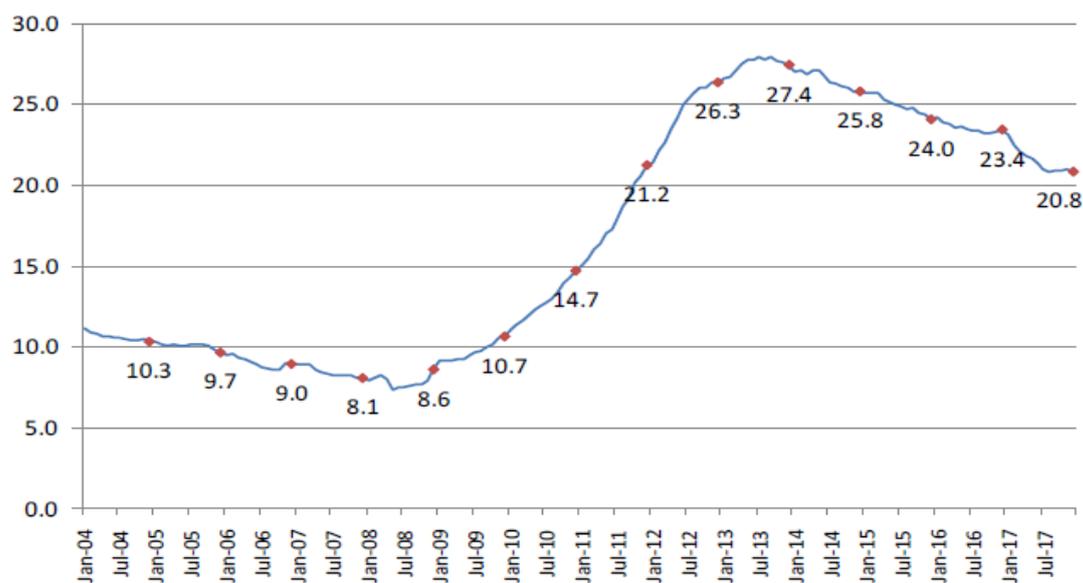
Tabla 2. Tasa de desempleo por género: diciembre 2012-2017

Género	diciembre					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hombres	23,6	24,4	22,8	20,7	19,8	16,9
Mujeres	29,9	31,2	29,5	28,1	27,9	25,8
Total	26,3	27,4	25,8	24	23,4	20,8

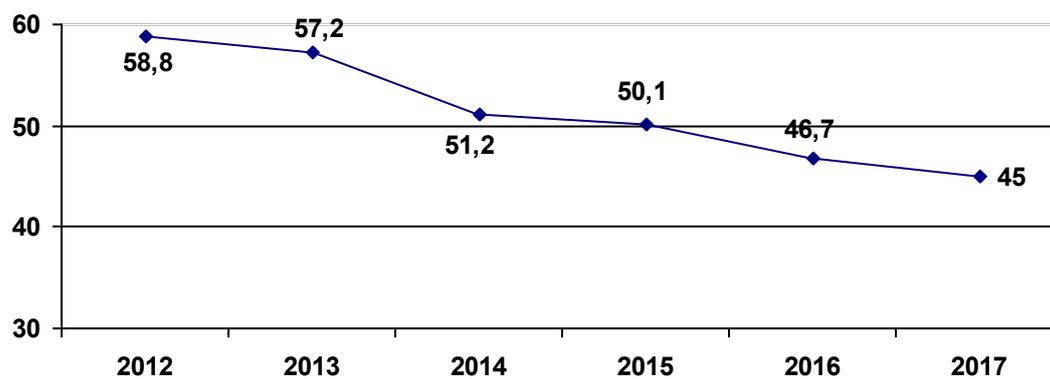
Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: diciembre 2012-2017

Tramos de edad	diciembre					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15-24 años	58,8	57,2	51,2	50,1	46,7	45,0
25-34 "	33,8	36,2	33,8	30,5	29,6	25,9
35-44 "	23,0	24,1	22,9	20,6	20,2	18,7
45-54 "	19,6	20,6	20,7	19,7	18,7	16,2
55-64 "	15,9	17,5	16,5	19,2	19,9	16,9
65-74 "	7,3	10,4	11,6	11,6	14,3	10,8
Total	26,4	27,6	25,8	24,4	23,3	20,9

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (diciembre 2004 – diciembre 2017)

EVOLUCIÓN DEL DESEMPEÑO JUVENIL
(meses de diciembre 2012-2017)

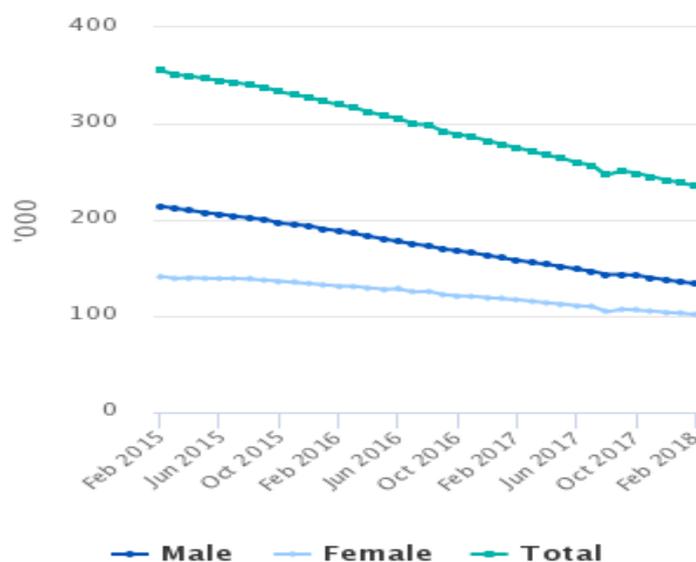


IRLANDA

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de febrero el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se redujo hasta 234.900, 3.400 menos que en el mes anterior, alcanzando el nivel más bajo registrado en los últimos diez años. En términos anuales, el descenso del *Live Register* ha sido del 14,4%. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 96.574, lo que supone una caída del 17,5% 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 18,5% en términos anuales, alcanzando los 25.647.

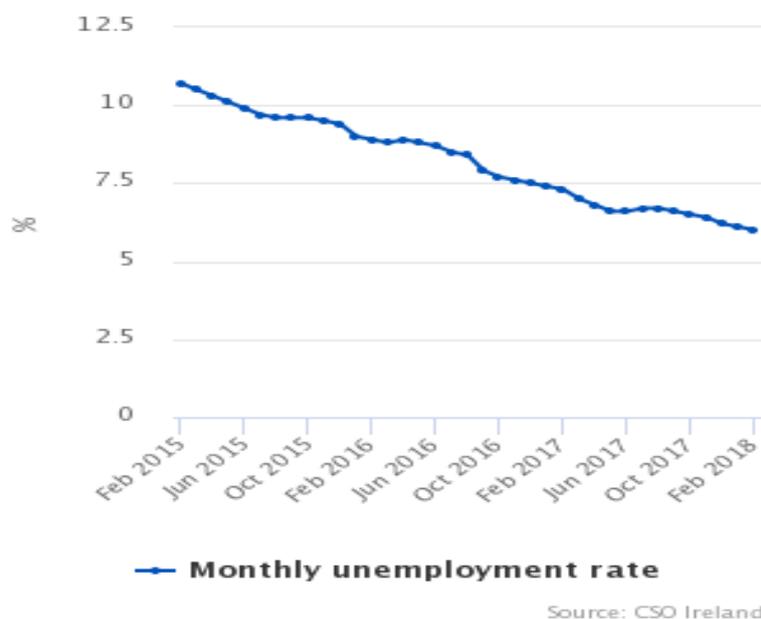
Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



Source: CSO Ireland

La tasa de desempleo ha registrado una nueva caída, situándose en el 6%, en el mes de febrero, una décima menos que en el mes anterior, registrando la cifra más baja desde mayo de 2008. En febrero se han registrado 141.600 desempleados, 28.000 menos que el año anterior. El desempleo ha caído en casi 10 puntos desde diciembre de 2011, fecha en la que se anotó el pico más alto con un 15,9%. El desempleo juvenil se ha reducido en tres décimas con respecto al mes anterior, alcanzando el 13,2%.

Figure 1 Monthly unemployment rate (ILO), February 2015 to February 2018



Una reforma fiscal llevada a cabo en el año 2000 aumentó el número de mujeres casadas trabajando

El Presupuesto de 2000 introdujo una reforma radical en el tratamiento fiscal de las parejas (matrimonios) Irlandeses que anticipaba la oferta laboral de mujeres. Hubo un considerable debate y controversia en aquel momento, con visiones diferentes en cuanto a lo grande que podría ser el aumento de la participación de las mujeres casadas. Un análisis llevado a cabo por el ESRI (*The Economic and Social Research Institute*) en Enero de 2018, muestra que la tasa de empleo de mujeres casadas aumentó aproximadamente un 5% como resultado de esta reforma.

Hasta el 2000, Irlanda tenía un sistema de imposición conjunta, lo que permitía a las esposas trabajadoras usar las deducciones fiscales, créditos y bandas impositivas de una esposa no-trabajadora. Esto imponía una tasa fiscal más alta a la esposas no-trabajadoras si ellas se sumaban al mercado laboral, haciendo menos probable que aceptaran un empleo. El Presupuesto del 2000 individualizaba parcialmente el sistema de imposición de ingresos en Irlanda a través de la introducción de un elemento no-transferible de la banda impositiva a tasa estándar. Esto incrementó el incentivo financiero para que los cónyuges no-trabajadores (típicamente mujeres) comenzaran a trabajar. Hubo una clara respuesta, como se señala en este estudio, mostrando el potencial de la reforma fiscal para dirigir los temas de oferta laboral.

En el año 2000, con el objetivo de incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral, fue presentado un plan para escalonar una imposición fiscal individual para parejas en Irlanda. Esta propuesta encontró considerable oposición puesto que se consideró que penalizaba a la mujer que elige permanecer en su hogar en un papel de cuidado. La propuesta fue archivada y algo híbrido fue introducido entre 2000 y 2002, y permanece actualmente en vigor.

La tendencia internacional en las décadas recientes ha sido avanzar hacia sistemas fiscales individualizados. Ésta investigación provee evidencia a los legisladores gubernamentales de cómo una reforma previa de este tipo, afectó a la oferta laboral.

Comentando esta investigación, la Sra. Karina Doorley (Research Officer-ESRI) manifestó *"Este análisis indica que la individualización parcial del sistema impositivo Irlandés consiguió uno de sus objetivos declarados, incrementar el incentivo para las esposas a adherirse al mercado laboral"*. Una amplia evaluación del impacto de esta reforma, y el potencial para cualquier extensión sucesiva de individualización necesitaría también examinar los cambios asociados en la distribución de los ingresos. Una ulterior investigación de estos temas está actualmente en marcha, que abarcará también los temas del cuidado de los niños y del cuidado de las personas mayores.

Una investigación de la Sra. Karina Doorley destaca la importancia de eliminar las barreras para trabajar para aquellos que están dispuestos y son capaces de trabajar, lo que se está convirtiendo rápidamente en un objetivo para los gobiernos. En la mayoría de los países desarrollados las economías están haciendo frente a un envejecimiento de la población, caídas de las tasas de fertilidad y estagnación en la participación de la fuerza laboral. La habilidad de los gobiernos para financiar pensiones futuras y gastos sanitarios se basa en gran medida en las retenciones fiscales sobre la renta y en las aportaciones a la seguridad social de los trabajadores. Entre otras medidas, este estudio señala que los políticos están generalmente de acuerdo en que es necesario aplicar políticas para incrementar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, sin reducir la tasa de fertilidad.

El documento también menciona que es generalmente aceptado el que, para que una reforma fiscal elimine las barreras para trabajar de los que reciben ingresos en una posición secundaria, es también importante que ésta sea acompañada de un paquete de medidas para ayudar a mujeres que quieren compaginar familia y vida profesional. Estas medidas se refieren a una ayuda asequible para cuidado de niños y mayores, baja por maternidad para ambos cónyuges y deducciones fiscales por empleados/as de hogar. Recientes iniciativas en Irlanda, como la

introducción del *Single Affordable Childcare Scheme* (Programa único para cuidados de niños asequible), que provee tanto un sistema de verificación de medios como un subsidio universal para cuidado de los niños, representa un paso en esta dirección.

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE ENERO

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de enero de 2018, el número de desempleados (2.882.000) registra un aumento del 2,3%, (equivalente a 64.000 desempleados) a nivel mensual, pero una disminución del 4,9% (-147.000) respecto a enero de 2017. La tasa de desempleo, del 11,1%, sube en dos décimas respecto al mes anterior y baja en 6 décimas a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha bajado en 1,2 puntos a nivel mensual y en 6 puntos respecto a enero de 2017, cifrándose en un 31,5%. Los desempleados de este tramo de edad son 495.000, es decir 1.000 más que en diciembre (+0,2%) y 87.000 menos que en enero del año pasado (-14,9%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.066.000, es decir 25.000 más que el mes anterior (+0,1) y 156.000 más (+0,8%) que en enero de 2017. Es decir que en enero, después del descenso del mes anterior, el empleo vuelve a crecer. La tasa de empleo se sitúa en el 58,1%, una décima más que en diciembre y 4 décimas más que en enero del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en enero ha vuelto a bajar, después de la subida del mes anterior, con un -0,6%, equivalente a 83.000 personas menos. La disminución afecta sobre todo a las mujeres y a los jóvenes entre 15 y 24 años de edad. La tasa de inactividad se sitúa en un 34,5% (-0,2 a nivel mensual).

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (enero 2018)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,1	+0,2	-0,6
Tasa de desempleo juvenil	31,5	-1,2	-6,0
Tasa de empleo	58,1	+0,1	+0,4
Tasa de inactividad	34,5	-0,2	-0,1

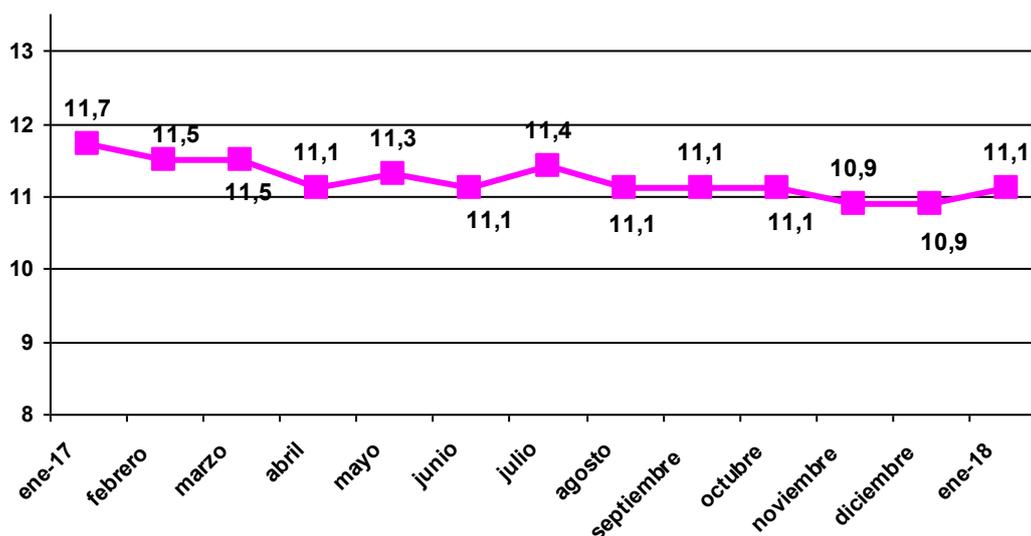
Fuente: ISTAT

Ocupados por posición profesional y carácter del empleo
(Enero 2018 – Datos desestacionalizados)

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre diciembre 2017)		Variación interanual (sobre enero 2017)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.066	+25	+0,1	+156	+0,7
Por cuenta ajena	17.798	+54	+0,3	+347	+2,0
• Fijos	14.882	- 12	-0,1	- 62	-0,4
• Temporales	2.916	+66	+2,3	+409	+16,3
Autónomos	5.268	-29	-0,5	-191	-3,5

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

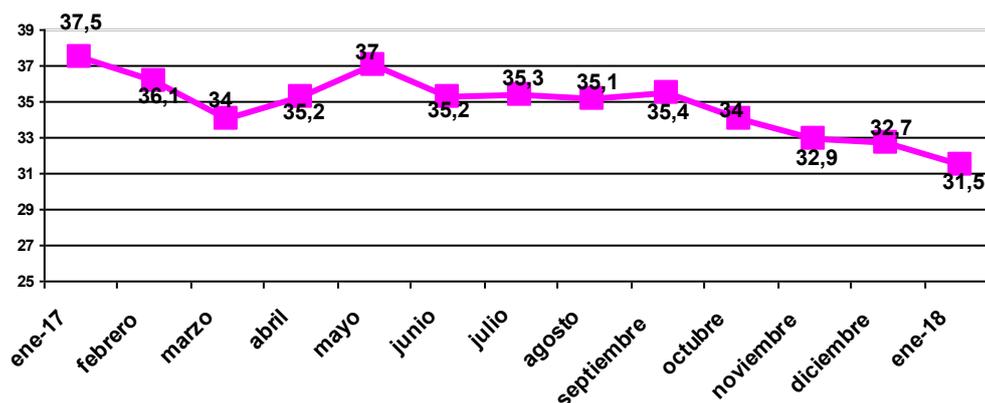


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (enero 2018)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	495.000	+1.000	+0,2	-87.000	-14,9
Empleados	1.074.000	+61.000	+6,0	+106.000	+10,9
Inactivos	4.294.000	-64.000	-1,5	-43.000	-1,0

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	31,5	-1,2	-6,0
Tasa de empleo	18,3	+1,0	+1,9
Tasa de inactividad	73,2	-1,1	-0,4

TASA DE DESEMPEÑO JUVENIL (15-24 años)



Datos sobre contratos fijos

De enero a noviembre de 2017 el número de contratos indefinidos suscritos (incluidas las conversiones) ha disminuido el 4,48% con respecto al mismo periodo del año anterior. En total el saldo del número de contratos en este periodo (indefinidos y temporales) ha sido de +800.780 contratos. Si se tienen en cuenta solamente los contratos indefinidos suscritos en el mes de noviembre, la disminución con respecto a noviembre de 2016 es del 30,3%. En 2016 todavía seguían vigentes los incentivos a la contratación indefinida. El aumento más destacado ha sido el de los contratos a llamada, con un 119,2%. El INPS lo achaca a la eliminación del cheque empleo a principios del año pasado.

Desempleo y "Cassa Integrazione"

En diciembre las horas autorizadas por el Instituto Nacional de Previsión Social del sistema de "Cassa Integrazione" han disminuido un 30,1% con respecto a octubre y un 47,6% con respecto a diciembre de 2016. En todo el año 2017 las horas autorizadas han sido un 33,6% menos que en el 2016, alcanzando un dato similar al del año 2008. En cuanto a las prestaciones por desempleo propiamente dichas, las solicitudes han disminuido en noviembre un 26,39% con respecto a octubre pero han aumentado el 3,63 con respecto a diciembre de 2016.

La CGIL, a favor de la reducción del horario laboral

Según declaraciones de la secretaria general de la CGIL, Susanna Camusso, "si el empleo disminuye, es necesario reducir el horario de trabajo. El convenio firmado en Alemania por IgMetal es un ejemplo". La secretaria general, en una intervención que cerraba un seminario de la confederación sobre innovación, ha añadido que se trataría solo de introducir en los convenios colectivos una previsión de reducción de horario.

Datos sobre convenios colectivos

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, en el cuarto trimestre de 2017 no se ha firmado ningún convenio y ninguno ha vencido. Globalmente, en 2017 se han firmado 16 convenios, que afectan en total a 1,2 millones de trabajadores por cuenta ajena.

A finales de diciembre de 2017, los Convenios Colectivos Nacional en vigor en su parte económica afectan a 7,6 millones de trabajadores (el 58,7% del total) e corresponden al 55,8% del total retribuido.

En total, los convenios en espera de renovación a finales de diciembre eran 35, y afectaban a unos 5,3 millones de trabajadores (41,3%) sin variaciones respecto al mes anterior.

La espera media de los trabajadores para la renovación de los convenios vencidos es de 71,5 meses. La espera media calculada sobre el total de los trabajadores es de 29,5 meses, en aumento respecto al año anterior (27,1).

En diciembre el índice de las retribuciones contractuales (salario pactado) ha aumentado un 0,1% a nivel mensual y del 0,7% a nivel interanual. En la media de 2017 la retribución horaria media ha crecido un 0,6% respecto al año anterior..

Poco más de un tercio de los jóvenes es favorable a la integración de los inmigrantes.

A menos de un mes de las elecciones, y algunos días después del ataque racista en el Norte del país, una encuesta ha revelado que sólo 1 de cada 3 jóvenes italianos apoya una "integración plena" de los migrantes.

Con la cuestión migratoria convertida en un eje central de la campaña a partir de las posiciones xenófobas de la coalición de centro derecha que lidera los sondeos, la consultora IXÉ ha publicado en el diario "La Stampa" que sólo el 35% de los italianos de entre 18 y 34 años avala una apertura

total a los inmigrantes.

Según la encuesta, el 40% de los jóvenes pide límites severos a los flujos migratorios y un 25% dice directamente "basta" de llegadas.



MARRUECOS

EMPLEO JUVENIL: "EL DESEMPLEO NO ALCANZARÁ UN NIVEL EXPLOSIVO"

- Crear trabajos, un deber de solidaridad nacional
- El Estado trabaja para abrir más puestos en el público

A menos que haya un milagro económico, Marruecos no podrá lograr, en los próximos años, un crecimiento lo suficientemente alto como para absorber las llegadas al mercado laboral. El año pasado, 135,000 nuevos empleados solicitaron empleos. Solo se crearon 86,000 empleos, de los cuales 29,000 no se pagaron, o un tercio. La proporción de personas en edad de trabajar se encuentra actualmente en su pico histórico.

Esto aumenta la presión en el mercado. Los jóvenes son los que más sufren de esta situación. Entre el grupo de edad de 15 a 24 años, el 27.5% no están en la escuela, ni en el entrenamiento, ni en los negocios, y el 26.5% están desempleados. La proporción de los que trabajan sin paga es de casi el 40% entre los 15-29 años. A pesar de este marco negro, Youssef Courbage, director de investigación en el Instituto Nacional de Estudios Demográficos en París, favorece un escenario bastante optimista.

- L'Economiste: Teniendo en cuenta la situación económica de las tendencias demográficas de Marruecos, ¿qué podemos esperar de los escenarios de desempleo de los jóvenes?

- Youssef Courbage: Creo que no deberíamos oscurecer la imagen. Creo que la humanidad solo enfrenta los problemas que puede resolver, y siempre habrá adaptaciones. La inmigración internacional, incluso si actualmente está en un segundo plano, debe reanudarse. Las economías europeas y los países del Golfo, que son los principales clientes de la inmigración marroquí, podrían experimentar una recuperación en los próximos años. Francia, por ejemplo, espera que este año tenga una tasa de crecimiento del 2%, algo que era inimaginable hace poco tiempo. Esto representa oportunidades de trabajo que deben aprovecharse. España, por su parte, ya está reclutando trabajadoras marroquíes para recoger fresas.

No me gusta la expresión del tratamiento social del desempleo, pero creo que el estado debería crear unos pocos empleos más de lo que puede hacer hoy. Especialmente en sectores vitales, como educación y salud. Al final, no habrá una solución única.

- ¿La tasa no debería empeorar?

- Estos elementos sugieren que uno no alcanzará una velocidad explosiva. Y luego, con un desempleo juvenil del 26.5%, estamos lejos de los niveles registrados en algunos países, como Italia, donde es casi del 33%. Sobre todo porque la proporción de jóvenes en la población mundial tiende a disminuir año tras año. El comportamiento demográfico, especialmente las tasas de natalidad, está en declive. Con menos jóvenes, y aún no demasiado viejo, es posible tener un aumento en la tasa de ahorro nacional y la inversión. Sin embargo, la inversión está hoy bastante mal orientada en Marruecos. Teóricamente, el país debería haber favorecido las actividades generadoras de empleo porque el trabajo es relativamente económico en relación con el capital.

- Llamas a la solidaridad nacional para el empleo. ¿En qué sentido?

En el momento de la crisis de 1929, Keynes propuso una solución que todos los economistas de la época habían considerado estúpida. Recomendó dar trabajo a los desempleados, incluso trabajos con poca productividad y valor agregado, como cavar hoyos y luego repavimentarlos, y ejecutar la imprenta. Al recibir salarios, esta población puede consumir y así reactivar la economía. ¿No es un deber nacional crear empleos para desinflar el desempleo?

PAÍSES BAJOS

SITUACION DE MUJERES Y HOMBRES JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO HOLANDES³¹

El presente informe se basa en un estudio llevado a cabo por el Instituto de Investigación Social y Cultural (Sociaal en Cultureel Planbureau), organismo coordinado por el Ministerio de Salud, Bienestar social y Deporte, y encargado de llevar a cabo estudios e investigaciones sobre la situación social y cultural del país y proponer líneas de actuación y políticas públicas que dependan de uno o varios Ministerios en estos ámbitos.

El informe es un resumen del estudio sobre la situación de los jóvenes (hombres y mujeres) en el mercado de trabajo holandés y los cambios que experimentan en el mismo a lo largo de sus carreras profesionales.

Introducción

Las niñas y las mujeres en los Países Bajos han superado a los niños y hombres en la educación desde el final del siglo pasado. Acceden a la educación superior con más frecuencia que los hombres, presentan tasas de abandono escolar más bajas y se gradúan en esa educación superior más rápidamente. Como resultado, las mujeres menores de 45 años han alcanzado desde hace algún tiempo un mejor nivel de educación promedio que los hombres.

Sin embargo, estas mujeres se encuentran en una posición más débil en el mercado laboral que los hombres; las mujeres tienen menos trabajo que ellos, y cuando trabajan, lo hacen con mayor frecuencia en empleos a tiempo parcial.

Estos son aspectos que impactan negativamente en su independencia económica, que es uno de los principales objetivos de las políticas de emancipación de las mujeres en Países Bajos desde 2012.

Existe la sospecha de que las diferencias de género en el mercado laboral y la posición de ingresos de las mujeres y los hombres surgen en una fase temprana de la relación laboral. Es en este contexto en el que este estudio fue llevado a cabo, para conocer la posición del mercado de trabajo y las experiencias de los adultos jóvenes (de edades comprendidas entre 18 y 35 años).

El objetivo fue identificar en qué punto del inicio de las carreras laborales surgen estas diferencias entre las mujeres y los hombres jóvenes, y qué factores las podrían explicar.

³¹ Fuente: Instituto para la Investigación Social y Cultural. (SCP)

Preguntas de investigación

La pregunta central de investigación fue la siguiente:

¿En qué medida difiere la transición de la educación al trabajo y el comienzo de su carrera para las mujeres y los hombres jóvenes?, y ¿qué factores juegan un papel en ello?

Esta pregunta se puede a su vez, dividir en cinco preguntas de investigación; las primeras cuatro preguntas son descriptivas, la quinta es explicativa. Las ideas generadas por el estudio se describen a continuación para cada una de estas cinco preguntas.

Pregunta de investigación 1

¿Cuál es la posición en el mercado laboral de los jóvenes al año y medio después de dejar el sistema educativo, y qué diferencias de posición hay para mujeres y hombres jóvenes en el mercado de trabajo?

Las mujeres jóvenes ya trabajan con mayor frecuencia a tiempo parcial poco después de dejar la educación. Dieciocho meses después de dejar el sistema educativo, las mujeres jóvenes parecen haber encontrado empleo en la misma medida que los hombres jóvenes con el mismo nivel de educación: prácticamente no hay diferencia de género en la proporción de su situación en el mercado de trabajo.

Sin embargo, inmediatamente después de terminar los estudios, las mujeres jóvenes ya trabajan a tiempo parcial (menos de 35 horas por semana) con más frecuencia que los hombres jóvenes: Mientras que alrededor de un tercio de los hombres jóvenes con una formación profesional secundaria superior (mbo) tienen un trabajo a tiempo parcial, esto se aplica a casi tres cuartas partes de mujeres jóvenes con la misma cualificación. Para algunas de ellas, trabajar a tiempo parcial no parece ser una cuestión de elección: a alrededor de la mitad de las mujeres jóvenes con ese nivel educativo les gustaría trabajar más horas.

Las diferencias en horas de trabajo en comparación con los jóvenes con un nivel profesional más alto (formación profesional universitaria -hbo) son más pequeñas, pero aún considerables: poco más de uno de cada cinco hombres jóvenes en esta categoría trabaja a tiempo parcial, en comparación con casi la mitad de las mujeres jóvenes.

En un anterior estudio llevado a cabo en 2017, se observó que las mujeres con un grado universitario también trabajan más a menudo a tiempo parcial que los hombres con una calificación comparable, aunque estas

diferencias parecen ser un poco más pequeñas que para aquellos con una cualificación profesional inferior.

Las mujeres jóvenes ven menos oportunidades de carrera

Tanto las mujeres con una cualificación profesional media y aquellos con un grado de formación profesional superior son menos optimistas con respecto a sus perspectivas de carrera en su trabajo actual que los hombres jóvenes. Poco menos de cuatro de cada diez mujeres jóvenes con una calificación media son optimistas acerca de ello, en comparación con casi cinco de cada diez hombres jóvenes.

Los jóvenes graduados de formación profesional universitaria son más positivos acerca de su perspectivas de carrera, pero aquí las diferencias entre mujeres y hombres son mayores: un poco más de cinco de cada diez mujeres son optimistas, en comparación con casi siete de cada diez hombres jóvenes.

También se observaron diferencias similares en las perspectivas de carrera percibidas en un informe anterior de un estudio similar de jóvenes con un título universitario.

Finalmente, también hay diferencias en otras áreas que, aunque pequeñas, también suponen una desventaja para las mujeres. Por ejemplo, se observa que las mujeres jóvenes que terminaron su formación un año y medio antes, más a menudo tienen un contrato de trabajo flexible que los hombres jóvenes en una situación comparable. Las mujeres jóvenes con un grado de formación profesional universitaria también estaban menos satisfechas en su trabajo actual que los hombres jóvenes con la misma cualificación.

Pregunta de investigación 2:

¿Cuál es la posición en el mercado laboral y de ingresos de los jóvenes de entre 18-35 años, y en qué medida las mujeres y los hombres difieren entre sí en diferentes edades y categorías?

Mujeres y hombres jóvenes (de hasta 25 años) se sitúan en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo

En el grupo de edad más joven (18-25 años), aproximadamente la misma proporción de hombres que de mujeres están en el mercado de trabajo, es decir, parece que los hombres y las mujeres de igual manera, pueden encontrar trabajo después de completar la fase educativa.

En los grupos de más edad, y especialmente entre los 31-35 años, hay ya menos mujeres que hombres con un empleo. Esto no se debe a un mayor nivel de desempleo entre las mujeres que entre los hombres, ya que tienen casi el mismo, sino a que una mayor proporción de mujeres no están o han dejado de estar activas en el mercado laboral. Algunas mujeres se retiran del mercado laboral después de haber estado trabajando por un tiempo.

El trabajo a tiempo parcial es mucho más común entre las mujeres jóvenes que entre los hombres jóvenes

Sorprendentemente, las mujeres de entre 18 y 25 años ya trabajan a tiempo parcial más a menudo que los hombres. La mitad estos jóvenes que trabajan a tiempo parcial, tanto hombres como mujeres, lo hacen involuntariamente; en otras palabras, les gustaría trabajar más horas.

En el grupo de 26-30 años, las mujeres trabajan un poco más horas que en las mujeres del grupo más joven, pero los hombres trabajan mucho más.

A pesar de esto, a la mitad los hombres y una cuarta parte de las mujeres de este grupo que trabajan a tiempo parcial le gustaría para trabajar más horas.

Las mujeres de 31-35 años trabajan menos horas (en comparación con mujeres más jóvenes), mientras que los hombres en este grupo de edad trabajan la mayor cantidad de horas. Según se va progresando profesionalmente, las diferencias en la proporción de tiempo de trabajo aumentan.

El trabajo involuntario a tiempo parcial también se vuelve menos común a medida que aumenta la edad, por un lado, porque los jóvenes logran obtener más horas, y por otro, probablemente porque cambia el número de horas que les gustaría trabajar cuando las mujeres tienen hijos: un análisis más detallado muestra que estas diferencias en la participación laboral y las horas de trabajo están influenciadas no sólo por el nivel de educación, sino también por el hecho de tener hijos.

Las mujeres menos capacitadas, especialmente si tienen hijos, se retiran del mercado de trabajo con mayor frecuencia que las mujeres más calificadas; las mujeres menos calificadas que continúan trabajando a menudo reducen sus horas de trabajo en mayor proporción que las mujeres más calificadas.

Algunas diferencias de género ocurren solo o principalmente en el grupo más joven

Las diferencias en las preferencias de las mujeres con diferentes niveles de educación en lo que respecta a la combinación de trabajo y las tareas de cuidado también pueden jugar un papel en esta situación.

Es reseñable que las mujeres en el grupo más joven (18-25 años) tienen contratos temporales u otras formas de contrato de trabajo flexible más a menudo que sus homólogos masculinos; en el grupo de edad de 26-30 años, y especialmente entre 31-35 años de edad esta diferencia es mucho más pequeña, probablemente porque cada vez más trabajadores jóvenes tienen un contrato permanente según va aumentando su experiencia.

Sin embargo, es notable que este proceso lleva más tiempo para las mujeres que para hombres. La razón de ello no está del todo clara; puede ser que la discriminación contra las mujeres embarazadas desempeña un papel, según observa el Colegio de Derechos Humanos (College voor de Rechten van de Mens 2016).

En otros aspectos, el grupo más joven de mujeres (de hasta 25 años) está en una mejor posición que los hombres, más a menudo trabajando en niveles ocupacionales más altos y ganando más por hora - ambos factores que están (en parte) relacionados con el nivel de educación superior de estas mujeres.

Las mujeres jóvenes son menos independientes económicamente que los hombres

A pesar del mayor nivel ocupacional, las mujeres jóvenes, en general, ganan menos por hora que los hombres y con menos frecuencia son independientes económicamente (66% frente al 82% en el grupo de 30-34 años).

Esta brecha de ingresos se amplía a medida que pasan más tiempo en el mercado laboral. La frecuencia con la que las mujeres trabajan a tiempo parcial, en última instancia, deriva en menores ingresos y menor independencia económica de las mujeres en comparación con sus homólogos masculinos.

La diferencia en las horas de trabajo es, por lo tanto, el mayor determinante de las diferencias en la posición de ingresos de mujeres y hombres jóvenes. Las diferencias en los salarios por hora (por ejemplo, entre sectores y categorías en los que típicamente trabajan mujeres y hombres) y la posible discriminación salarial probablemente jueguen un papel mucho más limitado aquí.

Pregunta de investigación 3:

¿Cómo progresan las carreras de los jóvenes? (desde la salida del sistema educativo hasta los 35 años), y ¿en qué medida esto difiere para hombres y mujeres?

Las horas de trabajo de los hombres jóvenes aumentan constantemente mientras que las de las mujeres fluctúan.

Se ha investigado cómo se han desarrollado las carreras de mujeres y hombres jóvenes en los primeros años después de terminar la etapa educativa. Al comienzo de sus carreras, virtualmente no hay diferencia en la proporción de mujeres y hombres que tienen un trabajo; solo las mujeres menos cualificadas trabajan menos que los hombres inmediatamente después de dejar la educación.

Unos años después de dejar la educación, la proporción de mujeres que trabajan disminuye (aún más) no sólo entre las poco cualificadas, sino también, aunque en menor medida, entre las mujeres con niveles de formación intermedios y superiores.

Como se ha visto antes, los análisis también mostraron que las mujeres jóvenes trabajan menos horas que los hombres jóvenes después de dejar la educación.

Esta diferencia es mucho mayor entre las menos cualificadas que entre las más cualificadas. En los primeros años en el mercado laboral, la cantidad de horas trabajadas tanto por hombres como por mujeres aumenta. Esto no se aprecia en mujeres con niveles de educación superior (profesional superior y universidad) que comienzan trabajando un número relativamente alto de horas, pero comienzan a disminuir inmediatamente después.

Después de seis años en el mercado laboral, las horas trabajadas por mujeres menos cualificadas (con niveles de formación profesional secundaria (vmbo) y formación profesional secundaria superior (mbo) se reducen, mientras que las horas de trabajo de los hombres aumentan aún más.

El aumento inicial en el número de horas trabajadas por hombres y mujeres jóvenes con cualificaciones vmbo y mbo probablemente esté relacionado con que algunos de ellos, involuntariamente trabajan a tiempo parcial en su primer trabajo y luego van obteniendo más horas.

Es probable que la reducción de las horas de trabajo de las mujeres esté influenciada por la formación de una familia y un deseo más fuerte que los hombres de combinar el trabajo con tareas de cuidado.

Las mujeres y hombres jóvenes tienen más probabilidades de tener un contrato permanente si tienen más experiencia.

Una parte sustancial de los jóvenes comienza sus carreras con un contrato flexible u otra forma de empleo temporal. Después de un año de experiencia, entre el 60 y el 80% tienen contratos permanentes; esto se eleva al 70-90% a los seis años, después de lo cual se mantiene estable. Hay unas pocas diferencias observables entre mujeres y hombres aquí. Las mujeres con educación primaria y aquellas con un título universitario son los únicos grupos que con menor frecuencia comienzan con un contrato permanente que los hombres.

Para las mujeres con educación universitaria, esa diferencia desaparece cuando su experiencia crece; para las mujeres con un máximo de educación primaria, la diferencia trabaja a su favor: la proporción de hombres con educación primaria y que tienen contratos permanentes en realidad disminuye con el tiempo.

Hay poca o ninguna diferencia en el nivel ocupacional (prestigio ocupacional) de los jóvenes sean mujeres u hombres. El nivel ocupacional aumenta ligeramente en los primeros diez años de carrera, pero las diferencias de género siguen siendo relativamente pequeñas. Las principales diferencias en prestigio ocupacional se dan entre los diferentes grupos educativos.

La proporción de hombres jóvenes en puestos gerenciales aumenta con la experiencia; aquí las mujeres van por detrás.

Pocos jóvenes comienzan sus carreras en una función gerencial, que por lo general requiere más experiencia. Sin embargo, cinco años después de entrar en el mercado de trabajo, se manifiesta una clara diferencia en la participación de hombres y mujeres en dichos puestos.

Aunque la proporción de mujeres graduadas universitarias en funciones gerenciales aumenta ligeramente en los primeros años de sus carreras, posteriormente se reduce ligeramente para este grupo (así como para aquellas con un nivel educativo más bajo), mientras que entre los hombres con títulos universitarios y de hbo aumenta rápidamente.

La progresión de la carrera de las mujeres jóvenes con baja cualificación es más débil que la de los hombres jóvenes con baja calificación.

Algunas diferencias de género (proporción en el trabajo, horas de trabajo, roles gerenciales) aumentan durante el período inicial de la carrera. Otras

diferencias se reducen o no estaban o apenas estaban presentes al comenzarla (prestigio ocupacional). Los análisis también aclaran que las diferencias en la posición en el mercado laboral de mujeres y hombres menos cualificados suele ser mayor que entre sus compañeros altamente capacitados.

[Pregunta de investigación 4:](#)

¿Cuál es la posición en el mercado laboral de las mujeres y hombres jóvenes en Europa, y en qué medida difiere la situación en los Países Bajos respecto de otros países europeos?

Los Países Bajos no son únicos en Europa

La situación holandesa no es única en Europa. De hecho, las mujeres jóvenes están en peor posición dentro del mercado de trabajo que los hombres en todos los países europeos. Esto a pesar del hecho de que, como sucede en Países Bajos, las mujeres jóvenes a menudo superan a los hombres jóvenes en nivel educativo; están sobrerrepresentados en la educación superior en casi todos los países europeos. El hecho de que las mujeres no puedan convertir su ventaja educativa sobre los hombres en una mejor posición en el mercado laboral no es un fenómeno específicamente holandés, sino que es un hecho extendido en otros países de la UE.

Sin embargo, hay claras diferencias dentro de Europa en la forma en que las mujeres jóvenes manifiestan esta posición más débil.

La situación en los Países Bajos se parece más a la de otros países de Europa Occidental como Gran Bretaña y Alemania, donde la diferencia en las horas de trabajo entre las mujeres jóvenes y los hombres es una de las características más destacadas

En países de Europa Central y Oriental, como Polonia, la República Checa y Rumania, por el contrario, las diferencias en las horas trabajadas son pequeñas; por otra parte, la posibilidad de que las mujeres jóvenes de estos países tengan un trabajo remunerado es notablemente menor que para hombres jóvenes.

En el norte de Europa, y especialmente en Finlandia y Noruega, la principal diferencia es la menor probabilidad de que las mujeres jóvenes tengan un empleo permanente en comparación con hombres jóvenes.

En el sur de Europa, finalmente, la imagen es mixta: en algunos países, como Italia y Grecia, las diferencias en la participación en el mercado laboral y las horas de trabajo son bastante amplias, mientras que en otros países, por ejemplo, Portugal, son bastante pequeñas.

... pero es inusual

Países Bajos no es único en Europa, pero es inusual. No hay otro lugar en Europa donde las diferencias en horas de trabajo de mujeres y hombres jóvenes sean tan grandes, y que el número promedio de horas trabajadas por las mujeres jóvenes sea tan bajo.

Por otro lado, las diferencias en la proporción de mujeres jóvenes y hombres jóvenes que tienen trabajo remunerado son pequeñas en comparación con el resto de Europa.

El hecho de que tantas mujeres jóvenes trabajen más a tiempo parcial en los Países Bajos en comparación con otros países europeos pueden deberse, en parte, al hecho de que las condiciones de trabajo para los que trabajan a tiempo parcial son mejores que en muchos otros países; hay muchos puestos de trabajo a tiempo parcial disponibles; son de alta calidad, y las condiciones de empleo son en gran parte las mismas que las de los empleos a tiempo completo.

Por otra parte, las circunstancias económicas en los Países Bajos son relativamente favorables, y los salarios por hora son altos en comparación con algunos otros países en Europa, por lo que el modelo de familias con "un salario y medio" puede proporcionar suficientes ingresos para un pareja en este país.

Pregunta de investigación 5:

¿Qué factores pueden explicar las diferencias encontradas entre mujeres y hombres jóvenes en los Países Bajos?

Las principales diferencias que surgieron en el estudio entre mujeres y hombres jóvenes se dieron en las **horas de trabajo, la satisfacción laboral y la satisfacción con las perspectivas de carrera**. A continuación el estudio se centra en dar respuesta a estas preguntas.

Las diferencias en las horas de trabajo se relacionan en parte con la educación seguida.

Las diferencias en las horas de trabajo de mujeres y hombres jóvenes no pueden explicarse por solo un factor: los análisis de los datos cuantitativos y los grupos estudiados produjeron una interacción compleja de diferentes factores.

En primer lugar, los datos sugieren que trabajar o no a tiempo parcial no está vinculado el momento en que los jóvenes entran en el mercado de trabajo.

Para algunos de ellos, este tema ya está decidido en ese punto, por las decisiones que toman o las oportunidades que se les ofrece con respecto a la formación adicional o profesional.

Los diferentes tipos de estudios seguidos a menudo por mujeres y hombres (cuidados o disciplinas técnicas, respectivamente) determinan en gran medida el sector en el que posteriormente encontrarán trabajo. Los sectores en el que muchas mujeres trabajan (cuidado, educación, sanidad) ofrecen amplias oportunidades para trabajar a tiempo parcial; por el contrario, este es mucho menos el caso en los sectores típicamente "masculinos" (construcción, transporte).

El nivel de educación alcanzado también ayuda a determinar el número de horas que se trabaja: los trabajos a tiempo completo o, a veces, a tiempo parcial de muchas horas son la norma en los puestos ocupados por trabajadores con niveles de educación superior, mientras que trabajos a tiempo parcial que exigen menor cualificación suelen estar desempeñados por mujeres con calificaciones educativas bajas.

Como consecuencia, las diferencias de género en horas trabajadas son más pequeños entre jóvenes altamente cualificados y entre los menos cualificados.

Durante su proceso formativo, es probable que los jóvenes desconozcan las consecuencias de su tipo de formación en relación a la posibilidad posterior de encontrar trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo.

... están relacionados en parte con la posición vulnerable de quienes se embarcan en el trabajo mercado.

Una vez que están en el mercado laboral, algunas mujeres jóvenes (y hombres) descubren que se encuentran involuntariamente trabajando a tiempo parcial, y dicen que su empleador no tiene posibilidad de ofrecerles horas extras.

A estas mujeres (y hombres) les gustaría trabajar más horas. El empleador o el sector de empleo tienen una fuerte influencia sobre la cantidad de horas que las mujeres y los hombres pueden trabajar en su primer empleo.

De las entrevistas surgió que, al comienzo de sus carreras, los trabajadores jóvenes, en cualquier caso, sienten que tienen poca

influencia en la determinación de sus horas de trabajo o de otras condiciones de trabajo (salario, contrato permanente etc).

A medida que pasan más tiempo trabajando para su empleador, tienen más poder de decisión sobre la cantidad de horas que pueden trabajar; esto es aplicable tanto para el trabajo a tiempo completo como al de tiempo parcial. Los hombres jóvenes usan esta capacidad de influencia más que las mujeres.

... pero a menudo también se corresponden con diferentes preferencias

De ninguna manera todas las mujeres jóvenes con contratos a tiempo parcial citan a su empleador como la razón de tener este tipo de contrato. Las mujeres jóvenes a veces eligen deliberadamente trabajar menos horas para tener tiempo disponible para pasatiempos, tiempo libre y (preparación para) cuidar a una familia. Esto es menos común entre los hombres jóvenes. Ello está en consonancia con la preferencia relativamente pronunciada de las mujeres por combinar el trabajo remunerado y las tareas de cuidado (cuidado de niños), mientras que los hombres dan más importancia a sus ingresos y oportunidades de carrera.

Las diferencias en las horas de trabajo ayudan a explicar las diferencias en los niveles de satisfacción.

Las diferencias en las horas de trabajo a su vez contribuyen a explicar por qué las mujeres están un poco menos satisfechas con sus trabajos que los hombres poco después de dejar la educación (graduados de hbo).

En comparación con el empleo a tiempo completo, un trabajo a tiempo parcial naturalmente conlleva también tener menos estatus e ingresos más bajos; las posibilidades de ascenso también son menores, y esto podría explicar la menor satisfacción laboral de las personas que trabajan menos horas.

Aunque la mayoría de las mujeres jóvenes pueden preferir trabajar a tiempo parcial, entre alrededor de un cuarto y la mitad de las mujeres jóvenes (de hasta 30 años) no lo hacen, lo que podría explicar por qué en promedio hay diferencias (aunque relativamente pequeñas) en satisfacción entre mujeres y hombres jóvenes al comienzo de sus carreras

Las mujeres poco cualificadas están mucho más insatisfechas con sus trabajos que los hombres poco cualificados (las diferencias son mucho más pequeñas entre los jóvenes con altos niveles de educación). A pesar de que tanto hombres como mujeres piensan que podrían haber seguido aprendiendo, especialmente las mujeres se arrepienten de que no

podieron sacar el máximo provecho de su educación. Los hombres se dicen a sí mismos que están satisfechos con su trabajo porque les permite desempeñar el papel de sostén de la familia.

...y también lo hacen las diferencias en las perspectivas de carrera

El hecho de que las mujeres jóvenes trabajen a tiempo parcial también explica en parte su percepción de que tienen menos oportunidades de carrera que los hombres. En muchos casos, es una evaluación realista. Se sabe por investigaciones anteriores que trabajar a tiempo parcial reduce las posibilidades de promoción (Román 2006), ya sea porque los empleadores asocian el trabajo a tiempo parcial con una falta de ambición, o porque aquellos que trabajan a tiempo parcial construyen menos experiencia laboral que trabajadores a tiempo completo.

Además de la reducción real en las oportunidades de carrera debido al trabajo a tiempo parcial, la percepción de menores oportunidades también puede jugar un papel. Algunos de los empleadores entrevistados habló sobre el efecto del 'techo de cristal': las mujeres jóvenes ven mayormente a los hombres ocupando los puestos superiores en la organización, y eso los hace menos optimistas sobre sus propias carreras. Las mujeres jóvenes también dicen en mayor medida que los hombres, que no consideran la promoción como algo muy importante, aunque esto de ninguna manera se aplica a todas las mujeres.

Reflexión sobre los hallazgos: recapitulación

A pesar de haberse puesto al día en cierto modo, muchas mujeres ya están trabajando a tiempo parcial poco después de terminar la etapa educativa y con menor frecuencia son económicamente menos independientes que los hombres.

Las niñas y las mujeres han ganado mucho terreno en términos de logros educativos en décadas recientes. Hasta ahora, sin embargo, esto no se ha reflejado en su posición en el mercado de trabajo, donde las mujeres siguen estando en desventaja en comparación con los hombres: un fenómeno también conocido como la "paradoja de la emancipación".

Sin embargo, el estudio muestra que hoy las mujeres ya no siempre se quedan atrás respecto de los hombres en el mercado laboral. Por una parte, las mujeres jóvenes parecen encontrar trabajo tan fácilmente como los hombres después de completar su educación.

Las mujeres jóvenes también se emplean con más frecuencia en niveles ocupacionales más altos que los hombres de la misma edad, y el salario por hora de las mujeres de hasta 30 años es tan alto o más alto que el de

los hombres. Estos hallazgos se pueden atribuir al nivel de educación superior de las mujeres jóvenes.

Por otro lado, las mujeres jóvenes trabajan a tiempo parcial más a menudo que los hombres jóvenes. Esta diferencia a menudo se manifiesta desde el comienzo de sus carreras y aumenta con la edad.

Como las mujeres trabajan más a tiempo parcial que los hombres, también son a menudo, menos económicamente independientes y especialmente cuando las mujeres tienen trabajos de tiempo parcial de pocas horas (menos de 20 horas por semana).

Esto puede verse como poco deseable, ya que las hace dependientes de los ingresos de su pareja o de las prestaciones sociales. Trabajar a tiempo parcial tan temprano en sus carreras también puede tener un impacto adverso en las carreras futuras de muchas mujeres jóvenes, y especialmente en su progresión de carrera laboral.

Muchas mujeres parecen ser conscientes de esto y el hecho de trabajar a tiempo parcial es una razón clave para que tengan una percepción más negativa de sus oportunidades de carrera en comparación con los hombres con el mismo nivel de educación.

Ya se sabía que una proporción sustancial de mujeres sin niños pequeños trabajan a tiempo parcial (Portegijs et al., 2008), pero este estudio proporciona la primera prueba que esto comienza muy temprano en sus carreras.

Esto es sorprendente, porque muchas mujeres que trabajan parcialmente todavía no tienen hijos en esta fase de sus vidas. Por tanto algo pasa.

Como se describió anteriormente, no hay una única explicación clara para esta situación sino más bien una combinación de factores que parecen interactuar entre sí en diferentes niveles. Las características de los jóvenes desempeñan un papel, por ejemplo, en relación a sus preferencias y ambiciones con respecto al trabajo (a tiempo parcial o tiempo completo).

Pero las experiencias y elecciones de los jóvenes también tienen un impacto, como se esperaría en base a la teoría del capital humano (Becker 1964): se ve, por ejemplo, que las elecciones de los jóvenes sobre su tipo de educación y programas seguidos parecen jugar un papel importante.

Finalmente, las características de la organización o sector en el que los jóvenes trabajan también juegan un papel, incluida la cultura dentro de esa organización o sector (Fischer 2002 et al., Benschop 1996, 2009): en

este caso, vinculadas a las normas y las costumbres prácticas relacionadas con el trabajo a tiempo parcial o de tiempo completo.

Algunas mujeres jóvenes prefieren el trabajo a tiempo parcial

También vale la pena volver a enfatizar que la situación no es la misma en todos los casos. Las mujeres pueden estar divididas en diferentes grupos. Como hemos visto, algunas mujeres jóvenes tienen preferencia por trabajar a tiempo parcial en lugar de tener altos ingresos o posibilidades de promoción, mientras que para muchos hombres, la preferencia es justamente la contraria.

Estas diferencias en las preferencias de mujeres y hombres parecen estar presentes mucho antes del comienzo de sus carreras. Eso está en línea con la teoría de preferencias de Hakim (2000), que defendía que las preferencias aparecen en etapas tempranas en la vida y determinan una eventual posterior diferencia en el mercado laboral de las mujeres y hombres.

De hecho, hay motivos para cuestionar si esta preferencia por el trabajo a tiempo parcial por las mujeres es una elección consciente, o si es mucho más el producto de las actitudes en su entorno.

Ruitenbergh (2014) muestra que en muchos casos, la elección de las mujeres a favor del trabajo a tiempo parcial está determinada por las actitudes hacia el género y el trabajo, que a menudo, son un producto de la forma en que han crecido.

En momentos posteriores de la vida puede que las actitudes y el apoyo de otras personas, como la pareja, los gerentes y colegas, y algunas veces los amigos, jueguen un papel en su elección de trabajar a tiempo parcial o a tiempo completo.

Otra investigación también encuentra una relación entre el comportamiento o las preferencias hacia el mercado de trabajo de una persona y las de su padres (Van Putten 2009; Wiesmann 2010). Mujeres y hombres jóvenes en los grupos estudiados también atribuyen sus preferencias al ejemplo establecido por sus padres. En la mayoría de los casos, esos padres aplicaron un modelo familiar de “un salario y medio” de ingresos (trabajo a tiempo completo para el hombre, trabajo a tiempo parcial para la mujer), y por lo tanto, también parece la opción más lógica para la mayoría de los jóvenes.

... pero para muchas otras mujeres jóvenes que trabajan a tiempo parcial no es una elección totalmente voluntaria.

A alrededor de la mitad de las mujeres (y los hombres) de hasta 25 años, incluidos muchos que abandonaron la escuela prematuramente, les gustaría trabajar más horas. Para entender por qué estas mujeres tienen un trabajo a tiempo parcial, se puede valorar que su situación en el mercado laboral actual es el resultado de una combinación de todo tipo de elecciones y decisiones, no sólo al comienzo de sus carreras, sino también de mucho antes.

El estudio muestra que las niñas y las mujeres jóvenes eligen con frecuencia programas educativos que generalmente los predestinan a trabajar en ciertas ocupaciones y sectores que emplean a muchas mujeres, en los que el trabajo a tiempo parcial es más habitual y en el que las oportunidades para trabajar a tiempo completo son menores que en ocupaciones y sectores típicamente "masculinos".

Parece probable que, al hacer la elección, ya difícil, con respecto a la educación superior o formación profesional a seguir, las niñas y los niños no siempre son capaces de comprender las consecuencias de esta elección para su carrera posterior.

El hecho de que los cerebros de niños y niñas de esta edad no estén completamente desarrollados también juega un papel, haciéndolos más propensos (que los adultos) a tomar decisiones rápidas, menos concienzudas. (Giedd et al., 2012).

Las expectativas y percepciones que muchas mujeres y hombres jóvenes tienen de su futuro empleo cuando eligen esas opciones, además, de ninguna manera suelen ser siempre explícitas, y esto puede ser también una razón para que ellos hagan elecciones más tradicionales, específicas de género.

En tales situaciones, las mujeres -y también los hombres- a menudo optan por el camino "habitual", tomando opciones ocupacionales basadas en sugerencias de los padres (Trice y Rush 1995; Lavecchia et al. 2016) o, en la forma en que sus padres combinaron las tareas de trabajo remunerado las de cuidados. Las elecciones y actitudes específicas de género son obstinadas y generalmente cambian lentamente.

Cultura del trabajo a tiempo parcial en sectores y ocupaciones típicamente femeninos: ¿elección de empleadores o empleados?

Se plantea la pregunta de cómo surge una cultura del trabajo a tiempo parcial tan fuerte en los sectores 'típicamente' femeninos frente a una

cultura tan fuerte de trabajo tiempo completo en sectores y ocupaciones 'masculinos'.

Una investigación anterior (Merens 2008) ha demostrado que en Países Bajos este es el resultado de un proceso que se extiende en las últimas décadas y que ha introducido el trabajo a tiempo parcial en un número creciente de sectores. El trabajo a tiempo parcial comenzó a finales de la década de 1950 en el sector industrial, cuando los empleadores comenzaron a reclutar mujeres para compensar el déficit de mano de obra. Más tarde, el gobierno también comenzó a ofrecer empleos a tiempo parcial, y otros sectores lo siguieron.

No está claro si este fenómeno tenía más que ver con el interés de los empleadores que ofrecían empleo a tiempo parcial o con que eran las trabajadoras las que lo solicitaban. Lo que se sabe es que el aumento en la participación laboral de las mujeres holandesas en el mercado de trabajo en las últimas décadas ha ido de la mano con el crecimiento del empleo a tiempo parcial (Tijdens 2006).

La cultura resultante del trabajo a tiempo parcial en los sectores "femeninos" y la cultura del trabajo a tiempo completo en los sectores "masculinos" podría indicar la autoselección de las mujeres con preferencia por empleos a tiempo parcial y en cambio los hombres prefieren un trabajo a tiempo completo (Borghans & de Grip 2005).

No existen evidencias derivadas del estudio de que la elección de una ocupación o sector en particular se hubiera hecho debido a las oportunidades de trabajar a tiempo parcial. La mayoría de los jóvenes habían optado a su primer empleo más o menos por casualidad, a menudo a través de una pasantía. En una fase posterior, cuando los jóvenes tienen mayor poder de negociación con su empleador o desean tener hijos, pueden hacer una elección más consciente a favor de ocupaciones particulares o sectores en los que existe una preferencia por el trabajo a tiempo parcial. No se puede concluir esto con certeza, porque solo se estudió al grupo más joven.

Sin embargo, se sabe que trabajar voluntariamente a tiempo parcial es más común entre mujeres jóvenes (de 18 a 35 años) en sectores "femeninos", como educación y atención médica / asistencia social que en otros sectores.

De hecho, esto también se aplica a los hombres jóvenes que trabajan en estos sectores. Podríamos deducir de esto que, con la excepción de cuidado de niños y cuidado en el hogar, y para aquellos que comienzan en una carrera en el sector de educación, el sector elegido tiene un efecto

limitado en la determinación de las horas de trabajo de mujeres y hombres jóvenes.

También puede haber un efecto de autoselección por parte de las mujeres jóvenes y hombres que preferirían trabajar a tiempo parcial o que tienen otras razones para querer trabajar en un sector en particular, independientemente de los términos de empleo.

Los principiantes en el mercado laboral sienten que tienen poco poder de negociación

Para comprender mejor por qué muchas mujeres, incluso aunque les gustara trabajar más horas todavía se las arreglan con un trabajo a tiempo parcial, puede ser útil tener en cuenta la situación específica de los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo.

Debe recordarse que muchos jóvenes se sienten inseguros de sí mismos al inicio de sus carreras: en la mayoría de los casos están felices de haber encontrado un trabajo, especialmente en el período de crisis económica reciente.

Además, en su mayoría comienzan con un contrato temporal o de otro tipo de contrato de trabajo flexible (ver también Van Echtelt et al. 2016), situación que pueden ver como una posición vulnerable, desde la cual es difícil negociar las horas de trabajo u otras condiciones de empleo. Esto se aplica para ambos, mujeres y hombres, pero como las mujeres a menudo terminan trabajando en sectores de predominio de empleo a tiempo parcial debido a su anterior formación, su primer trabajo es con más frecuencia que los hombres, a tiempo parcial.

Una vez que los jóvenes han adquirido más experiencia, su posición de negociación es más sólida. Eso surgió de los grupos de estudio, en los que los hombres jóvenes que comenzaron a trabajar a tiempo parcial involuntariamente tienen más probabilidades que las mujeres jóvenes de pedirle a su empleador más horas de trabajo una vez que han estado trabajando por algún tiempo.

Algunas mujeres, en cambio, no lo hacen debido a su (ya existente) preferencia por el empleo a tiempo parcial; otras simplemente pueden haberse acostumbrado a trabajar a tiempo parcial y ya han llenado su tiempo libre con actividades en la medida en que esa situación es lo normal para ellas.

También es posible que hayan considerado el trabajo a tiempo parcial como algo habitual y admisible, porque la mayoría de sus amigas también trabajan a tiempo parcial.

Obstáculos para cambiar la situación

La pregunta que surge es qué obstáculos podrían enfrentar estas mujeres al buscar cambiar su situación, por ejemplo, hablar con su empleador acerca de trabajar más horas o, si eso no es una opción, buscar otro trabajo a tiempo completo.

Se sabe por estudios anteriores que ni los empleadores ni las mujeres con trabajos a tiempo parcial de pocas horas tienen un papel activo para aumentar el número de horas de trabajo; solo una minoría plantea este asunto en entrevistas de evaluación, por ejemplo (Keuzenkamp et al., 2009). Los empleadores también a veces tienen interés en ofrecer algunos empleos a tiempo parcial porque les da más flexibilidad en caso de escasez de personal (Portegijs et al., 2008; Keuzenkamp et al., 2009).

Las investigaciones recientes han demostrado que los empleadores en los sectores de educación, cuidado y bienestar, con cierta frecuencia reciben solicitudes de los empleados para aumentar sus horas de trabajo. Al mismo tiempo, tales solicitudes son rechazadas con más frecuencia en esos sectores en mayor medida que en cualquier otro (Van Echtelt en De Voogd-Hamelink 2017). No está claro cuántos empleados se ven afectados cada uno año, pero estos hallazgos sugieren que puede haber obstáculos para aumentar las horas de trabajo en sectores típicamente femeninos.

También debe tenerse en cuenta que, en comparación con otros países europeos, las condiciones del empleo a tiempo parcial en los Países Bajos son relativamente buenas.

Hay una gran cantidad de empleos a tiempo parcial disponibles, ya que, excepto para puestos gerenciales, el trabajo a tiempo parcial está disponible prácticamente en todos los niveles ocupacionales y en muchos sectores.

Por lo tanto, las personas pueden llegar a fin de mes con un sueldo y medio (hombre a tiempo completo, mujer a tiempo parcial), reduciendo así la necesidad (financiera) de que las mujeres trabajen más horas. Finalmente, los miembros de las redes de mujeres jóvenes, sus padres, amigos, parejas donde están presente, empleadores etc, generalmente, no esperan que trabajen a tiempo completo (Portegijs et al. 2008). Las propias mujeres esperan que su pareja gane la mayoría del ingreso familiar, lo que significa que su pareja no tiene otra opción que no sea trabajar a tiempo completo.

Así como las mujeres a menudo están en una "trampa de trabajo a tiempo parcial", los hombres quedan igualmente atrapados en una trampa del "empleo a tiempo completo".

Si bien se compara con muchos otros países, las opiniones de los holandeses sobre la división de las tareas se pueden describir como más igualitarias (Meuleman et al. 2015). Sin embargo, los estereotipos se muestran con frecuencia en la opinión pública holandesa sobre la división de tareas entre mujeres y hombres y la idoneidad de las mujeres para criar hijos (Portegijs y Van den Brakel 2016); estos estereotipos también existen entre los jóvenes (Hartgers et al., 2012). Desde esta perspectiva, por lo tanto, las mujeres jóvenes no siempre serán alentadas a tratar de cambiar su situación de empleadas a tiempo parcial.

Otro hallazgo sorprendente que surge de los grupos investigados es que los jóvenes a veces lamentan las decisiones educativas particulares que tomaron, a menudo a una edad temprana. Aquellos con un nivel de educación más bajo, en particular, las mujeres más que los hombres, ven poco margen para embarcarse en una carrera diferente y se ven ya en etapas tempranas de sus carreras profesionales, atrapados en la situación económica en la que se encuentran.

Este hallazgo es tanto más pertinente si consideramos que las mujeres menos cualificadas ya están en los niveles más débiles del mercado laboral. Son menos activas en el mercado laboral, son más propensas a retirarse del mercado laboral cuando llegan los niños, y si trabajan, lo hacen principalmente a tiempo parcial.

Las diferencias de género son, por lo tanto, más marcadas entre los poco calificados, y la diferencia en la independencia económica es también la más grande entre mujeres y hombres menos cualificados.

Implicaciones para las políticas públicas

El trabajo a tiempo parcial tiene un impacto negativo en la independencia económica de las mujeres

Desde la perspectiva de las políticas de emancipación de las mujeres, el gobierno holandés, desde hace mucho tiempo, promovió el trabajo a tiempo parcial como un medio de impulsar la tasa de participación laboral de las mujeres.

Esto podría verse como que las políticas públicas facilitan a las mujeres combinar el trabajo remunerado con las tareas de cuidado. En los años 80 y 90, se tomaron numerosas medidas en los Países Bajos para

salvaguardar la posición de los trabajadores a tiempo parcial y el derecho a reducir o aumentar la cantidad de horas trabajadas.

En las últimas décadas, son principalmente las mujeres las que trabajan a tiempo parcial, frente a unos pocos hombres que lo hacen. Sin embargo, desde 2005, el trabajo a tiempo parcial ha sido visto como un problema en las políticas de emancipación. El trabajo a tiempo parcial se considera indeseable por varias razones.

En primer lugar, puede considerarse un desperdicio, o al menos una falla para hacer un uso óptimo de los talentos y educación.

En segundo lugar, trabajar a tiempo parcial a menudo tiene un impacto negativo en la carrera individual de una persona: los trabajadores a tiempo parcial tienen menos posibilidades que sus compañeros que trabajan a tiempo completo de progresar hacia mayores ingresos y puestos de trabajo mejores (Román 2006).

En tercer lugar, trabajando a tiempo parcial se reduce la posibilidad de que las mujeres logren la independencia económica, aunque el tamaño del trabajo a tiempo parcial (número de horas) pueda marcar una cierta diferencia entre trabajos a tiempo parcial de pocas horas (de 28-34 horas por semana) y los trabajos a tiempo parcial de tamaño medio (de 20-27 horas), que generalmente conducen a la independencia económica. Considerando que la mayoría de las mujeres realizan trabajos a tiempo parcial de pocas horas (menos de 20 horas por semana), se puede considerar que no son económicamente independientes (Herbers et al., 2016).

Promover la independencia económica de las mujeres ha sido durante mucho tiempo un objetivo de las políticas públicas de emancipación, porque hace que las mujeres dependan menos de sus parejas o de prestaciones sociales.

La promoción de las mujeres fue canalizada principalmente a través de medidas destinadas a aumentar la tasa de participación laboral de las mujeres (en términos del número de mujeres que trabajan), pero desde 2005 también se ha fomentado buscando aumentar el número de horas trabajadas por mujeres con trabajo a tiempo parcial de pocas horas.

El estudio encontró que más mujeres jóvenes son más independientes económicamente que las mujeres mayores, pero también mucho menos que los jóvenes hombres. De todos los factores que influyen en los ingresos, el factor del trabajo a tiempo parcial es el más importante para la independencia económica de las mujeres jóvenes (Loog 2014).

Visto desde la perspectiva de que hoy día las personas combinan cada vez más tareas en diferentes dominios (trabajo, educación, familia, cuidado informal, pasatiempos), trabajar a tiempo parcial puede en sí mismo suponer una contribución positiva, al hacer que sea más fácil combinar esas tareas que en un trabajo de tiempo completo.

Por otro lado, desde la perspectiva de aumentar la independencia económica, se puede ver el trabajo a tiempo parcial, especialmente en trabajos de pocas horas (menos de 20 horas por semana) como un impedimento. Dado el enfoque central en la independencia económica en este estudio, por lo tanto, se explora esta política con más profundidad a continuación.

Recomendaciones de políticas públicas

Este estudio ha demostrado que la independencia económica de las mujeres jóvenes, especialmente las de baja calificación, es un tema que merece atención ya que las mujeres jóvenes poco cualificadas trabajan a tiempo parcial con más frecuencia que las mujeres con títulos de formación profesional de grado medio (mbo) y mujeres con formación superior (profesional superior -hbo / universidad), y además trabajan sus trabajos a tiempo parcial son de pocas horas.

Mujeres jóvenes de origen migrante turco o marroquí

Además, las mujeres de origen inmigrante participan menos en el mercado de trabajo y trabajan menos horas que las mujeres holandesas.

Los Programas destinados a aumentar la participación laboral y los niveles de independencia económica de las mujeres podrían garantizar que se presta suficiente atención a las mujeres jóvenes menos cualificadas y las mujeres con antecedentes migratorios. En general, las políticas de emancipación dirigidas a aumentar la independencia económica de las mujeres no se centran especialmente en las jóvenes.

La política general del mercado de trabajo coordinada por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, dedica atención a los jóvenes y al trabajo, por ejemplo con la política de integración activa de jóvenes que no están en el trabajo, la educación o la formación (Rijksoverheid 2016). El Ministerio colabora con el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia (OCW) en políticas que intentan combatir el abandono escolar temprano y promover el logro de una cualificación básica.

Es de destacar que esta política centrada en los jóvenes no dedica atención separada a mujeres y hombres jóvenes. Sin embargo, los hallazgos descritos en este informe muestran que, en los esfuerzos de

integración activa dirigida a los jóvenes que han "perdido el tren", es especialmente importante tener en cuenta las diferencias de género.

Algo relacionado con esto es el hallazgo de que, entre los grupos estudiados, los menos capacitados y en particular, las mujeres más que los hombres, tienen la sensación de que no aprovecharon todas las oportunidades disponibles para ellos para continuar su educación. Cuando tienen entre 20 y 25 años piensan que ya son demasiado mayores para seguir estudiando.

Por otra parte, la pérdida de ingresos, si fueran a asistir a la educación a tiempo completo, puede desempeñar un papel destacado aquí: muchos no pueden permitirse perder este dinero. Ninguno de estos jóvenes en los grupos estudiados dicen que tienen pensado en seguir clases nocturnas a tiempo parcial al amparo del Programa General de Educación Secundaria para Adultos (vavo).

Tampoco tienen empleadores que los animen a continuar aprendiendo a través de esquemas o cursos de capacitación de las empresas. Actualmente, se espera que los ciudadanos holandeses continúen aprendiendo y desarrollándose y eso forma parte de la política del gobierno sobre aprendizaje a lo largo de la vida.

Sin embargo, son precisamente los trabajadores menos cualificados quienes son menos propensos a seguir cursos y programas de capacitación interna proporcionados por sus empleadores, comparado con aquellos con nivel educativo o cualificaciones más altas

Aunque el aprendizaje continuo es más urgente para los hombres que para las mujeres jóvenes, porque los hombres jóvenes tienen un nivel de educación inferior al promedio de las mujeres, es importante en el contexto de la necesidad de la formación permanente que cada ciudadano se mantenga lo más capacitado posible.

Los resultados del estudio parecen sugerir una infrautilización tanto del talento como de las oportunidades. Por lo tanto, es deseable ofrecer a los jóvenes poco cualificados más información sobre las oportunidades para educación de adultos o cursos y programas proporcionados por los empleadores.

Sugerencias y Recomendaciones

La preferencia de las mujeres por el trabajo a tiempo parcial y la preferencia de los hombres por el empleo a tiempo completo, y más generalmente para el modelo de un "salario y medio" parece difícil de

cambiar. Además, estas preferencias se manifiestan tanto en mujeres como en hombres a una edad temprana.

Hay una posibilidad de mejorar la toma de conciencia de los jóvenes en este aspecto. Los estudiantes de secundaria, (educación secundaria profesional preparatoria (vmbo) / superior general educación secundaria (havo) / educación preuniversitaria (vwo)) podrían recibir más y mejor información sobre carreras y programas de orientación profesional, el contenido de la educación superior y de los programas, las ocupaciones y las oportunidades de trabajo asociadas con las diversas disciplinas.

También podrían recibir información sobre las condiciones del empleo en diferentes ocupaciones y sectores, y especialmente las oportunidades para trabajar a tiempo parcial o a tiempo completo y las consecuencias que esto tiene para su independencia económica.

Estas actividades de orientación también podrían abordar las expectativas de los jóvenes con respecto al intercambio futuro de tareas de trabajo y cuidado con sus parejas lo que, a su vez, podría alentar a los niños a pensar su posible papel como padres. En los grupos de estudio, se encontró que cuando los niños piensan sobre el futuro, se centran principalmente en sus ambiciones de progresión de carrera y crecimiento de sus ingresos.

Los esquemas de permiso parental pueden, en principio, alentar a los jóvenes padres para asumir (más) tareas de cuidado. En la práctica, sin embargo, más madres que padres toman licencia parental; los padres hacen un uso relativamente amplio de esta licencia si es (parcialmente) pagado (oecd 2016). La extensión de la licencia de la pareja a seis semanas anunciada por el gobierno puede ayudar en este sentido.

También hay otra forma en que las escuelas y universidades podrían desempeñar un papel más activo en la preparación de las carreras laborales de los jóvenes. En sus primeros empleos, los jóvenes tienen poco que decir sobre sus condiciones de trabajo. Una vez que han adquirido más experiencia, adquieren mayor poder de negociación para poder obtener más horas, un contrato permanente o un aumento en salario.

Es importante que las mujeres jóvenes realmente hagan uso de este poder de negociación. Es conocido de investigaciones anteriores (Van den Brakel et al., 2014) que menos mujeres que hombres (25% versus 42%) negocian su salario. Esto puede desempeñar un cierto papel en las diferencias salariales entre mujeres y hombres especialmente entre los mayores de 30 años.

Las habilidades de negociación también pueden ser importantes para obtener más horas, y la capacitación en estas habilidades podría ser un elemento útil en la solicitud de empleo, mediante cursos impartidos a jóvenes a punto de graduarse en formación profesional secundaria superior y en la universidad.

Atención a empresas y sectores laborales concretos

Una proporción sustancial de mujeres y hombres jóvenes que trabajan a tiempo parcial lo están haciendo involuntariamente. En cierta medida, esto parece ser un problema para los trabajadores jóvenes en todos los sectores, que puede resolverse gradualmente en la medida en que éstos, hombres más que mujeres, pueden obtener más horas de trabajo de su empleador.

Sin embargo, también parece ser en parte un problema estructural en varios sectores femeninos específicos (cuidado de niños y cuidado en el hogar), especialmente en trabajos en nivel de medio o bajo.

Las primeras investigaciones sobre el empleo a tiempo parcial también mostraron que las mujeres jóvenes veían como un problema el no poder obtener empleos a tiempo completo. El argumento frecuentemente alegado por los empleadores a este respecto era que el trabajo a tiempo completo es generalmente físico y demasiado extenuante.

A veces, sin embargo, para los empresarios, la flexibilidad también juega un papel relevante cuando tienen escasez de personal, por ejemplo debido a una enfermedad o bajas de sus trabajadores, y pueden recurrir a mujeres con empleos a tiempo parcial para trabajar temporalmente más horas.

Curiosamente, en sectores como la construcción o la industria, donde los hombres realizan un trabajo físicamente pesado, el empleo a tiempo completo nunca se considera como problemático. Por lo tanto, parece que las diferentes normas de género se aplican en diferentes sectores.

Se podría llevar a cabo más investigación para determinar las opiniones de los empleadores sobre la deseabilidad del trabajo a tiempo parcial por y para las mujeres, y los motivos para aceptar o rechazar las solicitudes de los trabajadores para aumentar sus horas de trabajo. Esa investigación también podría valorar si los empleados trabajan a tiempo parcial en lugar de a tiempo completo debido a una fuerte preferencia por uno u otro, o si hay otros motivos vinculados al trabajo típicamente desarrollado por mujeres y sectores masculinos.

Desde la perspectiva de promover la independencia económica, no es deseable que las mujeres jóvenes no tengan la oportunidad de trabajar a tiempo completo y ganar un salario concomitante. Esto es principalmente un asunto de los empleadores y los sindicatos en empresas y sectores concretos.

El gobierno podría situar el empleo a tiempo parcial en la agenda de las negociaciones con los interlocutores sociales. Puede ser que la escasez de personal en los sectores de cuidado y educación ahora o en el futuro cercano lleve a un aumento en el número de horas de trabajo.

Si realmente el trabajo es físicamente demasiado extenuante, podrían ser necesarias las adaptaciones en las condiciones de trabajo para evitar o reducir las sobrecargas. Más allá de esto, se debería replantear la práctica de ofrecer trabajos a tiempo parcial a mujeres y hombres jóvenes como práctica habitual

La posición de mujeres y hombres jóvenes con una formación profesional de grado medio o de estudios secundarios también merecería más atención por parte de los empleadores. Surgió de los grupos estudiados que los empleadores se preocupan en mayor medida por las necesidades y la posición de sus trabajadores jóvenes más educados. Parece que, en cambio, tienen un punto ciego para los menos cualificados.

También se recomienda que las horas de trabajo se conviertan en un elemento fijo en las entrevistas de evaluación con todos los empleados, al igual que ya lo son el nivel de salario u otros aspectos de la relación laboral.

Una investigación anterior mostró que esto no era práctica común entre los empleadores, pero las mujeres con pequeños empleos a tiempo parcial rara vez toman la iniciativa de discutir el número de horas que trabajan con su empleador.

PANORAMA DEL MERCADO DE TRABAJO EN 2018³²

En enero de 2018, casi 8,7 millones de personas en los Países Bajos tenían un empleo remunerado. La fuerza de trabajo empleada (de 15 a 74 años de edad) ha aumentado en 15.000 personas en promedio en cada uno de los últimos tres meses, según las cifras publicadas por Statistics Netherlands (CBS).

Más de 4.2 millones de personas no tenían trabajo remunerado por razones variadas. Entre estas personas, 380.000 indicaron que habían

³² Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS, febrero 1018

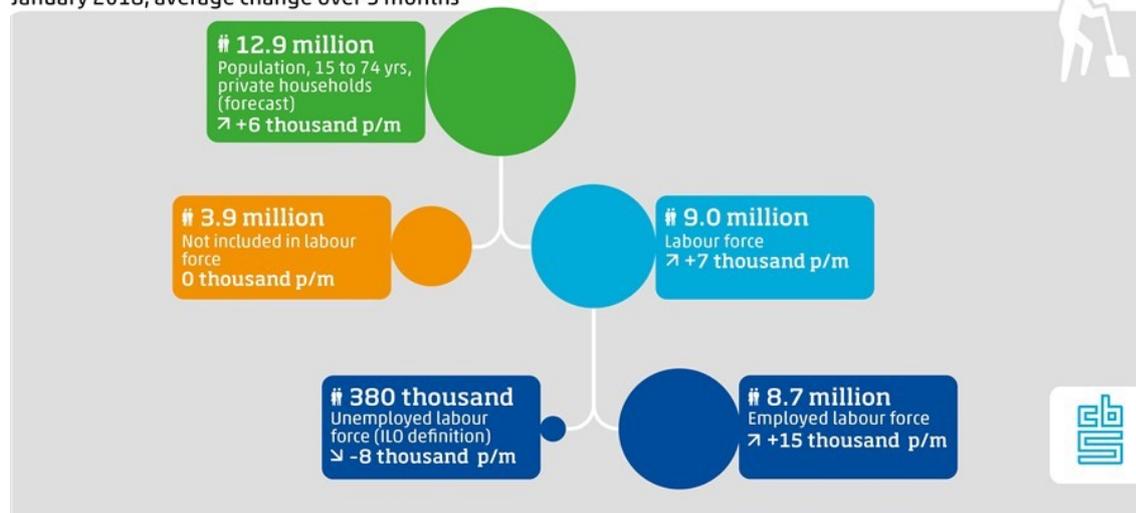
estado buscando trabajo recientemente y que también estaban disponibles de inmediato; constituyen la fuerza de trabajo desempleada en la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En los últimos tres meses, su número ha disminuido en un promedio de 8.000 por mes.

El otro grupo sin trabajo, cerca de 3.9 millones de personas, no había estado buscando y / o no había estado inmediatamente disponible para trabajar recientemente. Su número se ha mantenido sin cambios, según las cifras de CBS. La Agencia de Seguros para Empleados (UWV) registró un pequeño aumento en el número de beneficios de desempleo (WW) alcanzando un total de 335.000 en enero.

Cambios en la población activa en los últimos tres meses

Changes in labour force composition

January 2018, average change over 3 months



La Tasa de desempleo (definición de la OIT) cae al 4,2 %

Con el fin de permitir la comparación de la evolución cíclica en el mercado laboral entre los países, el indicador de desempleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a menudo se toma como una medida. De acuerdo con este indicador, los "desempleados" incluyen a todas las personas de entre 15 a 74 años que no tienen trabajo remunerado pero que están buscando activamente o están inmediatamente disponibles para el trabajo remunerado. Había 380.000 desempleados en enero, lo que equivale al 4,2% de la población activa. Un mes antes, en diciembre de 2017 fue del 4.4 %.

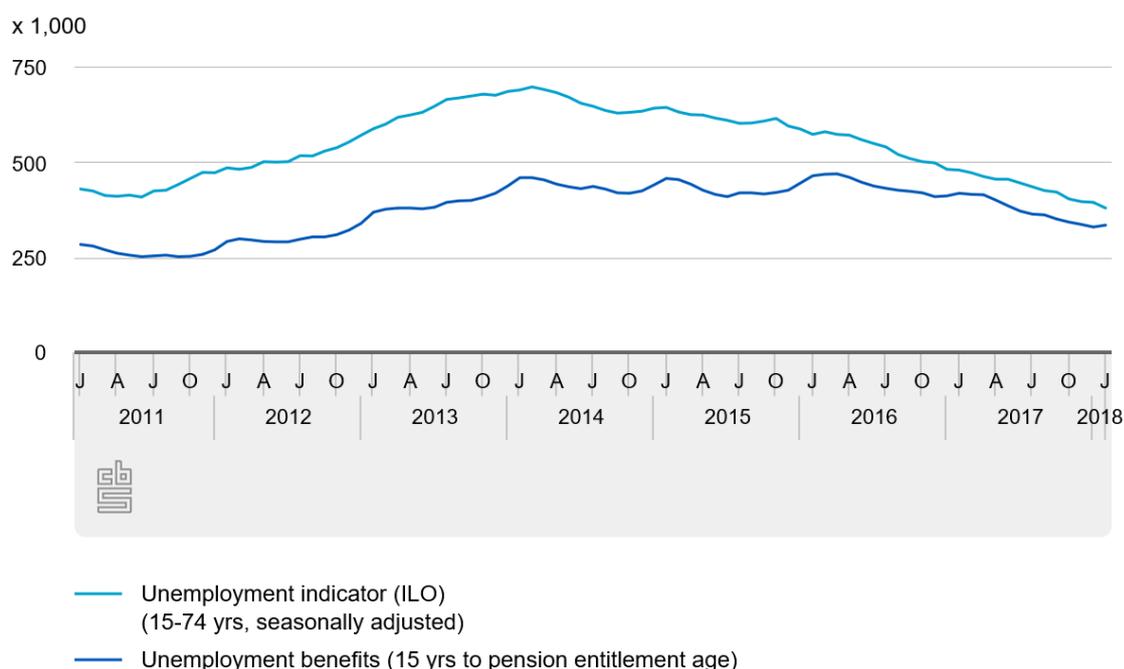
La tasa de desempleo no incluye a todas las personas desempleadas que están dispuestas a trabajar. Las personas que sí desean trabajar pero que no han buscado trabajo y / o no han estado disponibles recientemente por

algún motivo en particular, no cuentan para la definición de desempleo de la OIT.

Por la misma razón, los trabajadores a tiempo parcial que desean trabajar más horas no se consideran desempleados. CBS describe a estos grupos trimestralmente, además de incluirlos en informes trimestrales sobre el número de horas trabajadas por personas con empleo remunerado.

Las cifras mensuales sobre personas con empleo remunerado (la población activa) incluyen a todas las personas que trabajan, independientemente de la cantidad de horas trabajadas.

Unemployment indicator (ILO) and unemployment benefits, seasonally adjusted



Source: CBS, UWV

Prestaciones de Desempleo

Ligero aumento de las prestaciones de desempleo (WW) respecto a diciembre de 2017

En enero de 2018, el número de prestaciones de WW aumentó en 5.000 (+1.5%) con respecto a diciembre de 2017, alcanzado 335.000 prestaciones. El aumento está relacionado con las influencias estacionales y es más agudo en la agricultura y la pesca, en la construcción y en las agencias de empleo temporal.

En términos interanuales, se constata una disminución superior a la media en el número de prestaciones de desempleo de trabajadores de agencias de empleo temporal y del sector de la construcción en 2017. El número de prestaciones de WW entre las mujeres se mantuvo prácticamente sin cambios después de diciembre, frente a un aumento de los beneficios entre los hombres. Esto se puede explicar por el hecho de que los hombres se emplean con relativa frecuencia en sectores industriales sensibles a la estacionalidad.

Fuerte caída en las prestaciones de WW año tras año en ocupaciones técnicas

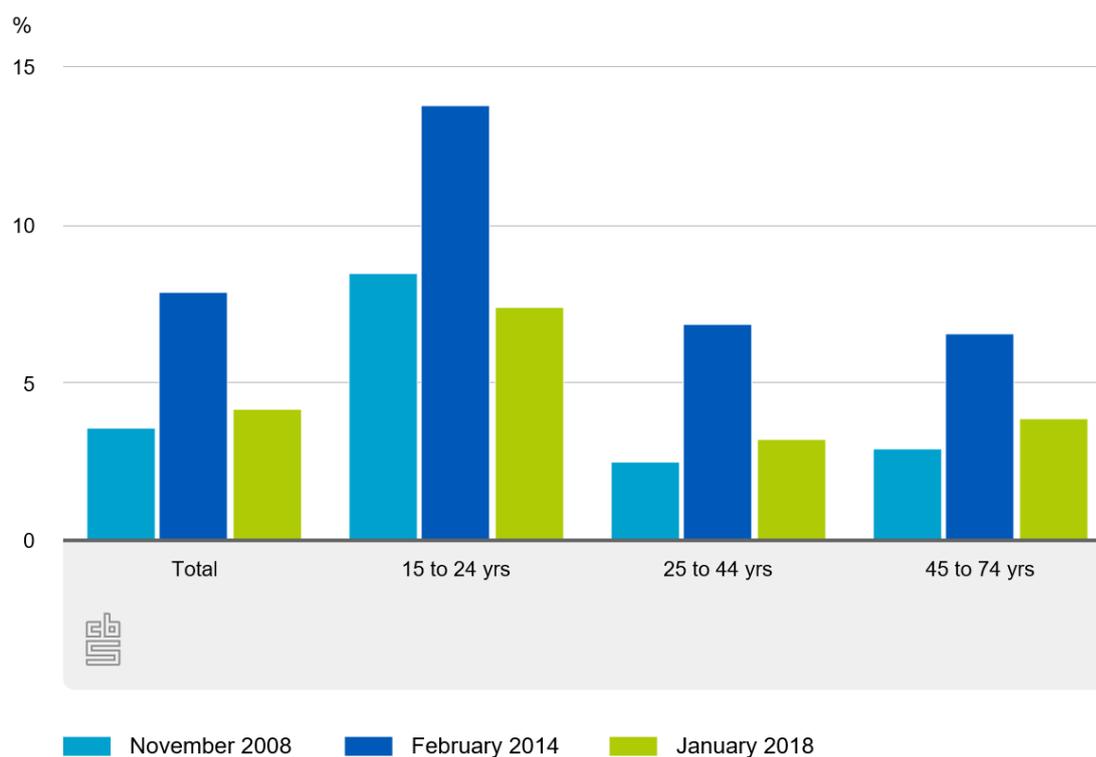
En relación con los doce meses anteriores, el número de prestaciones de WW disminuyó en un 20% en enero. El declive más marcado se observó en ocupaciones técnicas, transporte y logística. La caída más sustancial se observó en ocupaciones técnicas con una disminución del 38.9%.

El desempleo juvenil se sitúa por debajo del nivel previo a la crisis

La tasa de desempleo general estuvo en su punto máximo en febrero de 2014: 7.9%. Desde entonces, ha disminuido casi continuamente. En enero de 2018, la tasa de desempleo se mantuvo **en 4.2 por ciento**, aun ligeramente por encima del nivel previo a la crisis que era del 3.6% en noviembre de 2008.

Sin embargo, el desempleo juvenil ahora está en un nivel más bajo que antes de la crisis económica. El mes pasado, se ubicó en 7.4% de la población activa juvenil frente al 8.5% que se registró en noviembre de 2008. Se observa una disminución principalmente entre los jóvenes desempleados que ya no están en el sistema educativo: 5.8% de este grupo estaban desempleados en el cuarto trimestre de 2017 versus 7.6% en el cuarto trimestre de 2008.

Unemployment rate (ILO)



Potencial de trabajo no utilizado

Todos los meses, CBS publica cifras sobre el tamaño de la población activa empleada y desempleada, así como del grupo no incluido en la población activa (definición de la OIT).

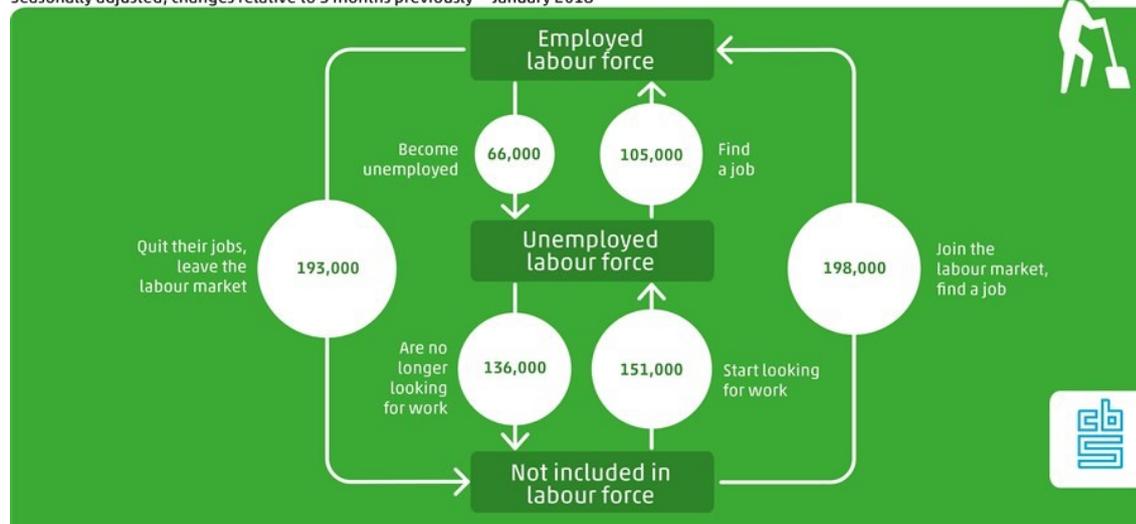
Sin embargo, la población activa desempleada no incluye todo el potencial laboral no utilizado; otros grupos forman parte del potencial laboral no utilizado, además de los desempleados según el indicador de la OIT. El tamaño y la composición de estos grupos se informan cada trimestre. La imagen general que se describe a continuación se basa en las últimas cifras trimestrales (3 trimestre de 2017). Los avances en el potencial laboral total no utilizado están estrechamente relacionados con la evolución del desempleo según la definición de la OIT.

Casi 8.7 millones de empleados en el cuarto trimestre de 2017

En el cuarto trimestre de 2017, casi 8,7 millones de los 12,9 millones de personas de 15 a 74 años tenían un empleo remunerado, mientras que 391.000 estaban desempleados (indicador de desempleo de la OIT, sin ajuste estacional). Estos incluyeron a 138.000 que habían estado buscando trabajo durante doce meses o más. Casi dos de cada tres desempleados de larga duración tenían al menos 45 años.

Labour market flows

Seasonally adjusted; changes relative to 3 months previously - January 2018



El potencial de trabajo no utilizado no solo comprende a las personas sin trabajo. Entre los 4,2 millones de personas que trabajan a tiempo parcial, 420.000 buscaban más horas de trabajo en el cuarto trimestre, y también estaban disponibles de inmediato para más trabajo. En el cuarto trimestre de 2017, el potencial laboral no utilizado total se situó en más de 1,2 millones, frente a cerca de 1,4 millones del año anterior.

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 21 de febrero 2018, referentes al trimestre octubre-diciembre 2017, muestran un aumento de la tasa de empleo, y del número de desempleados y un descenso de la tasa de inactividad.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*³³, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,15 millones de personas trabajando**, 88.000 más que en el periodo julio-septiembre 2017 y 321.000 más que el año anterior. La **tasa de empleo**³⁴ fue del **75,2%**, una décima menos que en el trimestre anterior.

Por su parte, hubo **1,47 millones de personas desempleadas**, 46.000 más respecto al trimestre julio-septiembre 2017 y 123.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**³⁵ fue del **4,4%** frente al 4,8 % 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**³⁶ fue **8,77 millones**, 109.000 menos que en el trimestre julio-septiembre 2017 y 95.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 21,3%**, ligeramente inferior a lo registrado hace un año (21,6%).

Las últimas estimaciones muestran que el **salario semanal medio**³⁷ en **términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **augmentó un 2,5%**. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **disminuyó un 0,3%** incluyendo y excluyendo las bonificaciones salariales, en comparación al año anterior.

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

³³ <https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/ifs>

³⁴ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

³⁵ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

³⁶ 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.

³⁷ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

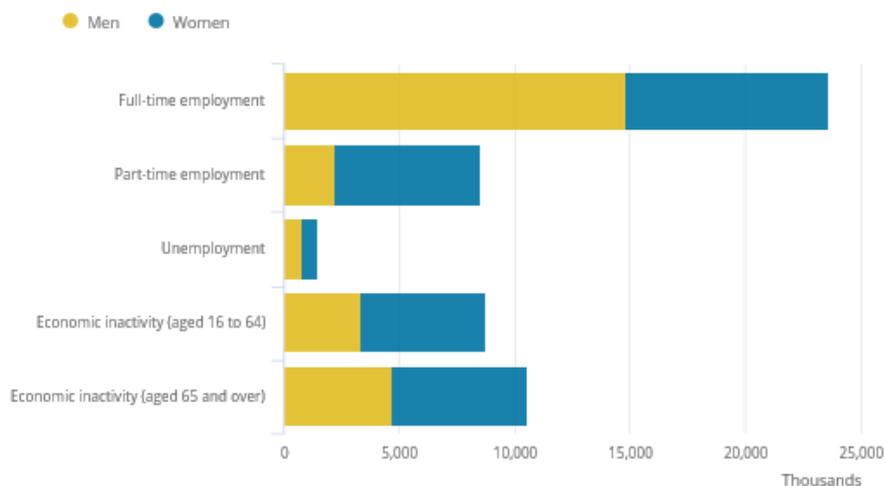
Table 1: Summary of UK labour market statistics for October to December 2017, seasonally adjusted

	Number (thousands)	Change on Jul to Sep 2017	Change on Oct to Dec 2016	Headline Rate (%)	Change on Jul to Sep 2017	Change on Oct to Dec 2016
Employed	32,147	88	321			
Aged 16 to 64	30,963	87	337	75.2	0.2	0.6
Aged 65 and over	1,183	1	-17			
Unemployed	1,470	46	-123	4.4	0.1	-0.4
Aged 16 to 64	1,449	46	-128			
Aged 65 and over	22	0	5			
Inactive	19,276	-59	118			
Aged 16 to 64	8,773	-109	-95	21.3	-0.3	-0.3
Aged 65 and over	10,502	51	213			

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 1a: Summary of UK labour market statistics for October to December 2017, seasonally adjusted



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

1. TASA DE EMPLEO

Figure 3: UK employment rate (people aged 16 to 64 years), seasonally adjusted

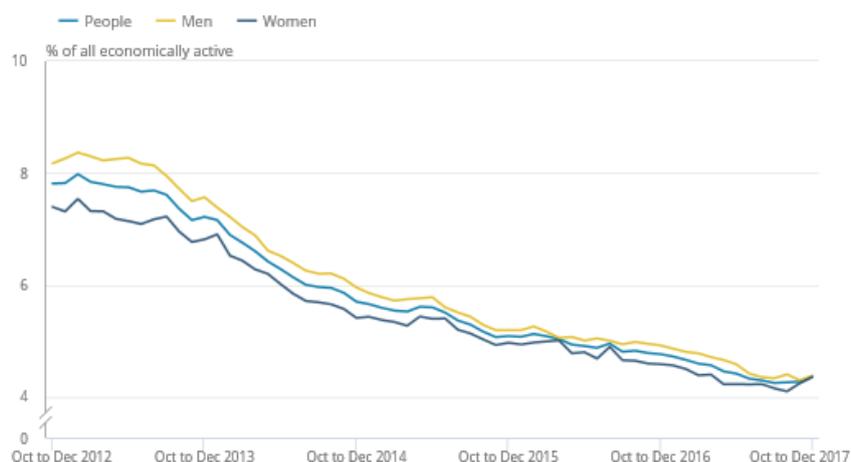
October to December 2012 to October to December 2017



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

2. TASA DE DESEMPLEO

October to December 2012 to October to December 2017



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 481 libras semanales brutas. En noviembre de 2016 fue de 469 libras.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 512 libras semanales brutas. Un año antes era de 498 libras.

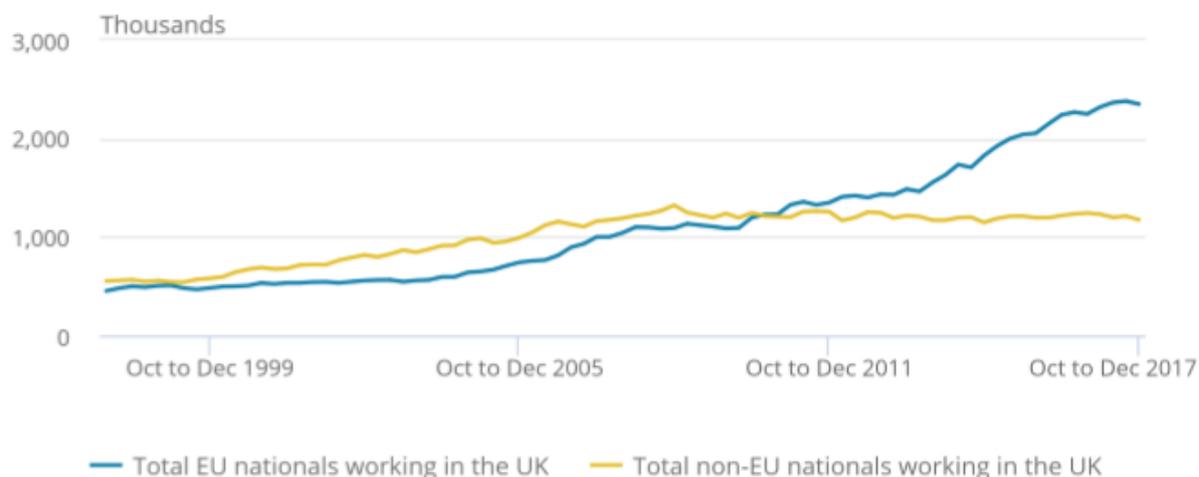
Está gráfica muestra las tasas de variación anual del salario semanal medio de Gran Bretaña para el trimestre octubre-diciembre de los últimos cinco años, con ajuste estacional.



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

Por último, desde el pasado mes de agosto las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen, aunque hay que tener en cuenta que se actualizan cada tres meses. Según los mismos, entre octubre-diciembre de 2016 y octubre-diciembre de 2017 **el número de trabajadores de la UE aumentó en 101.000, hasta alcanzar los 2,35 millones**. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE cayó en 68.000, situándose en los 1,17 millones.

Este gráfico incluye la evolución para el trimestre octubre-diciembre desde 1997 hasta 2017 del número de trabajadores no británicos en el RU (de la UE y de fuera de la misma), sin ajuste estacional.



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

ANÁLISIS DEL INFORME "BREXIT Y MERCADO DE TRABAJO"

La Consejera y una jefa de unidad de la Consejería de Empleo y Seguridad Social en el Reino Unido asistieron el 8 de febrero, al debate sobre el informe "Brexit y Mercado de Trabajo" del Comité de Asuntos Económicos de la Cámara de los Lores.

Durante la sesión, que se prolongó durante más de 4 horas, dieciséis Lores analizaron los puntos principales del informe y recomendaron al gobierno la adopción de diversas medidas.

Los aspectos principales que recoge el informe son los siguientes:

- La **carencia de datos estadísticos** que recojan de forma fiable el número de inmigrantes que entran y salen del país y el número de inmigrantes que efectivamente trabajan en él. Los datos actuales provienen de encuestas poco fiables y cuentan con unos márgenes de error muy elevados.
- El Gobierno se comprometió en su día a reducir el saldo migratorio a decenas de miles, pero según el informe **este objetivo debe llevarse a cabo de una manera gradual y flexible** para que no se perjudique a las empresas y a la economía.
- La **presencia de trabajadores comunitarios en el RU es muy elevada, especialmente en trabajos poco cualificados.**

La siguiente tabla muestra el porcentaje de trabajadores británicos, de la UE y de fuera de la UE según el nivel ocupacional, para el periodo comprendido entre octubre de 2015 y septiembre de 2016.

	High	Upper middle	Lower middle	Low
UK	28%	28%	34%	10%
EU	20%	24%	32%	24%
Non-EU	27%	28%	34%	11%

Source: Written evidence from ONS ([LMT0036](#))

- Las empresas deben aceptar que la inmigración de la UE se va a reducir y **adaptar sus estructuras de personal a esta exigencia**. Muchas empresas que han ajustado sus modelos de negocio para beneficiarse de esta mano de obra más económica, deberán incrementar los salarios para contratar trabajadores británicos o aumentar su inversión en procesos automáticos. Ambas vías pueden provocar una subida de precios para los consumidores.
- **El gobierno debe colaborar formando a la fuerza de trabajo nacional con las habilidades y aptitudes que demandan las empresas**. El hecho de que haya habido tanta mano de obra extranjera disponible durante los últimos años ha perjudicado la inversión de las empresas en formación del personal y en automatización de los procesos.
- Va a ser necesario un **periodo transitorio en el que las empresas continúen teniendo acceso al mercado laboral europeo**. Esto es especialmente importante para las empresas con altos niveles de rotación.

Por último, se pone de manifiesto la importancia de que **el futuro sistema de inmigración no diferencie entre trabajos de alta y baja cualificación**, a diferencia de lo que ocurre para los trabajadores de fuera de la UE. El Gobierno debe asegurarse de que el nuevo régimen migratorio permita a las empresas británicas acceder al tipo de trabajo cualificado que la economía requiere.

RUMANÍA

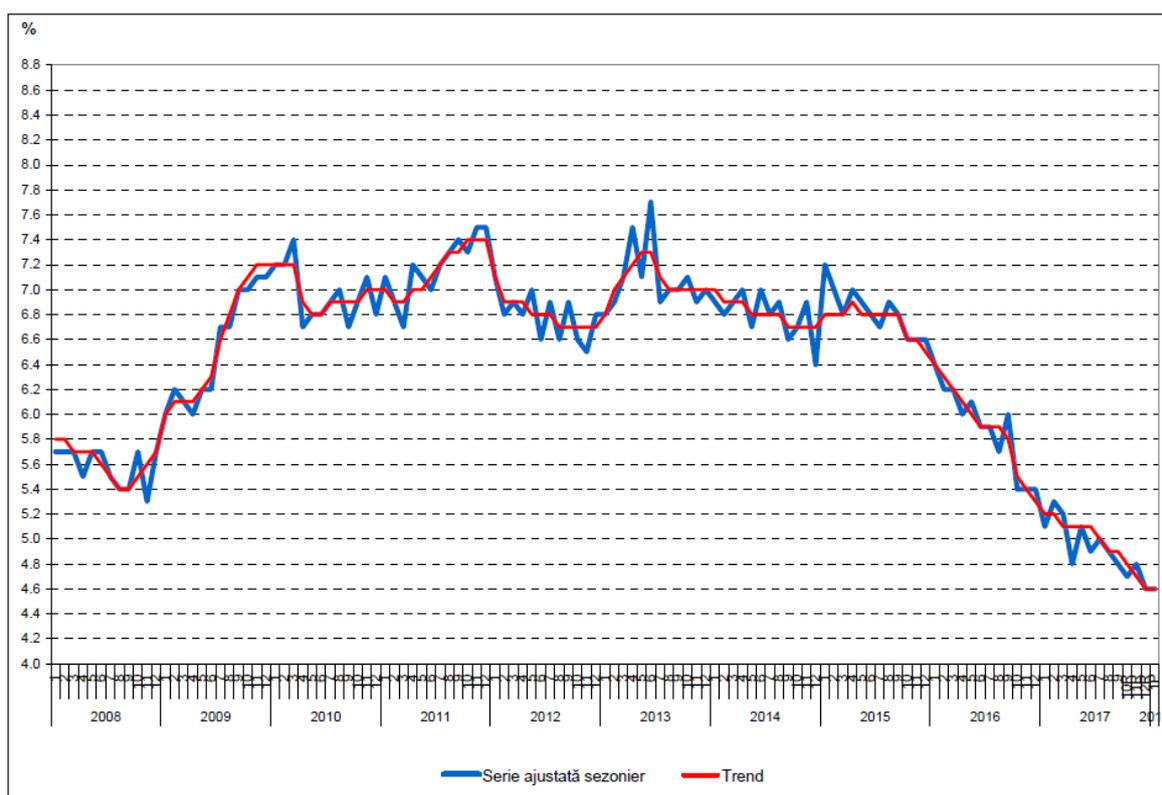
DESEMPLEO EN ENERO

En enero de 2018, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 4,6%, sin variaciones respecto al mes de diciembre de 2017.

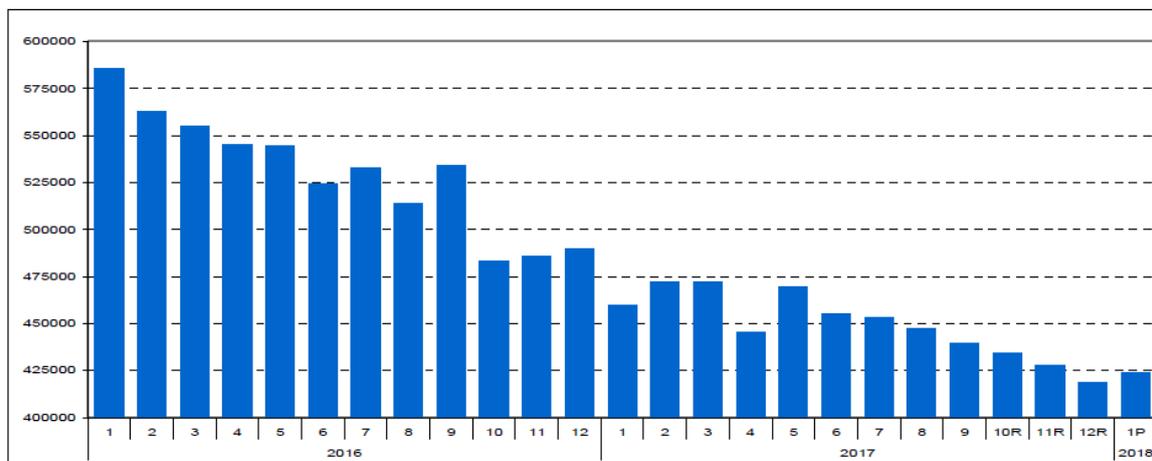
El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de enero de 2018 fue de 424.000 personas, frente a las 419.000 de diciembre y las 460.000 de enero del año pasado. Por sexo, la tasa de desempleo de los hombres supera en 0,9 puntos a la de las mujeres (respectivamente 5,0% y 4,1%).

La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) está por debajo del 17%. El último dato disponible, de septiembre de 2017, registra un 16,8%, siendo del 16,1% para los hombres y del 17,6% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Número de desempleados de diciembre 2015 a diciembre 2017



Los datos de octubre, noviembre y diciembre han sido revisados. Los de enero de 2018 son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

	2017												2018	
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	
Total														
15-74 años	5,1	5,3	5,2	4,8	5,1	4,9	5,0	4,9	4,8	4,7R	4,8R	4,6R	4,6	
15-24 años	19,1	19,1	19,1	17,3	17,3	17,3	17,8	17,8	17,8	20,0	20,0	20,0	..	
25-74 años	4,1	4,2	4,2	3,8	4,2	4,0	4,0	4,0	3,9	3,6R	3,6R	3,5R	3,5	
Hombres														
15-74 años	5,8	5,9	5,9	5,5	5,9	5,7	5,6	5,5	5,5	5,3R	5,3R	5,1R	5,0	
15-24 años	19,4	19,4	19,4	17,2	17,2	17,2	16,8	16,8	16,8	19,2	19,2	19,2	..	
25-74 años	4,8	4,8	4,8	4,6	5,1	4,9	4,7	4,6	4,6	4,2R	4,2R	4,0R	3,9	
Mujeres														
15-74 años	4,2	4,4	4,3	3,8	4,0	3,8	4,1	4,1	4,0	4,0R	4,0R	4,0R	4,1	
15-24 años	18,5	18,5	18,5	17,4	17,4	17,4	19,0	19,0	19,0	20,5	20,5	20,5	..	
25-74 años	3,2	3,4	3,3	2,9	3,0	2,8	3,1	3,1	2,9	2,9R	2,8R	2,8R	2,9	

Nota: Los datos de octubre, noviembre y diciembre han sido revisados. Los de enero de 2018 son provisionales

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

GRADO DE CUMPLIMIENTO E IMPACTO EN EL EMPLEO DEL SMI³⁸

Tras su aprobación por el Parlamento federal, el 1 de enero de 2015 entró en vigor la Ley sobre el salario mínimo interprofesional (SMI), mediante la cual se impuso una cuantía mínima de **8,50 €/hora trabajada en todo el país**, con excepción de los salarios mínimos sectoriales, establecidos por la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores (*Arbeitnehmer-Entsendegesetz*). A partir del 1 de enero de 2017 el SMI está vigentes sin restricciones en todo el país, si bien con algunas excepciones, que fueron eliminadas el 1 de enero de 2018. Hasta ese momento algunos sectores podían aplicar salarios inferiores al salario mínimo interprofesional (SMI), siempre y cuando estuvieran acordados por los agentes sociales.

No obstante, no le es de aplicación del SMI a los siguientes colectivos:

- menores de 18 años sin título profesional, con el objetivo de evitar que los jóvenes opten por una actividad remunerada antes que realizar una formación profesional;
- aprendices en la formación profesional, su remuneración la regula la Ley sobre formación profesional;
- desempleados de larga duración, durante los primeros seis meses de relación laboral, siempre que la empresa que los contrata no esté sujeta a un convenio colectivo que determine un salario mínimo específico;
- jóvenes que realicen prácticas profesionales obligatorias conforme a un plan de estudios (educación escolar, formación profesional, educación superior);

³⁸ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2017): Mindestlohn noch längst nicht für alle – Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter. DIW Wochenbericht 49/2017, 1109-1123 https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.572651.de/17-49-1.pdf

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2018): Ungleichheit in Deutschland geht bei Stundenlöhnen seit 2014 zurück, stagniert aber bei Monats- und Jahreslöhnen. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.579011.de/18-9-3.pdf

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Frentzen, Kathrin; Beck, Martin, Stelzer, Jonas. Beschäftigungswirkung des Mindestlohns. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2018/01/Beschaefigungswirkungen_012018.pdf?__blob=publicationFile

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2018): Bilanz des Mindestlohns: deutliche Lohnerhöhungen, verringerte Armut, aber auch viele Umgehungen. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_19_2018.pdf

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2018): WSI Mindestlohnbericht 2018. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_39_2018.pdf

- prácticas voluntarias de una duración máxima de tres meses;
- actividades a título honorífico.

El incumplimiento del SMI será sancionado con multas de hasta 500.000 euros.

El 01/01/2015 se estableció por ley la aplicación de un salario mínimo interprofesional (SMI) de 8,50€/h. La primera revisión tuvo lugar en 2016 para adaptar el importe del SMI a partir de 2017. El 1 de enero de 2017 aumentó a 8,84€/hora (+0,34€/h.).

La normativa prevé que el aumento del SMI se base habitualmente en el índice salarial que calcula la Oficina Federal de Estadística (media total de los aumentos salariales acordados en las rondas de negociación ordinarias). El artículo 9.2 de la Ley del SMI dice: *“La Comisión del Salario Mínimo Interprofesional hará una valoración general para determinar cuál es el importe adecuado del salario mínimo para lograr una protección mínima de las trabajadoras y los trabajadores y para garantizar unas condiciones justas y eficaces de competencia sin poner en peligro el empleo. La Comisión del Salario Mínimo Interprofesional también tomará en cuenta para ello la evolución de los salarios fijados por la negociación colectiva”* y solo prevé divergencias cuando *“se presenten circunstancias especiales debido a la evolución de la coyuntura económica y del mercado laboral”*, decisión que tendría que ser adoptada por mayoría de dos tercios. Así por ejemplo, la primera revisión tomó como referencia el índice salarial de la Oficina Federal de Estadística y las subidas salariales negociadas para los empleados públicos de los gobiernos regionales y del estado central.

Con el fin de llevar a cabo revisiones del importe del SMI cada dos años, se creó la Comisión del Salario Mínimo Interprofesional, quien se encarga de hacer propuestas de aumento al Gobierno, para adaptarlo a la evolución de los salarios de la negociación colectiva. El Gobierno, por su parte, lo dotará de validez general por la vía de reglamentos.

La Comisión sobre el SMI se compone de tres miembros sindicales (sindicatos sectoriales de la gastronomía y la construcción y Confederación Alemana de Sindicatos) y tres miembros de la patronal (empresarios, Federación de las patronales alemanas y Confederación de las Cámaras de Oficios), así como un presidente neutral. Las confederaciones de la patronal y sindicales se encargan de nombrar a los miembros de la comisión y podrán proponer la incorporación de un asesor (sin derecho a voto). La presidencia de la comisión se alternará.

En junio de 2018, la Comisión presentará el segundo informe sobre el impacto del SMI en el mercado de trabajo alemán. Irá acompañado de los

informes finales de los siguientes proyectos de investigación sectoriales y temáticos realizados por encargo de la Comisión:

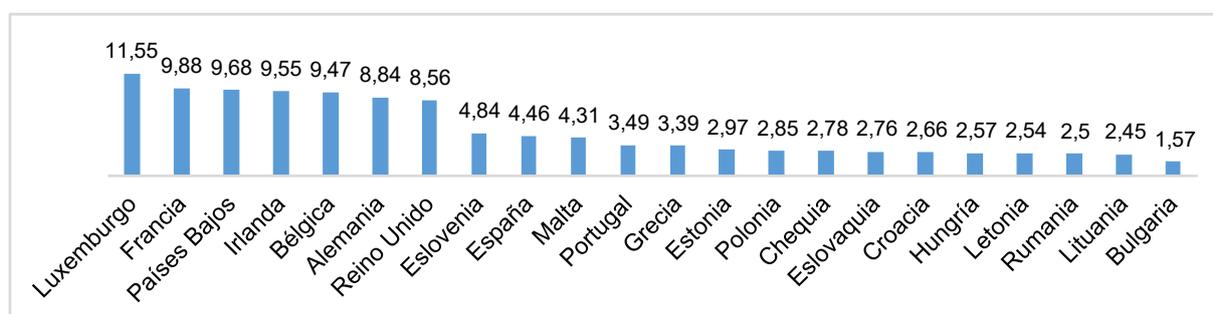
Informes encargados por la Comisión para el SMI, 2018	
Impacto del SMI sobre el riesgo de pobreza y la situación de trabajadores beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo en concepto de complemento salarial	Impacto del SMI en empleo, jornada laboral y desempleo
Impacto del SMI en las empresas	Patrones de comportamiento de empresas y trabajadores durante la implementación del SMI
Consecuencias macroeconómicas del SMI desde una perspectiva keynesiana	Consecuencias macroeconómicas del SMI desde una perspectiva neoclásica
Impacto del SMI en el trabajo temporero	Impacto del SMI sobre la estructura retributiva
Comparación de las fuentes estadísticas en lo relativo a las transiciones al mercado laboral	

Recientemente se han publicado varios informes sobre el grado de cumplimiento del SMI (DIW 2017 y WSI 2018) así como sobre el impacto que ha tenido sobre el empleo.

El SMI alemán en el contexto europeo

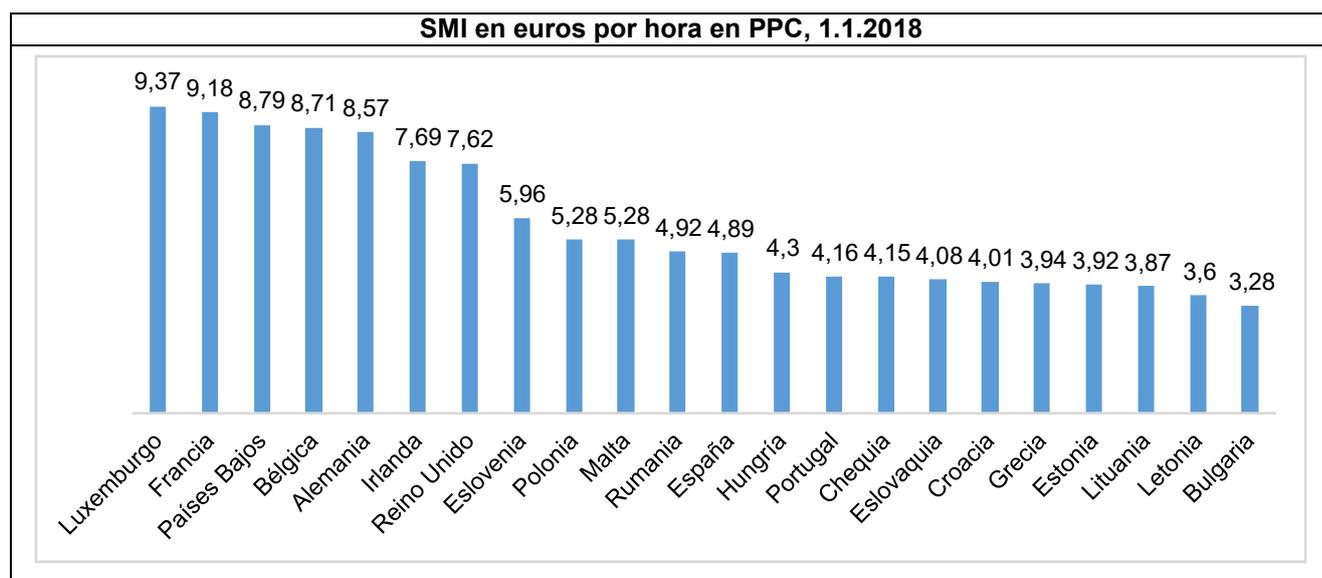
El importe del salario mínimo interprofesional (8,84€) alemán sitúa a este país entre los seis primeros de los 22 Estados miembros de la UE que han sido analizados en un estudio comparativo de la Fundación Hans-Böckler (WSI 2018), cercano a los sindicatos. El informe identifica tres grupos claramente diferenciados en el contexto de la UE. Un primer grupo reúne a los países con SMI relativamente elevados, situándose Luxemburgo a la cabeza con 11,55 euros por hora. El salario mínimo alemán ocupa uno de los últimos lugares en el grupo de estos países de Europa occidental. Le sigue un segundo grupo de países liderado por España en el que se encontrarían los países mediterráneos (salvo Italia, que no cuenta con un SMI) y Eslovenia. Por último, está el grupo de países de Europa oriental con un SMI por debajo de los tres euros por hora.

SMI en euros por hora, 1.1.2018



El informe traduce los SMI nacionales en términos de Paridad de Poder de Compra (PPC), que reduce considerablemente las diferencias entre los

países del primer grupo y los países escandinavos y Rumanía. Pero mientras que el *ranking* en el primer grupo de países se mantiene prácticamente idéntico, experimenta importantes variaciones en el segundo y tercer grupo. Los autores mencionan expresamente Portugal, España y, sobre todo Grecia, países en los “*que se hacen notar los efectos a largo plazo de las políticas de austeridad*”, lo que p.ej. sitúa el SMI español en términos de PPC por detrás del de Eslovenia, Polonia, Malta y Rumanía.



En Alemania el SMI representaba en 2016 el 46,7% de la mediana salarial y el 41,6% del salario medio. Si tomamos como referencia la mediana salarial, la diferencia con países como Francia (60,5%), Portugal (58,3%) y Luxemburgo (54,7%) es considerable. Esta diferencia se reduce considerablemente si la referencia es el salario medio, en Francia el SMI representa el 49%, en Portugal el 48,4% y en Luxemburgo el 44,5%.

Además, al contrario que en esos países, el SMI se actualiza en Alemania cada dos años. La dinámica más fuerte se registra en el este de Europa con incrementos del SMI de más del 10% o incluso del 52% como en Bulgaria.

En sus conclusiones, el informe recuerda que la Comisión sobre el SMI determinará el nuevo importe, que estará en vigor a partir del 1.1. Los expertos consideran bajo el SMI que estableció Alemania en 2015 y “moderado” en comparación con la media salarial general del país. Aconsejan que el SMI alemán se oriente en países como Luxemburgo (11,55€), Francia (9,88€), Países Bajos (9,68€), o Bélgica (9,47€), todos ellos han fijado un SMI más alto. Recuerdo que la Confederación Europea de Sindicatos recomienda que el SMI sea al menos el 60% de la mediana

salarial, una meta factible, según los autores, a la vista de la buena marcha de la economía alemana.

El grado de cumplimiento del SMI

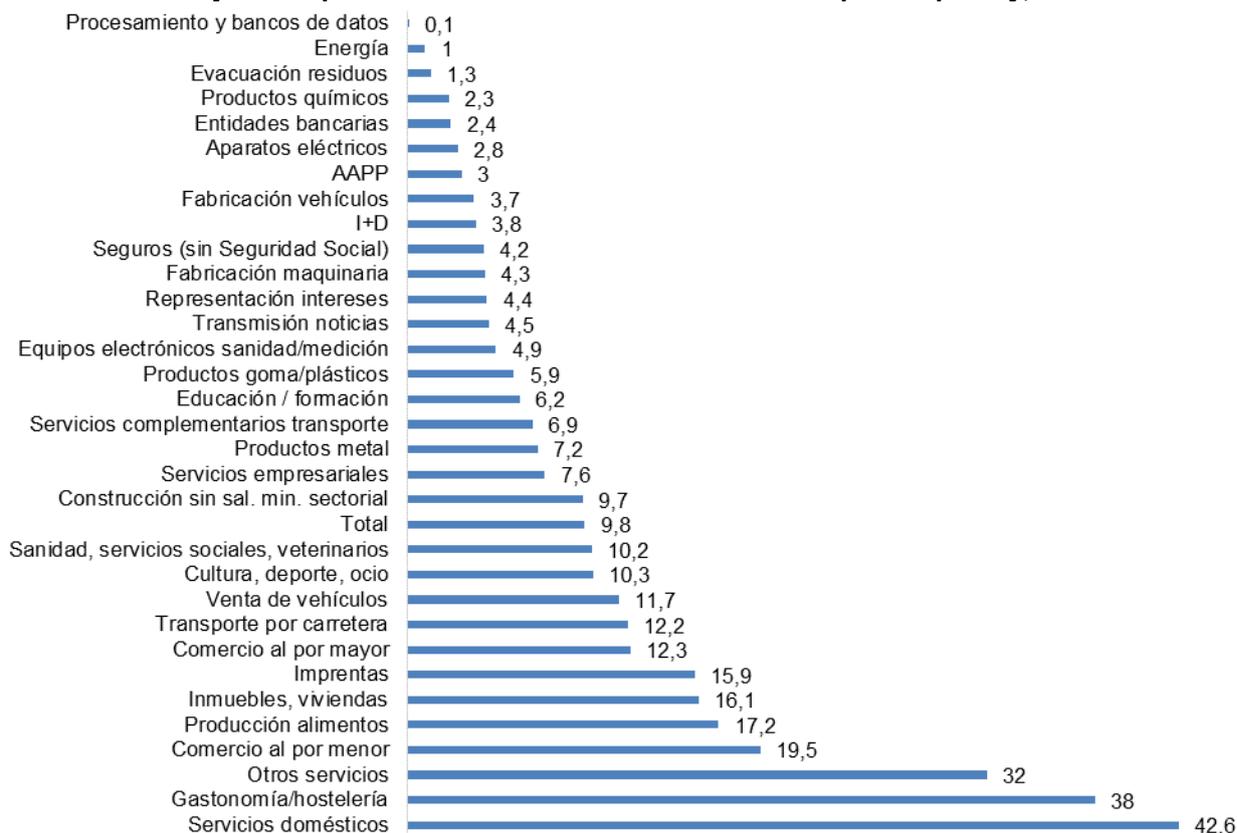
El **Instituto de Estudios Económicos y Sociales** (*Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut WSI*) de la fundación sindical Hans-Böckler-Stiftung ha publicado un informe que analiza el grado de cumplimiento del SMI (WSI 2018b).

El informe señala que en 2015, año en el que fue introducido el SMI, los salarios de los colectivos especialmente vulnerables y en sectores con una elevada tasa de salarios muy bajos experimentaron un incremento considerable. Destacan los incrementos salariales de los trabajadores sin formación (Alemania occidental 6,7%, Alemania oriental: 9,1%), la gastronomía / hostelería (9,9%), el comercio al por menor (11,4%) y la industria cárnica (11,6%).

Los autores señalan que el SMI se sitúa claramente por debajo del umbral de los salarios bajos (2014: 9,62 euros, 2015: 9,95 euros y 2016: 10,11 euros). Un indicador para medir el efecto del SMI sobre la situación retributiva de los trabajadores puede ser la evolución del número de trabajadores beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo en concepto de complemento salarial. En 2014, el 0,7% de los trabajadores con ingresos superiores a los 10 euros por hora recibían esta prestación, en 2016 este porcentaje había descendido al 0,6%, mientras que porcentaje de trabajadores con salarios inferiores a 10 euros pasó del 7,6% al 6,5%.

Basándose en diversas encuestas representativas sobre las estructuras salariales, el informe concluye que 2,7 millones de personas, el 9,8% de los trabajadores, recibe un salario inferior al SMI estipulado por ley. El grado de incumplimiento del SMI es especialmente elevado en los servicios en hogares privados (42,6%), la gastronomía y hostelería (38%), los servicios diversos (32%) y el comercio al por menor (19,5%), mientras que es muy bajo en el sector del procesamiento y bancos de datos (0,1%), energía (1%), evacuación de residuos (1,3%) y producción de sustancias químicas (2,3%).

Porcentaje de empresas con salarios inferiores al SMI estipulado por ley, 2016



El informe recuerda que uno de los principales argumentos para implementar el SMI fue la decreciente importancia de la negociación colectiva para determinar los salarios y el creciente número de miniempleos y otras modalidades de trabajo atípico, a menudo sujetos a peores condiciones laborales a las estipuladas por ley. Los autores señalan que solamente el 5,8% de los trabajadores en empresas sujetas a convenio colectivo recibe un salario inferior al SMI, en aquellas empresas que cuentan con un comité de empresa este porcentaje es del 4,4% y en aquellas empresas en las que concurren ambas circunstancias, solamente del 3,2%. Por otra parte, en las empresas no sujetas a convenio el porcentaje asciende al 16,2% y, si además no cuentan con un comité de empresa, al 18,6%. El informe identifica otros factores que hacen más probable que los salarios sean inferiores al SMI: el tamaño de la empresa, un miniempleo. Las mujeres y las personas con un bajo nivel de formación son más vulnerables.

Finaliza el informe del WSI reclamando un incremento de los controles. Después de la introducción del SMI los controles de la unidad competente para la inspección de trabajo cayeron en 2015, manteniéndose la menor actividad en 2016. Durante el primer semestre de 2017, las inspecciones volvieron a crecer, alcanzando la cifra de 27.323, un incremento del 40% en comparación interanual. También aumentaron un 40% los expedientes

sancionadores iniciados por infracciones del SMI, alcanzando los 2.433. El WSI reclama un fuerte aumento de la plantilla de este organismo, que ahora mismo se sitúa en 7.211, de las cuales solamente 6.429 están ocupadas. Recomiendan llegar a los 10.000 funcionarios.

El informe del Instituto Alemán de Investigación Económica (*Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung – DIW, 2017*) señala que en los años 2015 y 2016 el alza de los salarios de los tres deciles más bajos ha sido considerable en términos bianuales. Hasta 2014, la subida media fue del 2%, en los dos años posteriores a la introducción del SMI fue del 15%. No obstante, los autores advierten que un considerable número de trabajadores continúan percibiendo salarios inferiores al SMI. Un primer indicador son los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística. Aproximadamente 4 millones de personas recibían en 2014 salarios inferiores a 8,50 euros por hora, en 2015 esta cifra había caído a 1,4 millones y en 2016 un total de 1,1 millones seguían recibiendo salarios inferiores a lo estipulado por ley. Recuerdan que estos datos están basados en las informaciones facilitadas por las propias empresas y, por ello, la cifra real puede que sea superior. Sin embargo, según el Panel Socio-Económico (SOEP), una encuesta representativa sobre las condiciones de vida y laborales, en el primer semestre de 2016 un total de 1,8 millones de trabajadores, aproximadamente el 7% del conjunto de los trabajadores, continuaban recibiendo salarios determinados por el contrato inferiores al SMI. Esta encuesta recoge además datos sobre los salarios reales por hora, es decir, los salarios por hora calculados en función del número de horas trabajadas a la semana. Tomando como referencia este indicador, un total de 2,6 millones de trabajadores contaban con un salario inferior a 8,50 euros por hora.

El incumplimiento del SMI afecta en especial a las mujeres, a los trabajadores con una jornada parcial y a aquellos, que trabajan en la PYME. De acuerdo al SOEP en 2014 el 9% de los hombres recibían un salario inferior a los 8,50 euros por hora, en 2016 este porcentaje había caído al 7% (mujeres: 20% y 13% respectivamente). En el caso de los trabajadores con un mini-empleo el porcentaje pasó del 62% en 2014 a cerca del 40%. Por último, en Alemania occidental el porcentaje pasó del 12% al 9%, en Alemania oriental del 22% al 13%.

El informe concluye que el grado de incumplimiento varía considerablemente en función de los criterios aplicados. Si el cálculo se basa en los salarios determinados por contrato, el grado de incumplimiento es mucho menor que si se toma como referencia el salario real. Señalan que posiblemente se deba a que muchos empresarios hayan pasado a no remunerar tiempos de espera o disponibilidad o a reducir considerablemente estos componentes retributivos. Al igual que el informe

del WSI, los autores insisten en la necesidad de reforzar la plantilla del organismo de inspección.

Un segundo informe del DIW (2018) analiza la evolución salarial de los diferentes deciles entre 1992 y 2016 y concluye que si bien el SMI claramente ha amortiguado las diferencias salariales, si se toma como referencia el salario por hora, este efecto no se refleja en los salarios íntegros mensuales o anuales. Los salarios íntegros mensuales de los deciles inferiores muestran una tendencia al alza mucho más moderado que los salarios por hora debido a que el número de horas trabajadas ha caído desde la introducción del SMI, incluso se han estancado los salarios íntegros anuales de estos deciles. Por lo tanto, concluyen los autores, la introducción del SMI todavía no garantiza un salario suficiente a los trabajadores de los segmentos retributivos bajos.

El impacto del SMI sobre el empleo

Un informe de la Oficina Federal de estadística (destatis 2018) evalúa el impacto del SMI sobre el empleo. Los autores basan su análisis en los datos que las empresas notifican mensualmente a la Agencia Federal de Empleo, detallando el número de trabajadores sujetos a cotizaciones o con una modalidad contractual denominada atípica, sobre todo mini-empleos. Cruzan estos datos con los resultados de la encuesta sobre salarios de 2014 que recogía datos sobre las retribuciones de 60.000 empresas, una base completada con datos de 10.000 empresas sin trabajadores sujetos a cotizaciones pero con al menos un trabajador con un miniempleo y con datos retributivos de empleados públicos.

El informe identifica los sectores en los que la introducción del SMI tuvo especial incidencia por presentar en 2014 un porcentaje muy elevado de trabajadores con un salario inferior a los 8,50 euros por hora. Destacan el sector del taxi con un 86% de los trabajadores con retribuciones inferiores a los 8,50, el sector de juegos y loterías (78%), gastronomía (71%), panificadoras (69%), hostelería (63%) y seguridad privada (62%).

La introducción del SMI ha tenido un efecto en la estructura de empleo, lo que se refleja sobre todo en la caída en un 6,9% del número de miniempleos.

Impacto del SMI sobre la evolución del empleo, Alemania (diciembre 2014 = 100) (1.1.2015, introducción del SMI)

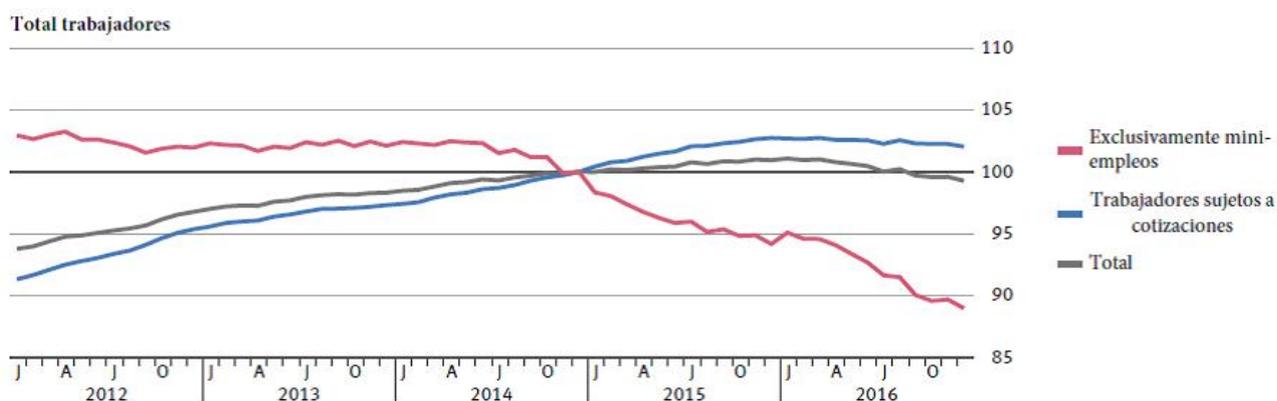


El impacto ha sido especialmente llamativo en el grupo de sectores con un elevado porcentaje de trabajadores con salarios inferiores a los 8,50 euros antes del 1.1.2015. En 2015 y 2016 el número de empleos sujetos a cotizaciones aumentó un 3,2% mientras que el de miniempleos cayó un 10%. En los sectores con un porcentaje menor del 14% de trabajadores con salarios inferiores a los 8,50 euros la hora, el número de puestos de trabajo sujeto a cotizaciones aumentó un 1,7% y el de mini-empleos cayó un 3,8%. La contracción del número de mini-empleos fue del 9,1% en Alemania oriental y del 6,6% en Alemania occidental.

El informe también analiza el impacto del SMI en la evolución del empleo en los diferentes sectores con un elevado porcentaje de trabajadores con salarios inferiores a los 8,50 euros antes del 1.1.2015.

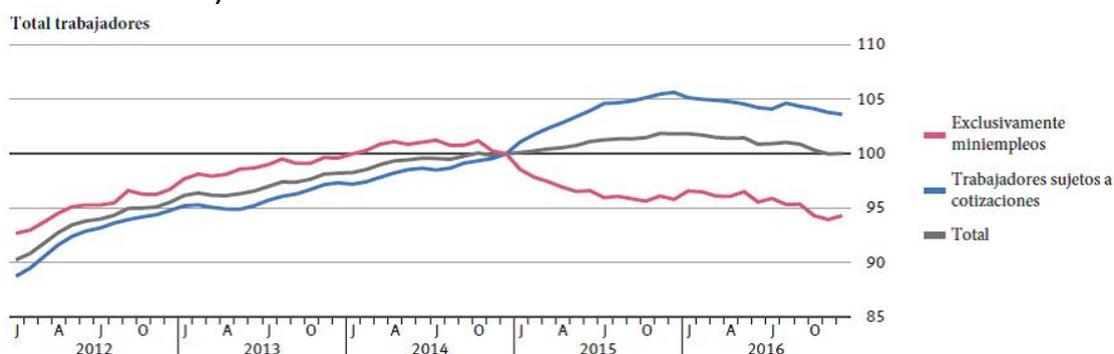
En primer lugar, destaca el sector del **comercio al por menor**, con un 48% de las empresas con trabajadores con salarios muy bajos y, a la vez, el sector con el mayor número de trabajadores de este grupo de sectores. El conjunto del empleo aumentó de forma constante en enero de 2012 y 2016, desde entonces registra una ligera caída. Es llamativo que hasta la introducción del SMI la evolución del empleo sujeto a cotizaciones y la de los mini-empleos fue paralela a la evolución del empleo en general y del empleo sujeto a cotizaciones. A partir de ese momento el gráfico refleja una clara divergencia. En dos años, el número de mini-empleos cayó un 11%, en las empresas en las que los salarios bajos tienen una especial incidencia incluso un 14%.

Impacto del SMI sobre la evolución del empleo, comercio al por menor (diciembre 2014 = 100) (1.1.2015, introducción del SMI)



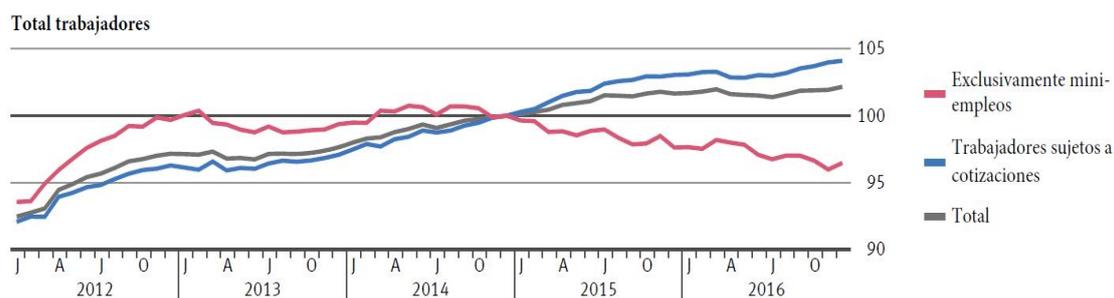
El 71% de las empresas en la **gastronomía** están afectadas por la introducción del SMI y por número de trabajadores ocupa el segundo lugar después del comercio al por menor. La evolución del empleo es similar a la del comercio, el número de miniempleos cayó un 5,7%. En las empresas con un porcentaje elevado de trabajadores con remuneraciones bajas descendió incluso un 6,3%, mientras que el empleo sujeto a cotizaciones aumentó un 3,6%.

Impacto del SMI sobre la evolución del empleo, gastronomía (diciembre 2014 = 100) (1.1.2015, introducción del SMI)



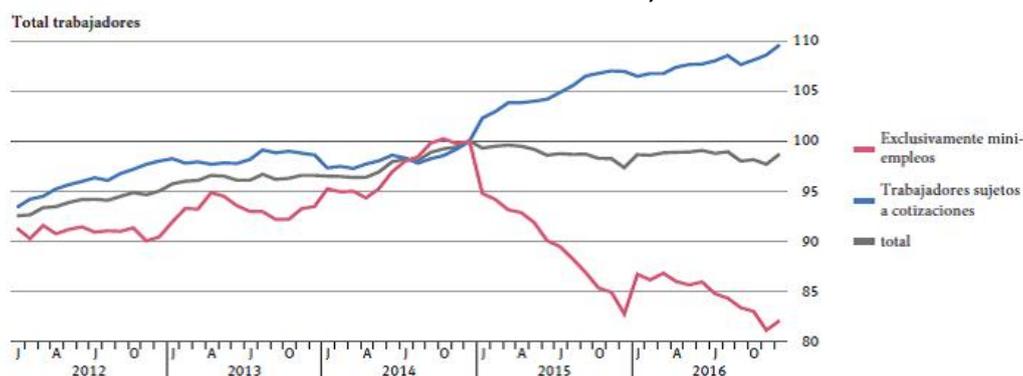
El **sector hostelero** ocupa el tercer lugar en lo relativo al número de trabajadores en el grupo de los sectores especialmente afectados por el SMI. En 2014 un 63% de las empresas pagaban salarios inferiores al SMI. Después de la introducción del SMI, el empleo sujeto a cotizaciones experimentó un incremento del 4,1%, mientras que los mini-empleos se contrajeron en un 3,5%, considerablemente menos que en el resto de los sectores incluidos en este grupo.

Impacto del SMI sobre la evolución del empleo, gastronomía (diciembre 2014 = 100) (1.1.2015, introducción del SMI)



Por último, el sector de taxis es el que ha experimentado el mayor impacto a raíz de la introducción del SMI. Se trata del sector con el porcentaje más elevado de empresas con salarios inferiores a los 8,50 euros por hora: el 86%. Pues bien, en los dos años posteriores a la introducción al SMI el número de trabajadores sujetos a cotizaciones aumentó el 9,6% mientras que el de trabajadores con un miniempleo cayó el 17,9%.

Impacto del SMI sobre la evolución del empleo, sector taxis (diciembre 2014 = 100) (1.1.2015, introducción del SMI)



En el resto de los sectores con estructuras retributivas muy bajas, el impacto del SMI ha sido muy desigual. En el sector de las imprentas el número de trabajadores sujetos a cotizaciones y el de mini-empleos han caído un 8,2%. En el sector de la seguridad privada el incremento del empleo sujeto a cotizaciones ha sido del 20,7%. En otros sectores como los servicios de portería, atención telefónica al cliente, juegos y loterías, la contracción del número de mini-empleos ha sido considerable, oscilando entre el 20% y el 36% y no fue compensado completamente con la creación de empleo regular, sujeto a cotizaciones.

En líneas generales, los autores concluyen que el impacto del SMI, aun siendo diferente en los sectores en los que el SMI ha tenido especial impacto, ha tenido como resultado la eliminación de un porcentaje considerable de mini-empleos y la creación de empleo regular. Por ello, el impacto del SMI sobre el empleo en estos sectores solamente ha sido

moderado, equiparándose prácticamente el empleo destruido, en su mayoría mini-empleos, y el empleo regular de nueva creación.

BÉLGICA

LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL TRAS LARGOS PERIODOS DE CONVALECENCIA³⁹

En 2016 (último ejercicio disponible) fueron expedidas 72.334 autorizaciones de vuelta parcial a la actividad laboral; es decir, una progresión del 50,38% en relación con el año 2013. Estos datos conciernen a 34.447 personas y algunas de ellas van y vienen (varias veces al año) entre la convalecencia y la vida activa.

No es tan simple la reanudación de una actividad profesional. Magali Mertens ha pasado por ello: tenía 30 años en 2011 cuando cayó enferma y una vez finalizado su tratamiento pudo volver al trabajo. Y, según sus declaraciones, *"lo más duro viene después del tratamiento porque no hay un acompañamiento"*. Este sentimiento de abandono al final del tratamiento es compartido por otras enfermas.

Catherine, una coordinadora de un equipo de cuatro personas enfermó de cáncer. Después del tratamiento médico volvió progresivamente al trabajo y a partir de mayo del año pasado trabajó a tiempo parcial para reincorporarse a la jornada completa desde el pasado mes de septiembre. *"A pesar de tener una secuela (hinchazón en el brazo izquierdo) su médico le permitió trabajar, pues vio que, desde un punto psicológico, la ayudaría a seguir activa y no sentirse marginada."* ¿Y qué ocurrió al volver al trabajo? *"Es como si nunca hubiera faltado. Estuve siempre en contacto con mis compañeras y así es como si siempre hubiera estado presente"*. Catherine forma parte de los trabajadores (cada vez más numerosos) que desean restablecerse después de un accidente en la vida. Según François Perl, Director General del Servicio de Indemnizaciones del Instituto Nacional del Seguro de Enfermedad e Invalidez, *"ha disminuido el crecimiento del número de personas con incapacidad o invalidez laboral. Estos datos están vinculados a las medidas emprendidas por el Gobierno para favorecer la vuelta al trabajo"*. Y según las estadísticas del INAMI, la tendencia se afirma a lo largo de los años.

Necesidad de acompañamiento

En 2016 se registraron un 38,13% de vueltas al trabajo masculinas y un 66,55% femeninas. Según un reciente informe presentado en el Consejo de Administración del INAMI, las personas a las que se les diagnosticó un cáncer *"el porcentaje de vueltas al trabajo es superior a la media"*. Durante el primer año de convalecencia se registran tres sobre cuatro vueltas al trabajo a tiempo parcial (74,32%). Y la mayor parte de las

³⁹ Fuente :PASCAL LORENT (con M.Th, *Le Soir*, 3 - 4 marzo 2018

autorizaciones expedidas (96,86%) se refieren a un horario inferior a 25 horas/semanales (el 75,69% re-trabajan entre 20 y 25 horas).

Magali Mertens ha realizado un "coach"; y sobretodo se ha formado en "coaching" y acompañamiento a las personas que tratan de volver al trabajo. Esta joven ha debido buscar experiencias en el extranjero, porque Bélgica es todavía carente en esta materia. *"Durante un Congreso en Madrid, un paciente inglés declaró que se gasta dinero en la investigación, pero que una vez curado, el paciente sobrevive mientras que debería vivir"*.

Esto es lo que ha empujado a la joven a fundar su propia ASBL "Trabajo & Cáncer" que *"se ha fijado un triple objetivo: en primer lugar sensibilizar e informar (pues las personas que han tenido un cáncer están llenas de recursos, son organizadas, resistentes al estrés y poseen cualidades que hay que valorizar en el mercado de trabajo. También tenemos que darlas las herramientas para que puedan comunicarse mejor. Y finalmente aportar un acompañamiento individualizado. En efecto, la Ley sobre la Vuelta al Trabajo concierne al trabajador, al empresario y el médico. Ahora bien, es una problemática que va más allá del tratamiento médico, con numerosas cuestiones que se pregunta la persona concernida: ¿es que yo estoy en disposición de hablar a mis colegas?"*.

El INAMI confirma esta intuición con las estadísticas recogidas desde hace un año. Pues sí, en 2016, 34.447 personas reanudaron parcialmente el trabajo; y 28 personas han puesto fin a este régimen laboral a tiempo parcial por diversas razones. La principal (12.129 casos) es la vuelta al trabajo a jornada completa: un 48,97% de casos. También el INAMI revela los siguientes datos: *"Entre aquellos que cesaron su actividad en 2016, el 32,43% están todavía en situación de incapacidad laboral y se trata de 8.033 personas"*.

El Informe del INAMI concluye que: *"Más rápidamente el médico decide autorizar a un trabajador a reanudar su actividad a tiempo parcial, más grandes son las oportunidades de volver a su trabajo. Más del 50% de los trabajadores que obtuvieron una autorización en los seis meses siguientes del inicio de su incapacidad laboral vuelvan al trabajo a jornada completa. Cuanto más tiempo pasa entre la incapacidad laboral y la autorización de comenzar a trabajar, más disminuye la probabilidad de volver al trabajo a jornada completa."*

Flandes, la principal concernida

Según Magali Mertens, una vuelta al trabajo exitosa constituye un triple triunfo. *"Es bueno para la persona que efectúa la vuelta progresiva a la vida activa, para los colegas de ésta y para el empresario que no debe*

formar a otro trabajador. Y además, da una imagen humana a la empresa. Cuando estuve enferma el jefe de mi marido fue muy comprensivo y eso reforzó su gratitud."

Esta constatación empuja a Magali, la joven coach, a llevar a cabo un trabajo de creación de redes con otras asociaciones así como con la Fundación contra el Cáncer. También intenta sensibilizar a las empresas sobre el interés que supone ofrecer este servicio a los trabajadores convalecientes que deseen reincorporarse a su puesto de trabajo progresivamente. *"Deseamos ayudar a los empresarios para que todo se desarrolle lo mejor posible, pues los DRH están a menudo indefensos frente a este tipo de situaciones. Se trata de poner en el centro a la persona y al aspecto humano."* También tiene previsto proponer a los Servicios Públicos de Empleo (Forem, Actiris, VDAB) una colaboración con las personas que vuelven al mercado de trabajo procedentes del paro.

Desde hace varios días, la página web de la Asociación es accesible en francés y en inglés y, Magali, espera encontrar pronto un asociado neerlandófono, ya que es una necesidad porque la vuelta parcial al trabajo sigue siendo un fenómeno muy localizado en el Norte del País. Así, el 72,54% de los trabajadores concernidos residen en Flandes; frente a un 22,45% en Valonia, 4,50% en Bruselas y 0,51% no están localizados. Una situación que se explica por el dinamismo del mercado laboral flamenco, por su amplitud y, quizás, por el diferente planteamiento de esta problemática.

El INAMI señala otro elemento que incita a los directores de las empresas a preocuparse por la reintegración de sus trabajadores convalecientes: *"Cuanto más corto es el periodo de autorización para trabajar a tiempo parcial, mayores son las probabilidades de reanudación de la actividad. Las personas que ejercen una actividad a tiempo parcial por un periodo superior a un año, vuelven en su mayoría, a la incapacidad laboral durante el cese de su actividad."*

LETONIA

EL SALARIO BRUTO MENSUAL MEDIO AUMENTA UN 7,9 % EN 2017

Tendencias

Los datos de la Oficina Central de Estadísticas (CSB) muestran que en 2017 el salario bruto medio por un empleo a tiempo completo en Letonia fue de 926 euros. En comparación con 2016, el sueldo medio aumentó en 67 euros, o un 7,9 %, y además lo hizo en todas las actividades económicas.

Por su parte, el salario medio neto fue de 676 euros, equivalente al 72,9 % el salario bruto, y el aumento observado durante el año (del 7 %) fue menor que el aumento experimentado antes de impuestos.

Teniendo en cuenta que el crecimiento de los precios al consumidor (IPC) fue del 2,9 % en 2017, el aumento real del sueldo fue del 4,0 %.

El año pasado, en comparación con 2016, el mínimo exento de tributación se redujo de 75 euros a 60 euros, mientras que el salario mínimo nacional aumentó un 2,7 % (de 370 euros a 380 euros).

En 2017, el salario bruto en el sector privado ascendió a 915 euros, y a 951 euros en el sector público. El sueldo en el sector privado creció más rápido que en el sector público (8,3 % anual, frente al 7,4 %).

Los cambios en los salarios están influenciados no solo por el aumento en la remuneración de los empleados, sino también por los cambios estructurales en el mercado laboral: empresas que iniciaron o cesaron su actividad durante el año, así como medidas adoptadas en la lucha contra la economía sumergida. En general, los efectos causados por los factores mencionados se reflejan como cambios en el fondo de sueldos y salarios y en el número de empleados a tiempo completo, que se utilizan en los cálculos del salario promedio.

Los que más crecieron

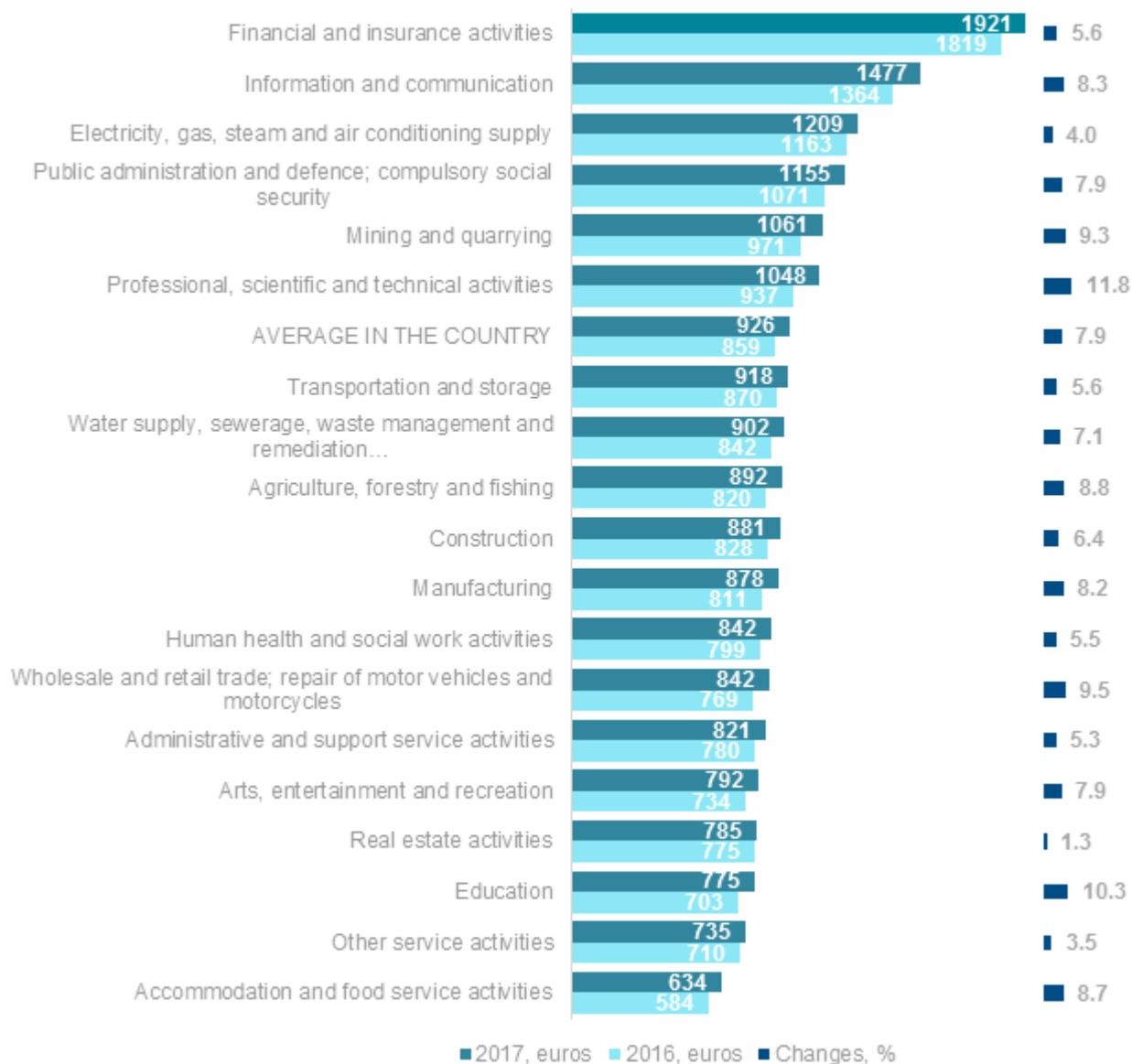
En comparación con 2016, el sueldo medio creció en todos los sectores económicos. El aumento salarial más pronunciado (del 11,8%) se observó en las actividades profesionales, científicas y técnicas (que incluyen actividades legales y contables, publicidad e investigación de mercados, arquitectura e ingeniería, consultoría de gestión, investigación y desarrollo científico, etc). La retribución en el sector educativo aumentó un 10,3 %, en el comercio mayorista y minorista, un 9,5 % (con el aumento más marcado en ventas al por mayor), en la minería y canteras fue de un 9,3

%, en agricultura, silvicultura y pesca un 8,8 % (con el mayor aumento en la pesca), en las actividades de alojamiento y restauración fue del 8,7 %), en TIC un 8,3 %, y en la fabricación fue del 8,2 %.

Los más altos y los más bajos en 2017

En 2017, los salarios más altos a jornada completa se registraron en actividades financieras y de seguros, las TIC, energía, administración pública y defensa, minería y canteras, así como en actividades profesionales, científicas y técnicas.

Los sueldos más bajos, por su parte, se observaron en actividades de alojamiento y restauración, otras actividades de servicios (que incluyen reparación de ordenadores y artículos personales y domésticos, lavado y limpieza, peluquería y otros tratamientos de belleza, funerales y actividades relacionadas), educación, actividades inmobiliarias, así como arte, ocio y entretenimiento.



Fuentes: CBS.

PAÍSES BAJOS

UNILEVER PREFIERE ROTTERDAM A LA SEDE EN LONDRES⁴⁰

Según acaba de hacer público la compañía británico-holandesa de alimentos y productos de aseo Unilever después de una extensa investigación, la nueva sede de Unilever estará en Países Bajos y no en Reino Unido. El pasado miércoles, las noticias ya informaron de ello sobre la base de los expertos y los consejos de supervisión de las unidades británica y holandesa se reunieron para tomar la decisión.

Unilever ahora tiene dos oficinas principales en Londres y Rotterdam. La compañía también cuenta con importantes departamentos de investigación y desarrollo en ambos países.

El grupo Unilever tiene significativamente más empleados en Reino Unido que en Países Bajos: 7.300 frente a 3.100 trabajadores. Pero el volumen de negocio en las acciones holandesas de Unilever ya es mayor que en las acciones británicas del grupo.

Empleo

Los cambios no afectan a los empleados de ambos países. En total, alrededor de 169,000 personas trabajan en Unilever en todo el mundo. La decisión de Unilever no proporciona casi empleos en los Países Bajos. La segunda oficina central en Londres va a seguir funcionando como sede para dos de las tres divisiones del grupo de empresas.

"Habrá probablemente sólo unas pocas docenas de puestos de trabajo que se trasladarán a Rotterdam", dijo el director financiero de Unilever Graeme Pitkethly en un comunicado. Pitkethly y el director holandés Paul Polman continúan dividiendo su tiempo entre Londres y Rotterdam.

Legal

La finalización de la estructura dual de Unilever es principalmente una elección legal. Pitkethly habla de una simplificación de la empresa que debe ofrecer ventajas estratégicas para Unilever si quiere seguir el camino de la adquisición o la fusión en el futuro.

Niega que la elección de Rotterdam tenga que ver con que la legislación holandesa ofrezca más protección contra las adquisiciones enemigas. "La legislación en ambos países en ese área es comparable".

⁴⁰ Fuentes: BNR y NU.nl, marzo 2018

La elección se explica en los medios internacionales como una derrota para la Primera Ministra británica Theresa May y una victoria para el Primer Ministro Mark Rutte. El Alcalde de Rotterdam Aboutaleb habla de un gran impulso de Unilever para la ciudad de Rotterdam.

Brexit

Parece que el cambio no tiene nada que ver con el Brexit. "La parte holandesa de la compañía es simplemente más grande, concretamente del 55 frente al 45 por ciento británico. Además, se comercia más en acciones holandesas" dijo Pitkethly. " Está claro, pues, que los accionistas prefieren Holanda."

Según el gobierno británico, la decisión de establecer la única sede en Rotterdam no tiene nada que ver tampoco con la salida de la Unión Europea.

"La decisión de pasar solo un pequeño número de empleados a la sede en Países Bajos es parte de una reestructuración a largo plazo de la empresa ", ha dicho un portavoz del Ministerio de Economía británico.

La Primera Ministra May ha estado intentando durante algún tiempo mostrar que el Reino Unido también es un país en el que a las compañías les gusta invertir tras el Brexit.

MÁS NOMBRAMIENTOS DE MUJERES EN ALTOS CARGOS⁴¹

5000 empresas holandesas han recibido una carta conjunta del Gabinete y la Organización de empleadores VNO-NCW, en la que se les insta a que nombren más mujeres en los consejos de administración y más directores de supervisión.

"Le pedimos que averigüe en qué punto se encuentra su empresa en este momento... y si es necesario, trabaje para alcanzar la diversidad suficiente en el Consejo de dirección", escriben el empresario portavoz Hans de Boer, y la Ministra de Emancipación Ingrid van Engelshoven en la carta.

La proporción de mujeres en los consejos de dirección se ha mantenido en algo más del 10%. La cifra objetivo es del 30%. El motivo de esta apelación por carta es la publicación del Monitor de empresas la semana pasada, que muestra que la proporción de mujeres en los consejos de administración se ha reducido a algo más del 10% y en las juntas de supervisión al 15%.

⁴¹ Fuente: *Het Financieele Dagblad*, marzo 2018

Esto contrasta marcadamente con el objetivo del 30% establecido por la Ley de Administración y Supervisión (Wbt), en vigor desde 2013. El año pasado, el plazo para conseguir el objetivo se amplió al 1 de enero de 2020, porque aún no se había logrado casi ningún avance. Las últimas cifras, sin embargo, muestran que poco ha sucedido desde entonces.

"Esta evolución es de gran preocupación", escriben VNO-NCW y la Ministra Van Engelshoven que critican el hecho de que la mayoría de las empresas no parecen 'dar prioridad' al cumplimiento de la ley. Por ejemplo, el Business Monitor muestra que el 93% de los Consejos de Administración y el 87% de los Consejos Supervisores se mantuvieron exactamente iguales en la distribución hombre-mujer de los puestos entre 2015 y 2016.

La Ministra y el portavoz de los empresarios instan a las empresas a trabajar en el flujo de mujeres que llegan a la dirección. Señalan que VNO-NCW tiene una base de datos especialmente diseñada con más de 1500 perfiles de mujeres 'preparadas para ser nombradas'.

Van Engelshoven describió la semana pasada los resultados del Business Monitor como para llorar. Luego advirtió que no rehuiría "medidas duras" si las empresas no trabajan en una mayor diversidad en los puestos de dirección.

Esa advertencia se repite en la carta. El saldo de mujeres en puestos de responsabilidad se revisará a principios de 2019; si el Consejo de Ministros considera que el progreso de la proporción de mujeres en la cumbre del sector empresarial es insuficiente, considerará medidas firmes, según la carta.

Pero la Ministra y el portavoz de los empleadores concluyen así su misiva: "Asumimos, sin embargo, que el mundo de los negocios está totalmente comprometido con la diversidad en la cima del sector y confiamos en su compromiso".

REINO UNIDO

INFORME GOOD WORK DE RESPUESTA DEL GOBIERNO AL INFORME TAYLOR

El Gobierno británico ha publicado el pasado 7 de febrero un informe que aborda uno de los temas de más actualidad de los mercados laborales modernos: Las condiciones laborales de los trabajadores de la economía colaborativa.

Para llegar a este informe fue necesario, en primer lugar, detectar las principales deficiencias del mercado laboral británico: la productividad, los salarios, la garantía de ingresos, el desequilibrio regional y las grandes desigualdades por edad, sexo o raza.

Posteriormente el gobierno encargó al experto Mathew Taylor un estudio independiente sobre el impacto que las nuevas prácticas de trabajo están teniendo en el mundo laboral y las posibles mejoras de cara al futuro. Concretamente, le solicitó analizar seis temas concretos:

- Seguridad, sueldo y salarios
- Promoción y formación
- Equilibrio entre derechos y obligaciones
- Representación
- Oportunidades para grupos infra representados
- Nuevos modelos de negocio

El informe Taylor fue finalmente publicado el 11 de Julio de 2017, su lema es que **todo trabajo en la economía británica sea digno y justo, con un objetivo realista de desarrollo y realización personal**. El documento enumeraba siete pasos que debía dar el gobierno para lograr este objetivo:

1. La nueva estrategia nacional de trabajo debe estar explícitamente dirigida a la consecución de un **buen trabajo para todos**, admitiendo que buen trabajo y trabajo fructífero pueden y deben ir de la mano.
2. Las ofertas de trabajo en **plataformas** (airbnb, uber, eBay...) ofrecen una auténtica flexibilidad bidireccional y generan oportunidades para quienes no pueden trabajar de forma convencional. Por tanto deben ser protegidas, **garantizándose un trato justo tanto para quienes trabajan en ellas como para quienes compiten con ellas**.

3. La legislación laboral debería **ayudar a las empresas a tomar las decisiones correctas y a los particulares a conocer y ejercitar sus derechos.**
4. La mejor manera de lograr un trabajo mejor no es la legislación nacional sino una **gobernanza empresarial responsable**, una buena gestión y unas relaciones de trabajo sólidas dentro de la organización.
5. Es esencial, tanto para los ciudadanos como para la economía, **que todo el mundo tenga al alcance formas realistas de fortalecer sus perspectivas de promoción** y que los trabajadores puedan - desde el comienzo hasta el final de su vida laboral- realzar las aptitudes adquiridas tanto en el trabajo como mediante la formación.
6. Existe una enorme relación entre la forma y el contenido del trabajo, y la salud y el bienestar individual. Es necesario **promover activamente la salud en el lugar de trabajo** para el beneficio de empresas, trabajadores e interés público.
7. La reciente creación del Salario Mínimo Vital (National Living Wage) es una herramienta útil para fijar el umbral que delimita a los trabajadores con salarios bajos. Esta medida debe acompañarse de **atractivas estrategias sectoriales para empresarios, trabajadores e interesados que garanticen que los ciudadanos, especialmente los que trabajan en sectores con bajos salarios, no están estancados y pueden progresar en sus carreras.**

El informe "Buen Trabajo" publicado recientemente es la respuesta del gobierno a las recomendaciones del Informe Taylor. Este documento se estructura en cuatro apartados:

Buen trabajo

El gobierno considera que el buen trabajo puede llevar a un mayor rendimiento y por consiguiente a una mejor productividad. En colaboración con diversas instituciones (Chartered Institute for Personnel and Development, Office for National Statistics, Recruitment and Employment Confederation, Confederation of British Industry y Trades Union Congress) el informe enumera un listado de cinco principios sobre los que se sustenta la calidad del trabajo: **satisfacción del trabajador, buen salario, participación y promoción en la empresa, bienestar personal y seguridad, y opinión y autonomía.** El gobierno se ha comprometido a trabajar con las citadas instituciones para informar cada

año sobre la calidad del trabajo en la economía británica. Se utilizarán sus recomendaciones para asegurar que el mercado laboral continúa teniendo éxito en el futuro.

El Ministerio de Empresas, Energía y Estrategia Industrial (BEIS) se compromete a trabajar con empresas, sindicatos, expertos, trabajadores y otros posibles afectados para mejorar la calidad del trabajo en todos los sectores y en todas las regiones del RU. Esto incluye la promoción de las mejores prácticas en el trabajo y la colaboración entre todos los sectores, buscando la adopción de acuerdos sectoriales para promover y mejorar el buen trabajo.

El gobierno consultará también al Director de implementación del mercado laboral y otros expertos así como al Consejo de Estrategia Industrial, con el fin de estar plenamente informado sobre la promoción del buen trabajo.

Claridad en la Ley y Transparencia de derechos

Los cambios propuestos en el informe sobre status de trabajo suponen el mayor cambio en los derechos del trabajador desde la Ley de Derechos del trabajo de 1996 (*Employment Rights Act 1996*). El gobierno reconoce que debería ser más fácil para trabajadores y empresarios **diferenciar entre los términos trabajador, empleado y autónomo**, y se compromete a mejorar la claridad y certeza en esta cuestión aunque ello implique cambios en la legislación. Esto evitará que los trabajadores tengan que preocuparse por confirmar que tienen derechos y beneficios que efectivamente tienen. Cualquier persona debería tener claro si es un empleado – con acceso a permisos por enfermedad, vacaciones pagadas y otros derechos- o si es un contratista autónomo sin estos derechos.

De la misma manera, los derechos de los **trabajadores de agencias** tampoco están claramente definidos, dando lugar a numerosos abusos. Para dar respuesta a estas deficiencias el gobierno se compromete a:

- Poner en marcha planes para que mejorar la transparencia en la legislación de los trabajadores de agencias sobre cómo y cuánto les pagarán cuando acepten trabajos.
- Buscar pruebas que evidencien el uso abusivo de la "Derogación Sueca", que permite a los trabajadores de agencias renunciar a la igualdad de salario siempre que estén empleados de forma permanente por la empresa paraguas (*umbrella companies*).
- Desarrollar un plan que aumente las facultades de la Inspección de Trabajadores de Agencias sobre las empresas paraguas y sus intermediarios, así como sobre la aplicación de la normativa sobre trabajadores de agencias a la luz de las directrices del Director de Implementación del Mercado Laboral.

Además, el gobierno también reconoce que puede mejorarse la transparencia de los **trabajadores que tienen una relación más informal con el empresario**. Más concretamente, se compromete a:

- Promover legislación que asegure que todo trabajador conoce de forma clara desde el primer día la información sobre su relación laboral.
- Desarrollar un plan para promover que los trabajadores puedan solicitar un contrato con condiciones de trabajo más seguras y predecibles.
- Crear propuestas que incrementen el periodo de referencia de vacaciones pagadas a 52 semanas, para asegurarse de que los trabajadores atípicos disfrutaran de las vacaciones a las que tienen derecho.
- Crear propuestas que faciliten a los trabajadores atípicos establecer una "continuidad del servicio" que les garantice el acceso a mejores derechos laborales, alargando el periodo de "cese temporal del servicio".
- Buscar la mejor manera de definir el tiempo de trabajo para que los trabajadores de la economía colaborativa tengan claro cuándo debe aplicárseles el salario mínimo.
- Plantearse los beneficios potenciales que tendría facilitar a los trabajadores la puesta en marcha de procesos formales de consulta con el empresario.

Un acuerdo justo

Un mercado de trabajo flexible beneficia a trabajadores y empresarios, fomentando la creación de empleo y permitiendo a más personas participar en el trabajo. Sin embargo, es importante que el equilibrio entre seguridad y flexibilidad sea justo para ambas partes. Los buenos empresarios saben lo importante que es tener una fuerza laboral comprometida y que formar parte del proceso de toma de decisiones para que todo el mundo pueda sentirse parte del éxito de la empresa.

El gobierno es consciente del problema que la flexibilidad unidireccional puede causar en los trabajadores y sus familias. Por ello quiere buscar formas de solucionar este problema manteniendo la flexibilidad que tanta gente valora y evitando poner cargas innecesarias sobre las empresas. Se acepta la sugerencia de consultar a la *Low Pay Commission* sobre la posibilidad de imponer un mayor salario mínimo para las horas que no están cubiertas como parte del contrato.

Además, el gobierno se compromete a promover el derecho a solicitar un contrato de trabajo más predecible para todos los trabajadores,

incluyendo los que se encuentren bajo un contrato cero horas y los trabajadores de agencias.

Es también muy importante que los trabajadores se sientan involucrados en sus trabajos. Para muchos, la posibilidad de moldear su trabajo e influir en las decisiones que los afectan es un aspecto clave de lo que consideran buen trabajo. Con el fin de fomentar esta conducta, el gobierno se reunirá con empresas, sindicatos y otros colectivos para encontrar la mejor manera de ensalzar el compromiso del trabajador. El gobierno también apoyará el desarrollo de un *Workertech catalyst* que fomente una mayor representación colectiva de los trabajadores autónomos para la defensa de sus derechos.

El sistema actual de doble vía para la defensa de derechos de los trabajadores ha probado ser efectivo pero aún quedan muchas mejoras pendientes. Los que están más predispuestos a ser explotados acuden a los tribunales para defender sus derechos mientras que otros prefieren la vía de la conciliación a través de ACAS.

En esta materia el gobierno se compromete a llevar a cabo las siguientes medidas:

- Tratar de defender más derechos de los trabajadores más vulnerables.
- Simplificar el procedimiento de ejecución de sanciones impuestas por los tribunales de lo social.
- Publicar un listado con los nombres de aquellos que tienen pendientes el abono de sanciones impuestas por los tribunales sociales.
- Imponer sanciones más severas a empresarios reincidentes.

Certeza de la oportunidad de promocionar

La promoción en el trabajo es un elemento clave del buen trabajo y el gobierno tiene el deber de ayudar a los trabajadores a promocionar en el mercado laboral. Como cada vez la gente trabaja más años y las tecnologías cambian las aptitudes exigidas en el trabajo, es fundamental que los trabajadores sean capaces de continuar formándose durante su vida laboral.

La gente a menudo necesita apoyo en el trabajo, por ejemplo para permanecer en el mercado de trabajo durante periodos de enfermedad. El tiempo fuera del mercado a causa de una enfermedad afecta muy negativamente a la carrera profesional.

Del mismo modo, el perfil del autónomo está cambiando y muchos requieren apoyo adicional o asesoramiento en cuestiones como el pago de impuestos o los ahorros para la jubilación. El gobierno debe también intervenir en estas situaciones, mediante las siguientes acciones:

- Asegurar la calidad del trabajo-formación confirmando que sea verdaderos trabajos pagados con formación real.
- Apoyar la formación de adultos que están trabajando mediante el Fondo de Trabajo Flexible (*Flexible Working Fund*), el primer proyecto piloto con nuevos métodos de aprendizaje en el trabajo.
- Desarrollar un programa unificado que defina claramente las aptitudes que mejoran la colocación.
- Llevar a cabo un estudio profundo sobre la posibilidad de que la prestación por enfermedad sea un derecho básico para todos los trabajadores.
- Buscar métodos de apoyo a los autónomos, asesorándoles en temas de impuestos y pensiones de jubilación.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ALEMANIA

NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN 2017

El Instituto de Estudios Económicos y Sociales (WSI) acaba de publicar su análisis anual de la negociación colectiva. El balance sobre la política de convenios en 2017 revela que las rondas de negociación de los convenios colectivos en 2017 estuvieron marcadas principalmente por demandas de subidas salariales.

Reivindicaciones salariales de los sindicatos

Las negociaciones colectivas más significativas se produjeron en 2017 en los siguientes sectores: comercio al por mayor y al por menor, servicio público de los gobiernos regionales y limpieza de edificios. A esto se sumaron numerosos conflictos de sectores pequeños y medianos. No obstante, en algunos de los grandes sectores no se negociaron aumentos salariales para el 2017 debido a que ya habían sido acordados en la negociación de convenios anteriores y los respectivos acuerdos fueron implementados en 2017, como por ejemplo en la industria del metal, la química y de la Administración central y municipal.

Las condiciones económicas marco antes de iniciarse las rondas de negociaciones en 2017 indicaban que continuaría el impulso coyuntural y el descenso del desempleo. Ante este trasfondo, las demandas de aumento salarial de los sindicatos oscilaron entre el 4,5% y el 6,5%, y con ello en un nivel similar al del año anterior (ver gráfico 1). El sindicato de la construcción IG Bau presentó la demanda salarial más elevada con un 6,5% para algunos sectores pequeños de la construcción (industria de piezas acabadas, industria de piedra natural). Le siguió el sindicato de servicios Verdi con un 6% para los trabajadores de las administraciones regionales. En el resto de los sectores las demandas salariales oscilaron entre el 5% y el 5,5%, salvo en aquellos que atraviesan problemas económicos o estructurales, como en el sector financiero y de seguros, la industria del hierro y del acero, para los que la demanda salarial fue del 4,5%

En la mayoría de los sectores, los sindicatos demandaron un aumento salarial porcentual, en muy pocos un incremento de un importe fijo determinado para conseguir de este modo una mejora salarial para los grupos salariales más bajos. En el comercio al por menor y en la gastronomía las demandas salariales preveían un componente social con

incrementos salariales por encima de la media para los grupos retributivos muy bajos.

Acuerdos colectivos y tasa de conclusión (*Abschlussrate*)

La *tasa de conclusión* incluye los incrementos salariales acordados en el año en cuestión para su aplicación durante la totalidad del período de vigencia del convenio. En este sentido, los acuerdos de los convenios colectivos de 2017 aportaron en la mayoría de los sectores aumentos de entre 2,0% y 3,0%. La tasa de conclusión media fue del 2,6%, alcanzando el mismo valor del año anterior. La mayoría de los acuerdos tienen un periodo de validez de varios años y prevén incrementos salariales posteriores a 2018 que oscilan entre el 1,7% y el 2,5%. Tomando como referencia el periodo total de vigencia de los convenios acordados en 2017, la tasa de conclusión media fue del de 5,3%, algo mayor en el este de Alemania (6,7%) que en el oeste del país (5,0%), un indicio de que en algunos sectores todavía no se ha cerrado el proceso de equiparación salarial entre las dos partes del país.

Algunos convenios incluyen un determinado número de “meses cero”, es decir sin subida salarial, por lo que los aumentos salariales no se aplican inmediatamente después de la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo, sino pasados unos meses. Un número relativamente elevado de acuerdos negociados en 2017 prevén “meses cero”. En la mayoría de los casos, se trató de un periodo no superior a tres meses sin subida salarial. En pocos casos ese período fue superior, destacando la gastronomía y el sector seguros para los que están previstos 7 meses sin subida salarial. Los pagos únicos para compensar esos meses sin subida apenas se dieron en 2017 y sólo un 8,4% de los empleados se beneficiaron de ello, destacando el sector de oficios del sector automovilístico de Baviera (100€) y en la industria textil y de la confección del oeste del país (320€).

Demandas salariales y acuerdos en las rondas de negociaciones de 2017
selección de sectores

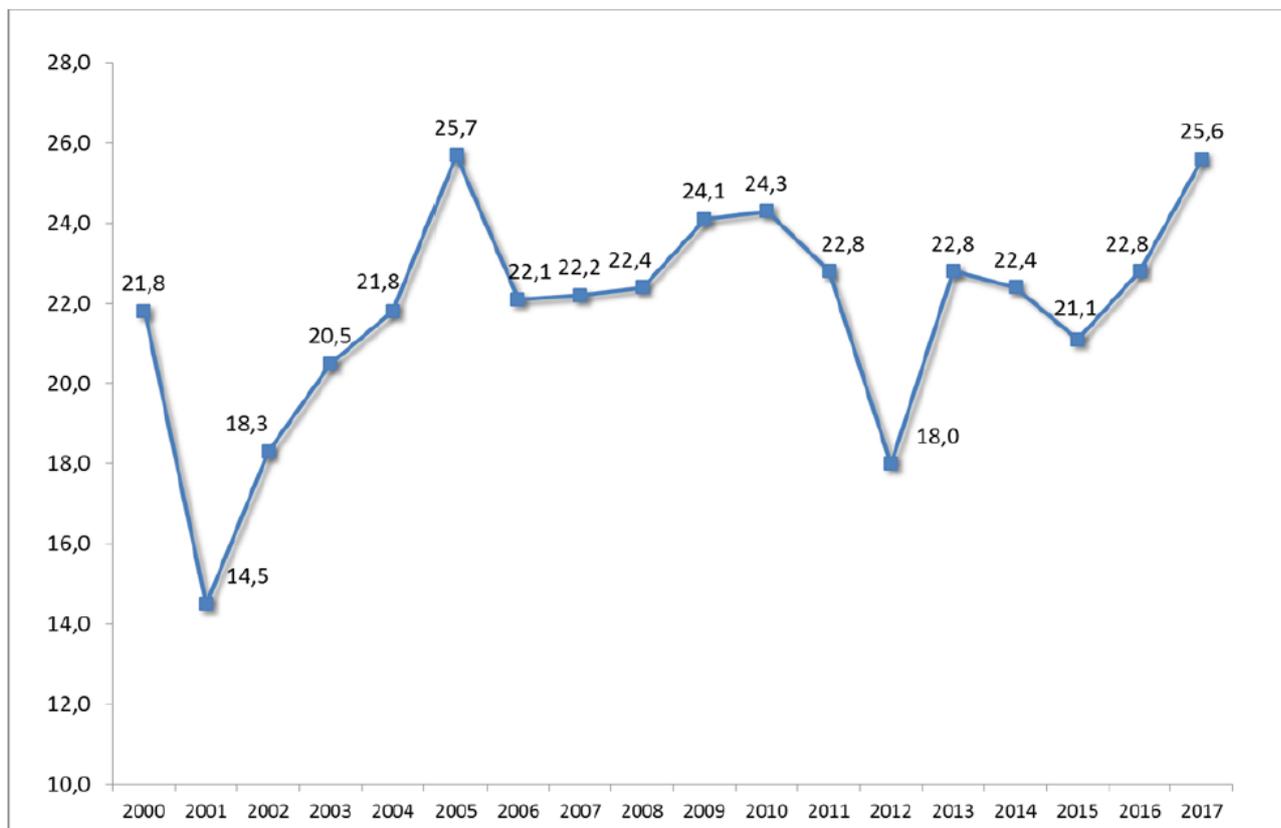
FECHA ACUERDO	SECTOR	DEMANDA	SALARIO, SUELDO, RETRIBUCIONES		PERIODO DE VALIDEZ
			2017	2018	
10.01.17	Industria transformadora del papel, cartón y plástico	5,0 %	2 meses sin subida 2,1 % a partir de 01/2017	2,1 % a partir de 04/2018	24 meses hasta 10/2018
17.02.17	Administración Pública de los länder (excepto Hesse)	6,0 % Volumen total	2,0 %, mínimo 75 € a partir de 01/2017	2,35 % a partir de 01/2018	24 meses hasta 12/2018
01.03.17	Industria textil y del confección – oeste de Alemania	4,5 %	320 € global durante 6 meses 2,7 % a partir de 08/2017	1,7 % a partir de 09/2018	24 meses. hasta 01/2019
16.03.17/ 21.03.17	Industria del hierro y del acero Noroeste y este de Alemania	4,5 %	1 mes sin subida 2,3 % a partir de 04/2017	1,7 % a partir de 05/2018	22 meses hasta 12/2018
25.04.17	Industria textil – este de Alemania	4,5 %	1 mes sin subida 2,9 % a partir de 06/2017	1,9 % a partir de 09/2018	24 meses hasta 04/2019
28.04.17	Industria hotelería - Sajonia	4,5 - 5,5 %	2,6 % (Grupo salarial más bajo: 2,7 %) a partir de 04/2017		12 meses hasta 03/2018
05.05.17	Industria confitera Renania del Norte-Westfalia	5,5 %	1 mes sin subida 2,5 % a partir de 05/2017	2,5 % a partir de 04/2018	24 meses hasta 03/2019
06.06.17	Comercio exterior y mayorista – Renania del Norte-Westfalia	5,8 %, mínimo 130 €/mes	3 meses sin subida 2,5 % a partir de 08/2017	2,0 % a partir de 05/2018	24 meses hasta 04/2019
27.06.17	Oficios en industria automotriz - Baviera	5,0 %	100 € global durante 1 mes 2,9 % a partir de 07/2017	2,9 % a partir de 11/2018	24 meses hasta 05/2019
29.06.17	Industria generadora de papel	4,8 %	2,4 % a partir de 07/2017	1,2 % a partir de 08/2018	20 meses hasta 02/2019
14.07.17	Gastronomía sistemática	6,0 %, Aumento del grupo salarial más bajo claramente por encima	7 meses sin subida 2,6 % en promedio a partir de 08/2017 (grupo salarial más bajo a 9 €/h.)	2,3 % y 2,5 % de media a partir de 04/2018 y 01/2019	36 meses hasta 12/2019
29.08.17	Comercio minorista Renania del Norte-Westfalia	1 €/hora	2 meses sin subida 2,3 % a partir de 07/2017	50 € importe único adicional el 03/2018 2,0 % a partir de 05/2018	24 meses hasta 04/2019
30.08.17	Seguros	4,5 %	7 meses sin subida 2,0 % a partir de 11/2017	1,7 % a partir de 12/2018	29 meses hasta 08/2019
10.11.17	Limpieza de edificios	1 €/hora en todos los grupos salariales. Ajuste del este con el oeste del país a más tardar en 2019	2 meses sin subida	2,0/5,1 % a partir de 01/2018 1,8/4,8 % a partir de 01/2019 1,7/4,7 % a partir de 01/2020 (de media en el este y el oeste) 3,5 % a partir de 12/2020 (de media en el este)	38 meses hasta 12/2020

Las negociaciones de convenios colectivos llevadas a cabo en 2107 derivaron en convenios colectivos para un total de 8,7 millones de trabajadores, 7,2 millones en los länder occidentales y 1,5 millones de empleados de los länder del este. El periodo medio de vigencia de los convenios colectivos fue de 25,6 meses (2016: 22,8 meses). Con ello se mantiene la vigencia media aproximada de dos años con dos subidas

salariales que comenzó en el año 2000. Para otros 10,5 millones de trabajadores entraron en vigor subidas salariales acordadas ya en 2016 o en años anteriores.

Periodos de validez medio de los convenios colectivos acordados entre 2000-2017

En meses



Incremento salarial anual (jahresbezogene Tariferhöhung)

A diferencia de la *tasa de conclusión*, a la hora de calcular el incremento salarial anual por convenio colectivo se tienen en cuenta las diferentes situaciones y periodos de validez de los convenios colectivos, así como los "meses cero" acordados. Además se tienen en cuenta tanto los acuerdos alcanzados durante el año de análisis como los acuerdos de años anteriores que tienen una repercusión en el año de análisis así como los pagos únicos.

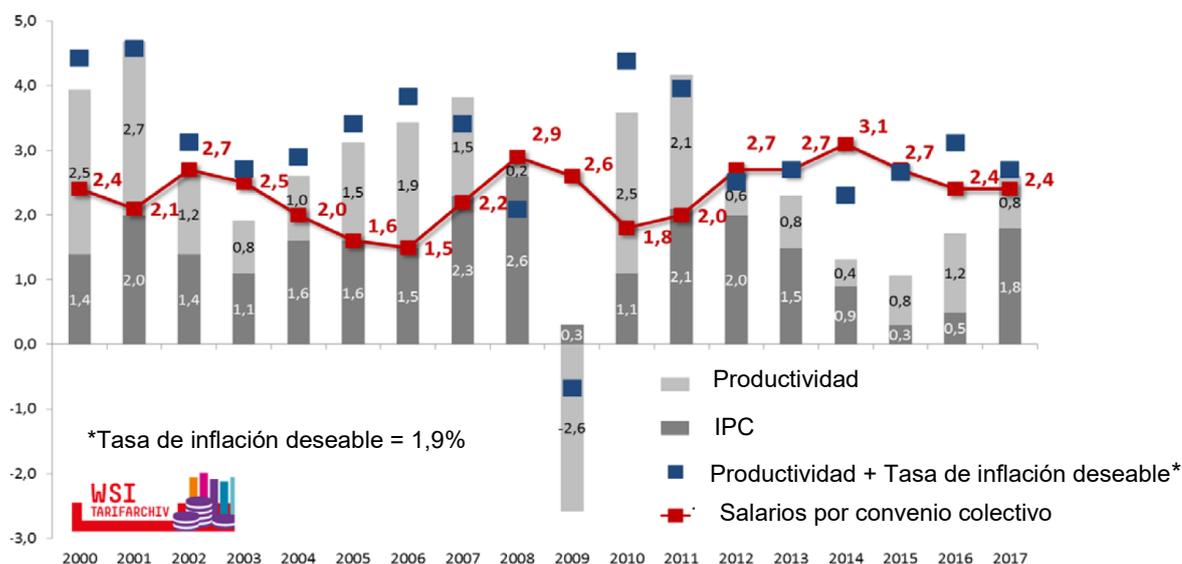
Para el cálculo del aumento anual de las subidas salariales acordadas por convenio colectivo durante el año natural se tuvieron en cuenta tanto los nuevos acuerdos adoptados en 2017 así como los acuerdos cerrados en años anteriores con un periodo de vigencia de al menos hasta finales del 2017.

Los acuerdos alcanzados contemplan aumentos salariales anuales entre el 2% y el 3%, situándose el aumento medio nominal en el 2,4% en relación

con el año natural, un porcentaje idéntico al alcanzado el año anterior y algo inferior al de 2015 (2,7%) y 2014 (3,1%). Teniendo en cuenta que en 2017 el IPC fue del 1,8%, el incremento real de las retribuciones de los trabajadores acordado por los agentes sociales en 2017 fue del 0,6%, mucho menor al registrado entre 2014 y 2016, periodo en el que el crecimiento real de los salarios osciló entre el 1,9% y el 2,4% debido a un incremento menor del IPC. Las demandas sindicales para 2018 parecen indicar que los sindicatos sectoriales apostarán por una política salarial expansiva debido a las buenas condiciones económicas marco.

“Ya que la tasa de inflación ha sido perceptiblemente alta, el aumento del salario real en 2017 fue muy inferior al del año anterior”, afirmó Thorsten Schulten, experto del instituto. “Debido al escaso aumento que registraron los precios entre 2014 y 2016, los salarios negociados por convenio colectivo aumentaron en esos años entre un 1,9% y un 2,4% y con ello su aportación al impulso económico del país fue mucho mayor. La demanda interna se vio de nuevo impulsada por el aumento de los salarios, aunque este impulso fue mucho más débil.” Schulten acentuó asimismo que también este año los aumentos del salario real han sido un factor importante para una evolución estable y equilibrada de la economía.

Salarios por convenio colectivo, IPC y Productividad





Entre los distintos sectores se presentan claras diferencias. El aumento salarial anual acordado por convenio más alto se registró en la industria textil y de confección con un 3,1%, seguida de los oficios de la industria del metal con un 3,0%. Los incrementos salariales de la Administración Pública (central y municipios), de la industria gastronómica y hostelera con un 2,7%, de la industria química con un 2,6% y la industria del metal y sector del transporte privado con 2,5% se situaron algo por encima de la media se situaron respectivamente. Las subidas salariales para la industria de la construcción, la limpieza de edificios y los ferrocarriles alemanes DB se situaron en el promedio del 2,4%. Los distintos acuerdos colectivos de la industria agroalimentaria prevén un aumento salarial del 2,4%. El aumento salarial anual acordado para la empresa de telecomunicaciones Deutsche Telekom AG se sitúa en el 2,2% y por lo tanto debajo de la media nominal de las subidas acordadas en 2017.

El aumento salarial en el sector de seguros fue del 1,9%, en el comercio minorista del 1,8%, en la industria de la impresión del 1,7% y en la industria del hierro y del acero del 1,6%. La industria manufacturera de la madera y materiales plásticos, el comercio, la empresa de correos Deutsche Post AG, así como el sector bancario registraron en 2017 aumentos salariales que oscilaron entre el 1,5% y el 1,1%.

Salario mínimo interprofesional y salarios mínimos sectoriales por convenio colectivo

El 1 de enero de 2017, basándose en la recomendación de la Comisión del SMI que se orientó en la evolución media de los salarios por convenio colectivo, el salario mínimo interprofesional (SMI) aumentó por primera vez desde su implantación en 2015, pasando de 8,50€ a 8,84€ por hora. Teniendo en cuenta que la Ley sobre el SMI prescribe un aumento bianual, el siguiente incremento del SMI se producirá el 1 de enero de 2019. A fecha 1 de enero de 2018 expiraron todas las excepciones transitorias que permitían a algunos sectores mantener niveles salariales acordados por convenio colectivo inferiores al SMI.

La implantación del SMI ha supuesto un importante aumento salarial en el sector de bajos salarios sin que, por otro lado, se pudieran observar repercusiones negativas en el mercado laboral. El SMI también ha influido en la evolución de los salarios por convenio colectivo de algunos sectores contribuyendo a que los grupos de remuneración más bajos puedan beneficiarse de mayores subidas salariales.

A comienzos de 2018, en 12 sectores se aplica un salario mínimo acordado por convenio colectivo, declarado de aplicación general por el Ministerio federal de Trabajo y Asuntos Sociales en base a la Ley sobre trabajo temporal (AÜG) o la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores. Los salarios mínimos sectoriales acordados por convenio colectivo oscilan entre el 8,91€/hora en el sector de cesión de trabajadores en la parte oriental y el 15,63€/h. en el sector de servicios monetarios y objetos de valor de algunos länder occidentales. Solamente en el sector de la cesión laboral y la limpieza de edificios, el salario mínimo acordado por convenio se sitúa por debajo de 10 €/h.

Salarios mínimos sectoriales acordados por convenio colectivo, declarados de aplicación general, enero 2018

Datos en euros por hora

Sectores	Oeste*	Este*
Servicios de F.P. y Formación Continua (personal educativo)	15,26	15,26
Industria de la construcción (trabajador)***	11,75	11,75
Industria de la construcción (trab. especializado)***	14,95	
Oficio de techador (sin formación)***	12,20	12,20
Oficio de techador (trab. especializado)***	12,90	12,90
Oficio de electricidad	10,95	10,95
Limpieza de edificios (Interiores y de mantenimiento)***	10,30	9,55
Limpieza de edificios (Fachada y cristalería)***	13,55	12,18
Servicios monetarios y de objetos de valor (servicios móviles)	12,90-16,53**	12,64
Servicios monetarios y de objetos de valor (servicios estacionarios)	10,91-13,56**	10,38
Montaje de andamios	11,00	11,00
Cesión de trabajadores	9,23	8,91
Pintor y barnizador (sin formación)	10,35	10,35
Pintor y barnizador (técnico)	13,10	11,85
Dependencia	10,55	10,05
Deshollinador	12,95	12,95
Cantero y tallista	11,40	11,20

* Salario mínimo sectorial en parte diferente en Berlín

** diferencias regionales; *** Todavía no expedida la declaración de vinculación general. Fuente: Archivo WSI (Actualización: 1.01.2018)

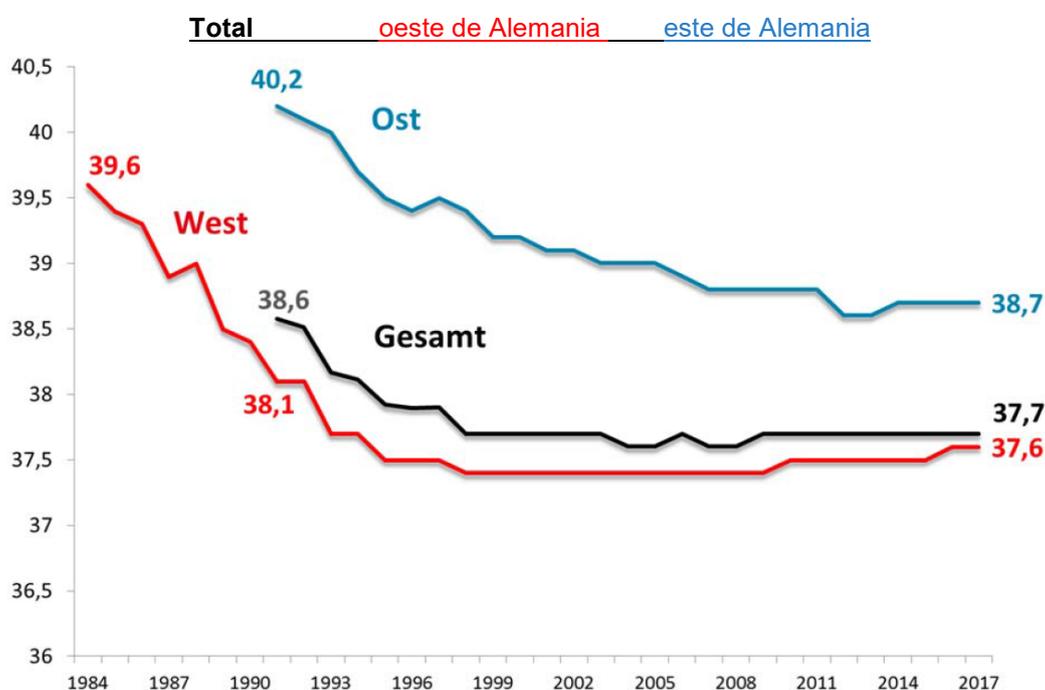
En algunos sectores, como por ejemplo en la industria de residuos, oficios de carteles y fabricación de carteles luminosos, industria textil y de confección, servicios de lavandería, el periodo de aplicación del salario mínimo sectorial finaliza sin que a fecha 1 de enero de 2018 se haya acordado un nuevo salario mínimo. Para la agricultura y silvicultura, los agentes sociales acordaron en diciembre de 2017 una "recomendación federal" para las negociaciones regionales de convenio colectivo. Recomendaron que el nivel salarial del grupo retributivo más bajo se situaría a partir de enero de 2018 en 9,10€/hora y a partir del 1 de enero de 2019 se aplicaría el nivel del salario mínimo interprofesional (SMI). A pesar de que la Ley de fortalecimiento de la autonomía colectiva aprobada en 2014 ofrece la posibilidad a todos los sectores de aprobar un salario mínimo sectorial de vinculación general en base a la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores, hasta la fecha apenas se ha hecho uso de esta opción.

Jornadas de trabajo y estimaciones de personal según convenio colectivo

La reducción de la jornada de trabajo desde hace muchos años apenas tiene importancia en la negociación colectiva. Después de una intensa fase a mediados de los años 80 hasta mediados de los 90 en las que los sindicatos del metal lograron reducir la jornada laboral a 35 h. semanales, desde entonces apenas ha variado la duración de la jornada laboral media acordada por convenio colectivo. En 2017 se situó el promedio de esta

jornada con 37,7 h. en el mismo nivel de años anteriores. Los empleados del este acogidos a convenio colectivo tuvieron que trabajar un promedio de 38,7 h. semanales, aproximadamente una hora más que los trabajadores del oeste.

Jornada de trabajo media según convenio colectivo 1984-2017, en horas



En la mayoría de las negociaciones colectivas que se cerraron en 2017 apenas se acordó reformar la jornada laboral, salvo algunas excepciones dignas de mencionar. Destaca el acuerdo alcanzado ya en diciembre de 2016 por el Sindicato del Ferrocarril y Transportes (EVG) con la empresa de ferrocarriles alemanes Deutsche Bahn AG. Este acuerdo contempla un modelo de horarios que daba a elegir a los empleados a partir del 1 de enero de 2018 entre optar por un incremento salarial del 2,6%, una reducción de jornada de una hora o seis días más de vacaciones. A mediados de 2017 el 56% de los empleados había optado por los días adicionales de vacaciones, el 42% por un aumento salarial y el 2% por reducción de jornada.

La reducción de jornada fue un tema explícito en las negociaciones llevadas a cabo en 2017 por el sindicato de la industria química IG BCE que reclamó una reducción de jornada de 90 minutos para los trabajadores del este con el fin de equiparar la jornada con los trabajadores del oeste. Tras cinco rondas de negociación, los agentes sociales acordaron un modelo único hasta el momento, el que se conoce como "modelo Postdam". Este modelo permite a las empresas y a los representantes de los trabajadores fijar en el ámbito empresarial una jornada laboral comprendida entre 32 y 40 horas semanales. En caso de

no llegar a acuerdo, entraría en vigor una disposición del convenio que reduciría la jornada de 40 a 38,5 h semanales en tres pasos entre 2019 y 2023 sin reducción de salario.

Reforzamiento de la negociación colectiva

Según los datos del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo, sólo el 59% de todos los empleados del oeste y el 49% del este de Alemania están acogidos a convenio colectivo, desde 1990 la importancia de la negociación colectiva ha descendido gradualmente. Aun cuando los convenios colectivos acordados se extiendan a empresas no acogidas a convenio colectivo, especialmente en el sector de servicios privados en Alemania existe un importante número de trabajadores a los que no se les aplica lo acordado en la negociación colectiva.

Este es el trasfondo de la discusión sobre la forma en la que se puede fortalecer el sistema de convenios colectivos. En febrero de 2017, la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) presentó un documento que recogía las medidas más importantes para fortalecer la negociación colectiva.

Los sindicatos también intensificaron sus esfuerzos durante el 2017 para evitar la salida de diversas empresas de la patronal y con ello del ámbito de aplicación de los convenios colectivos. Destacan las movilizaciones en torno al convenio colectivo del comercio minorista, un sector en el que ni siquiera el 40% de los empleados están cubiertos con un convenio colectivo. Debido a la erosión del sistema de convenios colectivos, el sindicato de servicios Verdi pretende extender al máximo posible de sectores la declaración de aplicación general de los convenios colectivos (AVE), una práctica muy extendida hasta los años 90.

Perspectivas

Todo parece indicar que en las negociaciones colectivas en 2018 se producirá una evolución salarial expansiva debido a la buena marcha de la economía. Las demandas salariales de los sindicatos rondan el 6% y con ello se sitúan por encima de la media del año anterior. Además el acuerdo del convenio colectivo en el sector de la industria del metal cerrado en febrero de 2018 con una tasa de conclusión del 4,3%, podría ser un primer indicio de que efectivamente los acuerdos salariales podrían ser más elevados.

En segundo lugar, el convenio del metal regula la posibilidad de que los trabajadores puedan optar por un recorte de la jornada laboral. Esto sitúa

el tema de la jornada laboral en el centro de la negociación colectiva en 2018.

Finalmente y en tercer lugar, la ronda de convenios colectivos prevista para 2018 tratará de generalizar lo acordado y beneficiar al mayor número posible de trabajadores, incluidos aquellos que no están acogidos a ningún convenio colectivo. Para estos colectivos será decisiva la evolución del salario mínimo interprofesional (SMI). La Comisión sobre el SMI se pronunciará a mediados de 2018 sobre el incremento del SMI a partir del 1 de enero de 2019. En este punto se verá si será posible aumentar el nivel del SMI por encima del aumento medio de los salarios acordado por convenio colectivo. Los sindicatos también tratarán de encontrar nuevas vías para reforzar nuevamente la negociación colectiva especialmente para los sectores retributivos más bajos.

MIGRACIONES

MARRUECOS

LAS INMIGRANTES DE LA FRESA⁴²

El geógrafo Chadia Arab acaba de publicar En las ediciones **Con todas las letras, Damas de fresa, dedos de hada**, una investigación de varios años sobre la migración de obreras temporales marroquíes en España. Un trabajo puntuado por testimonios.

España ha anunciado que en 2018 convocará a más de 10.000 obreras agrícolas marroquíes para recoger fresas en Huelva. Este intercambio es el resultado de un acuerdo en Rabat y Madrid para gestionar el flujo migratorio entre los dos países.

Este reclutamiento se realiza de forma discriminatoria porque concierne a las mujeres, que se supone son más delicadas para la recolección de frutas. Deben ser madres, su maternidad es una forma de garantizar su regreso a Marruecos. Las selecciones tuvieron lugar este año en 5 ciudades, Marrakech, Meknès, Agadir, Oujda y Mechra Belksiri. La crisis económica de 2008 provocó una caída de la demanda de obreras temporales marroquíes. No fue sino hasta 2017 que la demanda aumentó, con 4583 nacionales han ido a Huelva, contra aproximadamente 2000 en 2016. Estas mujeres reciben una remuneración diaria de 39,48 euros (432,44 dirhams).

Retrato-robot: rural y analfabeto

La obrera temporal trabaja por menos de 7 horas al día por 50 dirhams.

« En 2017, la temporera típica tiene entre 35 y 45 años. Está divorciada o viuda y proviene de áreas rurales. Tiene tres hijos entre diez y veinte años. Es analfabeta y no fue al colegio. Viene de una familia numerosa. Comparte el hogar de su familia con al menos otras cinco personas, y miembros de la familia. Ningún miembro de la familia tiene un trabajo fijo. Ella misma trabaja menos de seis meses al año en la agricultura. Su familia vive con menos de 1000 dirhams al mes (sin contar la contribución de la migración en España). La obrera temporal trabaja en Marruecos al menos siete horas al día y recibe un pago de aproximadamente 50 dirhams por día. No está satisfecha ni con su sueldo ni con sus condiciones de trabajo. La razón principal de esta migración circular es el dinero y la ayuda que puede aportar a su familia. Desea continuar circulando, pero también desea tener documentos para poder circular cuando lo elija y no cuando haya sido elegido. Tiene una mala imagen de las mujeres migrantes que permanecen indocumentadas en España. (...)»

⁴² Fuentes: *L'Économiste, Le Matin, Aujourd'hui Le Maroc* y la revista *TelQuel*

El intervalo de edad más significativo es de 30 a 40 años, con el 60% del total de mujeres marroquíes que se van a trabajar en la provincia de Huelva. De las 65 mujeres que entrevisté, poco menos de la mitad (29) están casadas o viudas. Más del 66% entre ellas (43 de 65) tienen entre 30 y 40 años.

Por lo tanto, la muestra es bastante representativa de todas las mujeres casadas migrantes en España. (...) Más del 80% de nuestra muestra son mujeres casadas, el resto son viudas y divorciadas. Casi el 75% de las mujeres encuestadas provienen de áreas rurales. Todas las mujeres (65) tienen hijos. 89% entre ellas tienen más de dos. 67% al menos tres y 42% al menos cuatro. Lo que significa que estas mujeres forman parte de familias marroquíes numerosas. (...) 21 mujeres dicen tener entre cinco y diez personas a cargo, y veinte entre tres y cinco. Más del 90% de estas mujeres viven en un hogar donde nadie tiene un trabajo fijo.

Casi el 80% de ellos tienen un ingreso promedio de menos de 1.500 dírham por mes, lo que significa salarios extremadamente bajos para familias numerosas y personas que cuidan a diferentes miembros de la familia. Y diez de ellos, más del 15%, tienen un ingreso promedio de 500 dírham. 97% de ellos no alcanzan el SMIG (Solo dos mujeres entrevistadas ganan entre 2500 y 3500 dírham), y ninguno obtiene más de 3.500 dírham. Por lo tanto, estas mujeres forman parte de las categorías pobres y precarias de Marruecos. (...)»

Jefa de familia

Nunca fui a la escuela. Solo los hombres de mi familia pudieron acceder, así como mi última hermana, que cursaba hasta el cuarto grado de colegio. Casada a los 15 años. No lo quería, fue mi padre quien me instó fuertemente a aceptar. No tenía otra opción. Mi esposo era un soldado. Nos quedamos juntos por cuatro años. Tuvimos una buena relación, pero fue con mis suegros que las cosas salieron mal. Mi esposo trabajaba en el Sahara, él estaba fuera a menudo. Tuve que encargarme de la casa de su familia y soportar los comentarios despectivos de su madre. Después de otra pelea virulenta, hui con nuestro hijo pequeño. Mi esposo intentó recuperarme, pero pudo. Poco después se volvió a casar y se llevó a su nueva esposa con él al Sahara. Yo, me encontré sola, luchando por recuperar a mi hijo que permanecía en la casa de mi ex suegra. Gracias a un abogado, podría recuperarlo. Luego comencé un procedimiento para obtener una pensión para criarlo, pero me rendí bastante rápido porque el procedimiento era largo, complejo y costoso. En ningún momento mi ex marido me ayudó en la educación a nuestro hijo. Entonces tomé el control. Mi familia es muy pobre, no quiero ser un cargo, con dos bocas más para alimentar entonces busqué trabajo. Al principio, mi padre no quería que trabajase fuera del pueblo. Hice bordado casero e intenté

venderlo, pero no me dio lo suficiente. Mi hijo va a la escuela y trabaja bien. Pero necesita libros y cuadernos que no puedo comprar. Cuanto más crece, más necesidades tiene que no puede satisfacer. Convencí a mi padre para que me dejara trabajar en una fábrica de pimientos rojos, que produce bolsas de paprika. (...) Luego, en 2007, se presentó la oportunidad de España. Una amiga del pueblo nos lo contó. Con cuatro de mis amigas, fuimos a registrarnos delante del ANAPEC, la Agencia Nacional para la promoción del empleo y las habilidades.

ANAPEC gestiona el reclutamiento in situ en Marruecos de obreras temporales que luego trabajarán en España). Una de mis amigas fue rechazada: estaba divorciada pero su hijo tenía 24 años, era demasiado grande, según agentes de ANAPEC. Otra, divorciada pero sin hijos, también fue denegada.

Este año, los responsables administrativos de la alcaldesa y los municipios fueron a buscar mujeres en las montañas porque, según ellos, las chicas de la ciudad no pueden trabajar. Hubo una reunión preparatoria en Mohammedia. Los reclutadores no aceptan las gordas porque no podían trabajar. Yo, el reclutador no me miró las manos, pero algunas de mis amigas me dijeron que se fijaban hasta en sus manos. Incluso hay algunos que dicen que tienes que ser fea para trabajar. Sobre todo, no se presente esté bien vestida o maquillada. Debemos ser como somos. Fui con mi djellaba. Éramos 6000 mujeres para ir a Mohammedia. Estábamos haciendo colas, empujándonos unas a otras. Mostramos en televisión cómo éramos, cómo trabajábamos y cómo recoger fresas en España. Fue un espectáculo bastante sorprendente e impresionante. Hicieron la llamada en voz alta al pronunciar nuestros nombres y apellidos. Si tuviéramos la hoja, el verde significaba que habíamos ganado. Nos reímos mucho. Porque cuando lo pensamos, luchamos para ir a trabajar en la miseria. Es la miseria lo que nos empeña a irnos. (...)»

España, un paraíso en comparación con Marruecos

‘ Hemos luchado para ir a trabajar en la miseria. Es la miseria lo que nos empeña a irnos. ‘

Kenza, encontrada en Ksar El Kébir, nos fue presentada por uno de los líderes de AMDH en Larache. Ella describe su difícil situación de temporada agrícola en Marruecos. Ella acaba de ser despedida por su empleador porque participó en una manifestación y es miembro de un sindicato: " Es un despido injusto solo al ser sindicalizada y había dirigido una manifestación de mujeres para reclamar nuestros derechos. Tenemos muchos problemas en Marruecos

Hay esas, que para convertirse en jefa o subjefa, participan en una forma de prostitución y aceptan salir con el empleador. También es abuso sexual por parte de nuestros empleadores que se benefician, especialmente cuando las mujeres son guapas. Si quieren mantener sus trabajos, no tienen más remedio que aceptar. La cuestión del transporte también es problemática. El camión, lo pagamos nosotras mientras el empleador debe pagarlo. Estamos cargados como animales. A veces hay hasta 140 mujeres en el camión, apretujadas como sardinas, y pasamos más de 1h30 de viaje antes de llegar a la fábrica. En cuanto a las horas de trabajo, no son respetadas. A veces trabajamos hasta 13 horas por día, y otros días, trabajamos solo una hora. El sueldo es bajo en comparación con España. Nos pagan entre 250 y 300 dirhams cada 15 días.

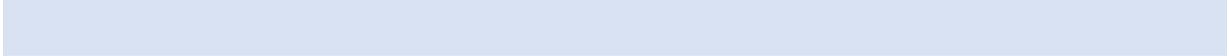
A veces trabajamos horas extras, pero como no sabemos cómo contar, no sabemos si el jefe nos paga nuestras horas de más o no. No tenemos vacaciones, ni siquiera fiestas, a excepción la fiesta del Aid. No tenemos derecho para sindicalizarse, de lo contrario, pueden despedirnos, no tenemos derecho a hablar, ni siquiera a reclamar. Es un trabajo muy duro, no tenemos el derecho de hablar durante el trabajo, ni siquiera a descansar.»

Paréntesis de la libertad

Vemos entonces que, para la mayoría de ellas, los informes se recomponen según estén en España o Marruecos. Las mujeres casadas se emancipan en el país de llegada y encuentran su forma de vida con sus esposos. Las mujeres divorciadas o viudas son mucho más libres de volver a anclar esta libertad obtenida en el espacio de llegada una vez que regresen a Marruecos. Se establecen relaciones asimétricas, o incluso una forma de doble vida, para las mujeres casadas en sus relaciones con los hombres.

En España, no piden permiso para salir, para hacer compras, para las tareas del hogar. Para Houria Alami (autora de *Migración estacional de mujeres y género marroquí*, ndlr), Es "el aflojamiento de un tornillo que pueda abrir nuevos horizontes, porque vivir lejos de casa, fuera de la supervisión familiar puede convertirse en un activo para el aprendizaje de la autonomía. E incluso si la ganancia de poder puede parecer mínima, conflictiva, no es menos real ". Ella agrega que para estas mujeres, es un " paréntesis temporal ". Una vez que este paréntesis está cerrado, vuelven a Marruecos y reanudan sus hábitos. Por lo tanto, en Marruecos, muchas mujeres casadas regresan a la jerarquía que existía antes de sus salidas de sus países. Ciertamente, vuelven con otra concepción de la vida, pero aún no pueden ir más allá de los ojos de los demás, del pueblo, de la comunidad, de los hombres y de las mujeres.

Sin embargo, hemos visto algunos casos de divorcio, ya sea para regresar a Marruecos. Cuando las obreras temporales deciden quedarse en España de forma irregular puede ser "negociada" con sus familiares (marido, hermano, amigo o amiga).



REINO UNIDO

INFORME DE LA CÁMARA DE LOS LORES SOBRE INMIGRACIÓN Y BREXIT

El pasado 14 de febrero la Cámara de los Comunes ha publicado un informe sobre la inmigración de cara al Brexit con múltiples recomendaciones al Gobierno en política migratoria.

El retraso en la publicación del Libro Blanco Sobre Inmigración, previsto inicialmente para marzo y retrasado a otoño, ha causado gran ansiedad entre las empresas británicas. También el parlamento ha mostrado mucha preocupación sobre la consistencia del gobierno en su forma de enfocar la política migratoria.

El informe indica que **el gobierno debe publicar inmediatamente información sobre cómo será el procedimiento de registro de los ciudadanos comunitarios viviendo en el RU, así como sus objetivos para las negociaciones sobre el periodo de transición.** En caso contrario se estará negando al parlamento y a los afectados la posibilidad de debatir y analizar detalladamente las propuestas en una materia de vital importancia antes de llegar a un acuerdo con la UE. También se indica que de no anunciarse las medidas en poco tiempo, instituciones como *UK Visas and Immigration*, que tramitará los registros de ciudadanos comunitarios, o Border Force, podrían verse desbordadas.

Se enumeran a continuación las áreas principales contenidas en el informe:

El Caso Europeo

Se solicita al Gobierno que aclare los siguientes aspectos:

- El estado de los nacionales de la UE que no se hayan registrado al finalizar el periodo de gracia.
- Si el proceso de registro y los derechos de los ciudadanos de la EEA serán idénticos a los de los ciudadanos de la UE y como se cumplirán.
- El estatus de los nacionales de la UE que lleguen después de marzo de 2019 y que no se hayan registrado, incluyendo su derecho a trabajar y a alquilar una vivienda
- Si se espera que los empresarios, propietarios y bancos tengan que verificar los documentos de los ciudadanos de la UE de la misma forma que actualmente se les exige para los inmigrantes no comunitarios.

- El estatus de los ciudadanos de la UE que han vivido en el RU más de 5 años pero se irán temporalmente fuera del RU en marzo de 2019.
- El estatus de los ciudadanos de la UE que han vivido en el RU más de 5 años pero han tenido un periodo de ausencia en otro país de más de seis meses de duración.
- Los derechos de los trabajadores desplazados.
- Derechos de reunificación familiar para futuras mujeres de ciudadanos de la UE y británicos.
- Las implicaciones legales de solicitar el "settle status" antes de que se ratifique el acuerdo de salida y RU abandone la UE (o durante cualquier periodo transitorio en el que se mantenga la libre circulación) y las consecuencias de que se rechace dicha solicitud.
- El estatus de los inmigrantes extra comunitarios con derechos derivados de la legislación comunitaria, incluyendo si será de aplicación la sentencia Zambrano, Metock and Surinder Singh.

El ministerio del Interior debería también elaborar un plan de contingencia para el supuesto de que no se alcance un acuerdo sobre la inmigración durante el periodo de transición.

Así mismo, los ciudadanos de países como Noruega, Islandia, Liechtestein y Suiza que viven en el RU y los nacionales de terceros países que están en el RU bajo el amparo de la legislación comunitaria, tienen todavía una incertidumbre mayor sobre su situación.

Por último, se recomienda al gobierno que suprima la exigencia de que los ciudadanos de la UE en posesión de la Residencia Permanente para solicitar la ciudadanía británica.

Nacionales de la UE que lleguen en el periodo de transición

Hay gran incertidumbre sobre cómo se registrarán y que derechos tendrán los comunitarios que lleguen después de 2019. Tampoco se sabe cuál es la postura del Gobierno en las negociaciones que se están llevando a cabo sobre el periodo transitorio. Si se desea que los comunitarios llegados en el periodo de transición tengan un régimen distinto a los que ya están aquí, el Gobierno debería especificar los extremos de dicho régimen.

Si se espera que el nuevo sistema de registro de ciudadanos de la EEA que lleguen después del Brexit esté operativo el 30 de marzo de 2019 se debería haber diseñado una estrategia para llevarlo a cabo, haber contratado a los efectivos necesarios y haber previsto la tecnología requerida.

Acuerdos para nacionales de la UE después del periodo transitorio

Se valora positivamente por parte de la Cámara de los Lores que el Gobierno haya pedido asesoramiento al *Migration Advisory Committee* antes de tomar decisiones que afecten a la inmigración a largo plazo, pero esto no evita que pueda consultarse a otras instituciones y colectivos de afectados al mismo tiempo.

El informe recomienda al Gobierno analizar si la caída de la inmigración EEA ha incrementado los intentos de los empresarios de contratar fuera de la EEA. Si el Gobierno encuentra que hay una relación entre la caída de la inmigración neta de EEA y el aumento en el número de nacionales extracomunitarios cuyos empleadores están solicitando que vengan a vivir y trabajar al RU, se recomienda entonces revisar el funcionamiento actual del sistema de inmigración Tier 2.