



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 223

Mayo-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

Finlandia, 19

- La reforma sanitaria y social y del gobierno regional

Grecia, 23

- Actualidad política, económica y social
- La economía griega se está recuperando

Italia, 32

- Actualidad política, económica y social

Países Bajos, 36

- Fuerte crecimiento de la economía holandesa en 2017

Polonia, 40

- Actualidad política, económica y social

Reino Unido, 48

- Actualidad política, económica y social

Rumanía, 51

- Actualidad política, económica y social

Suecia, 56

- Promesas electorales a los mayores

SEGURIDAD SOCIAL

Alemania, 59

- Gastos de la Seguridad Social no cubiertos por cotizaciones sociales
- Transiciones flexibles a la jubilación: la renta flexible y la jubilación anticipada para trabajadores con largos períodos de cotización

Irlanda, 69

- Reforma de las pensiones

Marruecos, 76

- Jubilación de funcionarios
- Informe del Tribunal de Cuentas / Protección social

Noruega, 81

- Cuando resulta más atractivo jubilarse tarde

Reino Unido, 84

- Progreso de la implantación del Crédito Universal

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**Alemania, 89**

- Evolución del sector de cesión de trabajadores
- Evolución del mercado laboral en abril

Bélgica, 116

- Informe sobre el desempleo en abril

Canadá, 120

- La tasa de desempleo se mantiene en el 5,8%

Finlandia, 124

- Aumento de la tasa de empleo de los mayores de 55

EE.UU. 128

- Informe sobre empleo en abril

Francia, 134

- Descifrando la reforma del Código del Trabajo

Grecia, 172

- Los datos provisionales de febrero

Italia, 175

- Los datos provisionales de marzo

Irlanda, 178

- Estadísticas mensuales

Marruecos, 180

- 4 de cada 10 empleados tienen un diploma de nivel superior
- La industria sigue perdiendo empleos

Países Bajos, 186

- Aumenta la conflictividad laboral
- Las diferencias salariales entre altos cargos y trabajadores aumentan

Reino Unido, 190

- Estadísticas mensuales

Rumanía, 195

- Desempleo en Marzo

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Alemania, 201**

- La conflictividad laboral en 2017

Irlanda, 211

- Impacto del aumento en 2016 del Salario Mínimo Nacional

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES**Bélgica, 214**

- Entrevista a la Ministra de Asuntos Sociales y Sanidad Pública: Maggie de Block

MIGRACIONES**Dinamarca, 220**

- Nuevas normas para acceder a la ciudadanía

Grecia, 223

- Sentencia del Supremo sobre libertad de movimiento de refugiados

Irlanda, 225

- Actitudes frente a la diversidad de la inmigración

Suecia, 229

- El problema de los solicitantes de asilo

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política y económica

El nuevo Gobierno se reunió el días 10 y 11 de abril en el palacio brandeburgués de Messeberg para determinar el programa de trabajo de los próximos meses. Tras el primer encuentro, la canciller alemana se mostró optimista con poder alcanzar el pleno empleo en 2025, subrayando la responsabilidad común del Gobierno y de los agentes sociales. Anunció la aprobación el 2 de mayo del nuevo presupuesto 2018, que no prevé un nuevo endeudamiento. Asistieron como invitados al encuentro, el presidente de la Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA), Ingo Kramer, y el presidente de la DGB, Reiner Hoffmann, el Secretario General de la OTAN, Jens Stoltenberg y el presidente de la CE, Jean Claude Juncker.

El SPD eligió el 22 de abril como presidenta del partido a Andrea Nahles, hasta ahora líder del grupo parlamentario, convirtiéndose con ello en la primera mujer que lidera esta formación con 154 años de historia. Nahles, que sucede en el cargo a Martin Schulz, obtuvo el voto de 414 de los 631 delegados presentes, lo que significa un 66,35 % del total de votos válidos en el congreso extraordinario celebrado en la ciudad de Wiesbaden. Como futuros objetivos del SPD, Nahles anunció su intención de querer lograr el control del capitalismo digital y de querer gravar más a los grandes consorcios de la economía digital. Asimismo, prometió un debate abierto acerca de una reforma de la prestación no contributiva por desempleo.

La canciller alemana, Angela Merkel, y el presidente francés, Emmanuel Macron, reafirmaron el 19.4 su propósito de consensuar la "refundación" de la Unión Europea, pese a admitir sus diferencias sobre su nuevo diseño y convencidos de que podrán presentar su propuesta conjunta el próximo junio. Para Macron, el acento debe ponerse en el término "inversiones", mientras que Merkel insistió en la necesidad de dar con "soluciones justas", en que se combinen el sentido de la "responsabilidad compartida" y los "esfuerzos nacionales". Los puntos de partida son distintos, pero no faltará "voluntad" en ninguno de los dos Gobiernos para llevar adelante tan "titánico trabajo", aseguró el presidente francés. Merkel, por su parte, señaló que los grandes logros de los últimos años, como las reformas emprendidas contra la crisis global en Portugal, España e Irlanda, resultaron de una "sabia combinación" entre las responsabilidades asumidas de cada uno de los países afectados y la solidaridad europea.

En el encuentro celebrado el 27.4 entre la canciller y el presidente de los EE.UU. trataron principalmente el conflicto comercial entre EEUU y Europa así como el futuro del acuerdo con Irán. El Gobierno alemán cuenta con que EEUU imponga aranceles sobre el aluminio y el acero a partir del 1 de mayo.

Alemania exportó en febrero de 2018 mercancías por un importe de 104.700 millones de euros, un 3,2% menos en comparación con el mes anterior en términos desestacionalizados y corregidos los efectos de calendario y un 2,4% más en comparación interanual. Asimismo importó mercancías por un valor de 86.300 millones de euros, un 1,3% menos en comparación con el mes anterior en términos desestacionalizados y corregidos los efectos; +4,7% en comparación interanual. El balance comercial, tan criticado internacionalmente, descendió con ello de 19.800 millones en febrero 2017 a 18.400 millones en febrero de 2018. La principal razón del descenso ha sido el crecimiento de las importaciones. Las importaciones desde los países de la UE ascendieron a 49.900 millones y desde los países fuera de la UE a 36.400 millones, con lo que en este último grupo fue más notorio el aumento de las importaciones (+5%) que el de las exportaciones (+0,9%).

Según resultados provisionales de la Oficina Federal de Estadística publicados en abril, los presupuestos públicos principales y extraordinarios alcanzaron por cuarta vez consecutiva un superávit, que en 2017 alcanzó los 61.900 millones de euros (2016: 25.800 millones). La recaudación fue de 1.429.700 millones de euros (+5,8%) y gasto público de 1.367.900 millones (+3.1%). El nuevo ministro de Finanzas, Olaf Scholz (SPD), cree que la tasa de endeudamiento público podría situarse en 2019 en el 58% y cumplir con ello lo previsto por el pacto de estabilidad, mientras que en el año en curso se situará en el 61%.

Según estimaciones del Gobierno dados a conocer a finales de abril, la economía alemana crecerá en 2018 un 2,3% y el 2019 un 2,1%. Con ello reduce ligeramente los pronósticos provisionales para 2018 adelantados en enero, según los cuales se esperaba un aumento de 2,4%. La cifra de ocupados aumentará en un millón de personas hasta el 2019 y el descenso del desempleo batirá un nuevo récord.

Los principales institutos de investigación económica presentaron el 19.4 su informe semestral sobre la economía alemana. Revisan al alza en 0,2 puntos su pronóstico del crecimiento económico que pasa al 2,2% en 2018 y al 2,0% en 2019. Avanzan un incremento de la recaudación estatal de 37.800 millones en 2018 y 34.700 millones en 2019. Recomiendan al Gobierno usar estos fondos adicionales para estabilizar las finanzas públicas y renunciar a incrementar el gasto social, critican expresamente las mejoras previstas para las pensiones públicas. Avanzan un incremento

de la cifra de ocupados de 44,3 millones en 2017 a 45,3 millones en 2019. La tasa de desempleo pasará del 5,7% al 4,8%. Por otro lado, el Instituto de Investigación Económica y de Coyuntura alemán (IMK), cercano a los sindicatos, publicó esta semana que el indicador de riesgo de una recesión económica en Alemania ha subido considerablemente desde el 6,8 hasta el 32,4 % debido a la amenaza de una guerra comercial entre China y Estados Unidos.

Seguridad social

El Consejo de Ministros aprobó el 23 de abril el Reglamento que regula la subida de las pensiones presentado por el Ministerio Federal de Trabajo para los más de 20 millones de jubilados. A partir del 1 de julio, se aplicará un aumento del 3,22% en el oeste y del 3,37% en el este. Con ello las pensiones en este del país alcanzan el 95,85 de las del oeste (antes: 95,7%). La equiparación total del 100% de ambas regiones podría alcanzarse a más tardar en 2024

La prensa informó a comienzos de abril que el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Heil, podría estar preparando dos paquetes de medidas para incrementar algunas de las pensiones. El primer paquete entraría en vigor el 1 de enero de 2019 y supondría un incremento sustancial de las pensiones para madres y las de gran invalidez. Un segundo paquete, todavía sin determinar la fecha de entrada en vigor, introduciría la pensión mínima básica y la obligación de los autónomos de contar con un plan de pensiones.

En vísperas de la presentación de la comisión del Gobierno para una propuesta de reforma del seguro de pensiones, el sindicato del metal, con aproximadamente 2.000.000 de afiliados, reclamó el 30.4 del Gobierno un incremento gradual de la tasa de reemplazo de las pensiones. El sindicato propone que el coste de esta medida se reparta a partes iguales entre empresarios, trabajadores y Gobierno. CDU y SPD quieren mantener hasta 2025 la tasa de reemplazo en el 48% y lograr que la cuota social, que en la actualidad se sitúa en el 18,6%, no supere el 20%.

Por su parte, el sector de los seguros propondrá en las próximas semanas un modelo alternativo a los planes privados de pensiones con subvenciones estatales. La Federación de los Seguros Privados anunció a comienzos de abril que antes del verano quiere dar respuesta a las críticas que desde hace años califican estos planes de poco beneficiosos por sus elevados costes y la baja rentabilidad. La canciller había insistido en 2017 que es prioritario desarrollar un modelo nuevo que haga estos planes más atractivos, Las empresas del sector quieren evitar a toda costa que el Gobierno diseñe un modelo propio, tal como vienen proponiendo algunos gobiernos regionales. El sector privado teme que esta solución podría

suponer el fin de los planes subvencionados. Algunos expertos proponen adoptar un modelo similar al sueco, donde el Gobierno saca a concurso la gestión de diversos fondos de pensiones.

El ministro de Sanidad, Jens Spahn (CDU), propuso a comienzos de abril que las cajas de enfermedad recurran a sus fondos de reserva que acumulan 19.000 millones de euros para lograr reducir la cuota al seguro de enfermedad. Las cajas critican la propuesta ya que pondría en situación de desventaja a aquellas con menos fondos, algunas la califican de "expropiación". La prioridad de Spahn será la de ejecutar los acuerdos alcanzados para esta legislatura: volver a la financiación paritaria de la cuota al seguro de enfermedad entre asegurados y empresarios, poner en marcha un programa para contratar 8.000 trabajadores adicionales para la atención a la dependencia y reducir los tiempos de espera para que los pacientes del seguro obligatorio pueden obtener una cita médica.

Spahn propuso además a finales de abril anular buena parte de la deuda del seguro de enfermedad que alcanza los 8.200 millones de euros. Spahn quiere anular en concreto los 6.300 millones de euros que los asegurados voluntarios adeudan al seguro de enfermedad. En la mayoría se trata de autónomos, muchos de ellos sin trabajadores a su cargo, así como cientos de miles de temporeros que dejan de pagar sus cotizaciones sin que los seguros de enfermedad puedan aclarar si han retornado a sus países de origen. Spahn propone que estos asegurados puedan ser dados de baja de oficio a los seis meses; solamente en el sector agrícola se trata de 286.000 personas al año. Asimismo propone reducir a la mitad el salario supuesto sobre el que se calcula la cotización mínima de los autónomos que optan por una afiliación voluntaria al seguro de enfermedad, que pasaría de 2.248 a 1.142 euros mensuales. La cotización mínima se situaría en 171 euros mensuales.

El Gobierno quiere reducir la cuota al seguro de desempleo en 0,3 puntos al 2,7%. Según informó la prensa, la buena situación que atraviesa la coyuntura económica ha incrementado de forma espectacular la recaudación de cotizaciones del seguro. En la actualidad, el Fondo de Garantía del seguro se sitúa en 20.000 millones de euros, expertos creen que incluso tras la reducción de la cuota podría seguir aumentando hasta los 30.000 millones a finales de 2019. Diversos economistas, la patronal y los liberales proponen reducir la cuota en 0,5 puntos y algunos expertos de la CDU sugieren adelantar a julio la reducción de 0,3 puntos. Los sindicatos advierten del riesgo que encierra una reducción excesiva de la recaudación y proponen ampliar la cobertura del seguro.

Mercado de trabajo

El paro registrado descendió en abril en 74.000 personas frente al mes anterior (-7.000 en términos desestacionalizados), registrándose una cifra total de 2.384.000 desempleados (-185.000 en comparación interanual). La tasa de paro fue del 5,3% (-0,2%). También descendió el subempleo a 3.354.000 (-17.000 frente a marzo y -235.000 frente al año anterior). 692.000 personas recibieron ese mes la prestación contributiva por desempleo (-55.000 en comparación interanual) y 4.241.000 la prestación no contributiva (-184.000). La ocupación aumentó en marzo en 32.000 personas en términos desestacionalizados frente a febrero. El número total de ocupados alcanzó los 44,46 millones (+598.000 en comparación interanual). Este crecimiento se atribuye principalmente al incremento de la afiliación a la Seguridad Social que en febrero ascendió a 32,55 millones (+53.000 y +773.000 respectivamente). La demanda de mano de obra siguió creciendo en abril con 784.000 puestos de trabajo vacantes registrados (+78.000 en comparación interanual).

El Gobierno alemán se ha fijado como objetivo alcanzar el pleno empleo para 2025 a través de una estrategia nacional de formación continua y la inversión de 4.000 millones de euros en esta legislatura para volver a incorporar a los parados de larga duración en el mercado de trabajo. Está previsto que el plan de capacitación continua beneficie por ejemplo tanto a aquellas personas sin una formación profesional acabada, como a aquellas que quieran reciclarse profesionalmente, precisó la canciller alemana, Angela Merkel, el 28.4 en su habitual vídeo-mensaje de los sábados.

En 2016 se registró la cifra de abandono de la formación más alta desde los años 90. Según el Informe sobre Formación Profesional 2018 del Gobierno federal aprobado el 18.4 por el Consejo de Ministros, unos 146.000 aprendices rescindieron en 2016 sus contratos de formación, situándose la cuota de abandono de la formación en el 25,8%. En 2017 se firmaron 514.900 contratos de formación (+4.900; +1% frente a 2016). Mientras que la cifra de contratos entre los hombres creció notoriamente (+11.500; +3,7%), se mantiene la tendencia a la baja de los contratos firmados por mujeres en los últimos años (-6.600; -3,3 %). Por primera vez desde 2012 ha crecido el número de nuevos contratos de formación, en términos interanuales el aumento fue del 1,0%.

La prensa se hace eco de los principales resultados de varios informes, publicados a comienzos de abril, sobre el impacto que tendrá la digitalización y la automatización sobre el mercado de trabajo. Un primer informe de la OCDE llega a la conclusión de que el número de puestos de trabajo destruidos por la IA y la automatización será mayor en Alemania que en el resto de los países industrializados. El 20% de los trabajadores

alemanes podría perder su empleo en los próximos 15 a 20 años, otro 36% tendrá que asumir las enormes transformaciones que sufrirían los procesos productivos en los que están inmersos. Un informe realizado por el Centro de Investigación Económica Europea (ZEW), por encargo del Ministerio de Investigación, analiza el impacto de las inversiones realizadas en el ámbito de la digitalización y automatización. Concluyen que las inversiones realizadas entre 2011 y 2016 han supuesto la eliminación del 5% de los puestos de trabajo pero han permitido a las empresas analizadas ganar en competitividad y ampliar sus plantillas, pero el efecto neto en este período habría sido un incremento del empleo en un 1%.

Según un informe del Instituto Alemán de Economía publicado en abril, la falta de personal cualificado reduce el crecimiento económico alemán en casi un 1% al año. En el estudio se afirma que al mercado alemán le faltan actualmente unos 440.000 trabajadores cualificados y que si las empresas alemanas pudieran cubrir este déficit, el rendimiento económico del país aumentaría en un 0,9% o unos 30.000 millones de euros. La deficiencia de trabajadores lleva la capacidad productiva de las empresas al límite y es una razón para que éstas no se decidan a invertir, dice el estudio. La falta de personal es una de las principales preocupaciones de muchas empresas. Según una encuesta a 24.000 empresas de la Confederación Alemana de Cámaras de Comercio e Industria (DIHK), el 60% de ellas cree que la falta del personal cualificado es el mayor riesgo para el negocio, hace 8 años era solo el 16%.

De una respuesta de finales de mes del Gobierno a una interpelación de Los Verdes, se desprende que en la dependencia se encuentran vacantes actualmente unos 25.000 puestos de trabajo de personal técnico especializado (14.785 en geriatría; 10.814 en enfermería). A estos hay que añadir la falta de 15.000 trabajadores auxiliares. Los Verdes hablan de una "crisis de personal cualificado" y critican que las medidas de los últimos años no han surtido efecto y que los 8.000 puestos de trabajo adicionales prometidos por el nuevo Gobierno en el acuerdo de coalición no representan más que "una gota de agua en el océano". Por ello, reclaman aplicar un amplio programa de emergencia que no solo contrarreste la actual falta de personal en el sector, sino que además descongestione completamente la situación de contratación de personal.

A comienzos de abril la Confederación Alemana de Cámaras de Comercio e Industria (DIHK) se pronunció a favor de formar una alianza entre la política y el sector empresarial con el fin de hacer frente a la creciente falta de mano de obra cualificada. Entre las propuesta de su presidente, Eric Schweitzer, se encuentran la cualificación de un mayor número de personas para la vida profesional, mejor equipamiento técnico y de maestros cualificados en las escuelas de FP, incorporación de una

orientación profesional obligatoria en las escuelas e institutos y una actuación en conjunto para poder ofrecer oportunidades a los desempleados sin formación.

Uno de cada nueve jubilados continúa trabajando en Alemania, tres veces más que en el año 2000. Según informa Eurostat, en 2016 un total de 1,4 millones de personas mayores de 65 años contaban con un trabajo. Según un informe publicado esta semana, para muchos la motivación dista mucho de ser la falta de ingresos a través de pensiones, sino el deseo de mantener una actividad laboral. El porcentaje de jubilados altamente cualificados que trabajan es especialmente elevado. El 30% de los jubilados con un bachillerato mantiene una actividad laboral, mientras que solo el 20% de aquellos que tienen un grado escolar básico. Llama la atención la diferencia por sexo. El 28% de los hombres jubilados trabaja, pero solo el 18% de las mujeres.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

La patronal está aumentando la presión sobre el nuevo ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD), para lograr la flexibilización de la norma que regula la jornada laboral. Las principales organizaciones empresariales y la Confederación Alemana de Oficios argumentan que la digitalización y la globalización hacen necesarias adecuar las normas a la realidad. La Ley sobre la jornada laboral data de 1994 y prevé que por regla general está será de ocho horas y solamente en casos excepcionales podrá ampliarse hasta las diez horas. Asimismo, prevé un período de descanso de, al menos, once horas.

Según informa Eurostat a comienzos de mes, en 2017 los costes laborales aumentaron un 2,6% en Alemania, 0,6 puntos por encima de la media de los 28 Estados miembro. El coste laboral medio para el empresario se situaba en 34,10 euros por horas, mientras que el coste medio en el conjunto de la UE fue de 26,80 euros. Alemania ocupa el séptimo lugar por detrás de Dinamarca (42,50 euros), Bélgica (39,60), Luxemburgo (37,60) y Suecia (36,60). Las diferencias entre el coste en Alemania y el resto de la UE es especialmente pronunciado en las empresas industriales (Alemania: 40,20 euros, media UE: 27,40), sector en el que el coste solamente es superior en Bélgica y Dinamarca. En el sector servicios la media europea es de 26,60 euros mientras que en Alemania se sitúa en 31,5 euros.

Un informe del Instituto de la economía alemana (IW Köln), publicado el 30.4, analiza la importancia de los acuerdos colectivos. En 2016 solamente el 37,5 % de los trabajadores estaban sujetos a un convenio colectivo de ámbito regional o nacional y el 11,2 % a un convenio de empresa, otro 4,6% recibía retribuciones independientes de las tablas

salariales, estando sujetos a un convenio, y los salarios de otro 9,9% se regía por lo acordado por convenio sin que la empresa estuviera sujeta a dichos acuerdos. Las diferencias regionales son evidentes: el porcentaje de trabajadores en la parte oriental regulados por convenio regional o nacional es inferior al de la parte occidental mientras que se dan con mayor frecuencia los convenios de empresa. Por sexo, edad y tipo de jornada, las diferencias salariales son mínimas. No obstante, parece significativo que solamente el 31,6% de los trabajadores con un mini-empleo estaban sujetos a lo acordado por la negociación.

El sindicato de la industria química quiere lograr una subida salarial del 6% y doblar las pagas extras por vacaciones. La patronal advierte del efecto negativo que podría tener un acuerdo demasiado ambicioso, mientras que los sindicatos remiten al crecimiento de la facturación de las empresas del sector y reclama hacer a los trabajadores partícipes de los beneficios que éstas están obteniendo. Además esperan lograr un mayor grado de autonomía para los 580.000 trabajadores del sector a la hora de distribuir la jornada laboral. La patronal estaría dispuesta a estudiar pero, al igual que hizo la patronal del metal, solamente si el sindicato accede a implantar un sistema que permita ampliar la jornada a aquellos trabajadores que así lo deseen.

Patronal y sindicatos acordaron el 17 de abril un convenio colectivo para los 2,3 millones de empleados de las Administraciones Públicas del Estado y los municipios. Se aplicará un aumento salarial en tres fases: percibirán con efecto retroactivo desde el 1 de marzo de 2018 un 3,19% más de salario, a partir del 1 de abril de 2019 se aplicará un aumento del 3,09% y a partir del 1 de marzo de 2020 del 1,06%. Además los empleados de los niveles salariales más bajos percibirán una paga única de 250€. Los aprendices recibirán en 2018 y en 2019 un aumento salarial de 50€ respectivamente. La suma de gastos adicionales para la Federación y los municipios asciende así a casi 10.000 millones de euros en los próximos dos años y medio. El periodo de validez de este convenio colectivo será de 30 meses. Los sindicatos demandaban en un principio un aumento salarial del 6%, pero 200€ como mínimo; durante un periodo de solo 12 meses.

En 2015 entró en vigor la Ley para la participación equitativa de mujeres y hombres en los órganos de gestión de la empresa privada y pública; no obstante, desde entonces apenas ha mejorado la presencia de la mujer en las juntas directivas de empresa. Por ello, la ministra de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Franziska Giffey, anunció a comienzos de abril su intención de imponer severas sanciones a las empresas que no alcancen el objetivo de la cuota femenina establecida por ley en sus juntas directivas y otros órganos directivos.

El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD), presentó en abril un proyecto de ley que contempla el derecho de los trabajadores a regresar de un trabajo con jornada parcial a una jornada completa a partir de 2019. Si no fuera posible la prolongación de la jornada, el empleador estará obligado a aducir los motivos. La CDU/CSU y el SPD ya quisieron regular la vuelta a la jornada completa en la anterior legislatura pero no consiguieron ponerse de acuerdo en los detalles. En 2017 trabajaban más de 15 millones de personas con una jornada parcial.

Un informe de la OCDE publicado en abril señala que en Alemania los salarios de las personas solteras soportan una carga fiscal y cotizaciones sociales más altas que el resto de los países industrializados. Los descuentos suman el 49,7% en el caso de un trabajador soltero, 0,2 puntos más que en 2016 e inferior solamente a Bélgica, donde los descuentos suman un 53,7% (OCDE: 35%). Por otra parte, el informe de la OCDE destaca que las aportaciones de los empresarios a la Seguridad Social están por debajo del 20% y por lo tanto son inferiores a parte de los países industrializados. La patronal comenta este informe reclamando una reducción de las cotizaciones sociales y advierte del riesgo que encierra el cambio demográfico, sobre todo para la estabilidad del sistema de pensiones.

Según informó el Gobierno el 30.4 en respuesta a una pregunta del grupo de La Izquierda, a finales de 2016 el 17,7% de los trabajadores sujetos a cotizaciones tenía salarios íntegros mensuales inferiores a 2.000 euros. Las diferencias regionales son considerables. En Alemania oriental este porcentaje se situaba en el 14,7%, en la parte oriental alcanzaba el 31,2%. Destaca Meklemburgo-Pomerania Occidental con el 36,7%, el menor porcentaje corresponde a Baden-Wurtemberg con 12,4%. Tanto ese grupo parlamentario como el dirigente del SPD reclaman un incremento del SMI de los 8,84 euros actuales a 12 euros por hora.

Asuntos sociales y servicios sociales

Este mes la prestación no contributiva ha sido motivo de debate. La asociación *Paritätischer Wohlfahrtsverband*, una de las mayores organizaciones del tercer sector, reclamó del Gobierno una reforma en profundidad de la prestación no contributiva por desempleo. Su presidente, Ulrich Schneider, cree que el momento es idóneo para lograr un incremento considerable de la prestación que, en su opinión, debería pasar de los 416 euros mensuales a 571 euros, tomando en consideración las declaraciones del nuevo ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, quien reconoció que la prestación aboca a algunos beneficiarios a una situación de riesgo de pobreza. Schneider recuerda que para muchos de los beneficiarios esta prestación no es transitoria sino que la situación de necesidad se cronifica por las dificultades de acceder al mercado de

trabajo. La prensa cree poco probable que el Ministerio de Trabajo acceda a esta reclamación pero no descarta que sí asuma algunas de las reivindicaciones planteadas por Schneider y su organización como por ejemplo la de modificar el actual régimen de sanciones de los beneficiarios de la prestación no contributiva, especialmente duro para los menores de 25 años. Parte de la CDU defiende el actual sistema señalando que el concepto de pobreza que maneja el tercer sector exagera la problemática.

Según datos publicados por la Agencia Federal de Empleo, el 10.4 en septiembre de 2017 el 55,2% de las 4,3 millones de personas con capacidad laboral que percibían la prestación no contributiva por desempleo tenía origen migratorio (2013: 43%). La Agencia de Empleo justificó esta evolución con la dificultad que tiene la mayoría de los refugiados para entrar en el mercado laboral tras la resolución de su solicitud de protección internacional debido a la falta de conocimientos del idioma y de formación, por lo que pasan a percibir la prestación básica. Unos 2.052.000 niños o jóvenes menores de 18 años (prácticamente uno de cada siete) dependían en junio de 2017 de la prestación no contributiva, un 5,2% más que en junio de 2016 e incluso un 8% más que hace cinco años. La cuota es todavía mayor entre los niños menores de tres años: uno de cada seis niños vivía en junio de 2017 en una familia perceptora de la prestación básica para demandantes de empleo. La agencia atribuye el aumento a la creciente cifra de familias extranjeras que son asesoradas por los *jobcenter* y perciben la prestación no contributiva por desempleo y desempeña un papel decisivo en ello la creciente cifra de refugiados, que tras el cierre de su procedimiento de asilo y la realización de los cursos de integración pasan a percibir la prestación si no encuentran inmediatamente un trabajo.

En 2017 se impusieron 952.840 sanciones a los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo, produciéndose un ligero aumento del 1,5% (+13.700) en comparación interanual. En relación con la cifra total de perceptores, la cuota de sanciones se mantuvo sin cambios en el 3,1%. La causa del 75% de ellas fue la incomparecencia a citas a pesar de los recordatorios por SMS. Según los datos publicados por la Agencia Federal de Empleo en abril, en febrero percibieron 4,95 millones de personas la prestación no contributiva; de ellos, 4,26 millones tenían capacidad para trabajar. El ministro federal de Trabajo, Hubertus Heil, se mostró abierto a incrementar el importe de la prestación con el fin de "mejorar las perspectivas de vida de las personas".

A finales de abril la policía realizó registros en diversas ciudades en Renania del Norte-Westfalia en una acción concertada con las autoridades municipales, los organismos competentes para la prestación no contributiva y el organismo de aduanas. Se trataba de desmantelar una red dedicada al fraude organizado y masivo de la prestación no

contributiva por desempleo. Podrían estar implicados varios miles de ciudadanos rumanos y búlgaros, que podrían haber estado cobrando esta prestación en su modalidad de complemento salarial a pesar de haber estado trabajando o personas con contratos de miniempleo ficticios, formalizados con el único fin de cobrar la prestación compensatoria.

Migraciones

El ministro de Cooperación y Desarrollo, Gerd Müller (CSU), manifestó en abril su intención de ampliar la dotación económica del programa de repatriación "Perspectivas en el propio país", puesto en marcha en marzo de 2017, con unos 500 millones de euros anuales (dotación actual: 150 millones). La idea es ayudar a los inmigrantes a regresar y a afianzarse en su tierra, por ejemplo asesorándoles en la creación de empresas o con programas de FP o empleo. Los países de destino serán Albania, Kosovo, Serbia, Túnez, Marruecos, Gana, Senegal, Nigeria, Irak, Afganistán y Egipto. Müller destacó también el éxito alcanzado con el programa "*Cash for Work*" que ofrece perspectivas a refugiados sirios en su país y con el que se ha conseguido en los últimos dos años introducir a más de 140.000 personas en el mercado laboral en sus países de origen.

El nuevo ministro de Interior, Horst Seehofer (CSU), anunció a comienzos de abril su intención introducir restricciones más severas a la reagrupación familiar de personas con protección subsidiaria. El proyecto de ley prevé permitir la reagrupación familiar solo a cónyuges, a padres de niños menores y a refugiados menores solteros y excluye del ámbito de aplicación a perceptores de la prestación no contributiva por desempleo y a aquellas personas que no hayan contraído matrimonio en el país de origen. El documento permite además denegar la reagrupación a familiares de personas sospechosas de terrorismo, a predicadores del odio y dirigentes de organizaciones ilegales. La CDU apoya la propuesta de Seehofer, pero ésta ha generado mucho descontento en el SPD, partido que no tiene la intención de divergir de los resultados de las negociaciones de coalición. El ministro de Exteriores insta a la Unión a mantener los acuerdos adoptados y afirmó que el SPD no aprobará un proyecto de ley que reduzca la cifra de reagrupación acordada de 1.000 personas al mes. El Parlamento y la Cámara Alta aprobaron en marzo suspender la reagrupación familiar para personas con protección subsidiaria hasta mediados de julio, fecha en la que deberán entrar en vigor las nuevas disposiciones. El debate entre CDU, CSU y SPD acerca de la reagrupación familiar amenazaba con lastrar la coalición de Gobierno. Mientras que los cristianodemócratas insisten en que se ha acordado la entrada del país de 1.000 reagrupados al mes y que un cupo no agotado en un mes no puede ser transferido al siguiente, los socialdemócratas afirman que el acuerdo especifica una cifra de 12.000 reagrupados al año.

Varios países de la UE, entre ellos Alemania, anunciaron a comienzos del mes que no desean seguir financiando el acuerdo adoptado con Turquía en materia migratoria. Estos argumentan la falta de finalización o iniciación de proyectos. Además en su carta a la UE critican la falta de transparencia y desean saber exactamente de donde proceden los fondos con los que se financia la ayuda a Turquía

Un estudio del Instituto de Economía (IW) publicado en abril incide en la dependencia de Alemania de la inmigración. Según el estudio, actualmente unas 200.000 personas de los países balcánicos que viven ya desde hace tiempo en el país tienen un trabajo con cotizaciones la Seguridad Social en Alemania. Más del 66% de los albanos, más del 60% de los bosnios y la mitad de los macedonios que viven en Alemania tienen un trabajo regular. Desde el final de la crisis del euro disminuye la inmigración de la UE a Alemania y por ello en el futuro aumentará aún la dependencia de los inmigrantes procedentes de países no europeos, afirmó el experto del instituto, Wido Geis. Falta personal cualificado especialmente en informática, técnica y ciencias naturales. Por ello, Geis propone traer al país de forma selectiva a inmigrantes con la correspondiente cualificación básica, para luego completarla en la empresa o universidad y motivar a este colectivo a que se quede de forma permanente en el país.

La Oficina Federal de Estadística publicó el 12 de abril las actuales cifras sobre la población extranjera en Alemania correspondientes a 2017, año en el que alrededor de 10.624.000 personas residentes en Alemania eran extranjeras, el 12,5% de la población. El número de extranjeros aumentó en 585.000 personas (+5,8%) respecto al año anterior, cifra idéntica a la registrada en 2013, antes del inicio de la crisis de los refugiados. Esta evolución se debe principalmente a dos factores: al claro descenso de la inmigración desde países fuera de la UE y al constante aumento de la inmigración desde países de la UE, especialmente desde los países adheridos desde 2004. Unos 5.920.000 extranjeros procedían de terceros países (+163.000; +2,8%); el débil aumento se atribuye ante todo a una migración neta baja desde los principales países de origen de solicitantes de asilo. La migración neta desde los países de la UE aumentó notoriamente hasta las 439.000 personas (2016: 277.000). Destacan Polonia (85.000), Rumanía (85.000) y Bulgaria (45.000). En total había registrados 178.010 españoles (2016: 163.560), 92.365 hombres y 85.645 mujeres.

Alemania confirmó a mediados de abril que en 2018 y 2019 acogerá a 10.200 refugiados del programa de reasentamiento de la UE, un compromiso heredado de la anterior legislatura. Se trata de personas especialmente vulnerables o traumatizadas y menores no acompañados. La prensa cree que el nuevo ministro del Interior, Horst Seehofer (CSU),

no podrá negarse a cumplir este compromiso aunque contradiga el cambio hacia una política migratoria más restrictiva. Seehofer recalcó que esta cifra sería tomada en cuenta para calcular el tope de nuevas entradas al país, que se podría situar entre 180.000 y 200.000 personas. El número de personas reasentadas en 2018 sería de 4.600 y en 2019 de 5.600.

El Gobierno informa en respuesta a una interpelación del grupo parlamentario de La Izquierda que a finales de febrero la cifra de refugiados que esperan más de un año a que se resuelva su solicitud de protección internacional se ha reducido a 13.000. La Oficina Federal de Migraciones acumulaba a mediados de 2016 medio millón de solicitudes sin resolver. Las solicitudes de solicitantes recién llegados se tramitan en una media de tres meses, si se suman los casos sobrevenidos la duración media es de diez meses. Los menores no acompañados tienen que esperar una media de 13 meses y medio a recibir una resolución. La oposición crítica este aspecto, que considera intolerable teniendo en cuenta que entre el 80% y el 90% de las resoluciones son favorables. Sin embargo, la oposición también afirma que la reducción de la duración media no puede ser el único objetivo ya que se resentiría la fundamentación de las resoluciones.

El Tribunal Federal de Cuentas ha anunciado que examinará los procedimientos de trabajo de la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF). El trasfondo de esta medida son las sospechas de corrupción contra la directora de la oficina regional en Bremen, acusada de haber manipulado resoluciones de solicitantes de protección internacional y haber concedido asilo en numerosos casos sin cumplirse los requisitos necesarios. Junto a la directora de la oficina, las autoridades también tienen en su punto de mira a otros empleados, a los que no se les ha abierto hasta el momento procedimiento disciplinario para no entorpecer la investigación.

El Consejo de Expertos de Fundaciones Alemanas para la Integración y Migración presentó el 24 de abril en Berlín su informe anual, en el que exhorta al Gobierno a que apruebe una normativa que reúna todas las regulaciones en materia de migraciones siguiendo el ejemplo del Código Social. Los expertos critican especialmente la inmensidad de normas legales y reglamentos aprobados a lo largo de los años, así como la excesiva complejidad de competencias en materia migratoria en Alemania, que califican de "auténtica jungla". Solicitan ampliar las posibilidades de inmigración para la mano de obra cualificada y reducir los obstáculos para la homologación de títulos profesionales. La Unión y el SPD pactaron en el acuerdo de coalición elaborar un reglamento que controle y regule la inmigración en el mercado laboral, orientándola en las necesidades de la economía alemana.

La propuesta del nuevo ministro de Interior, Horst Seehofer (CSU), de concentrar a los solicitantes de protección internacional en centros de acogida ha sido duramente criticada por los delegados de un congreso del sindicato de policías GdP celebrado a finales de abril. Los delegados son contrarios a "mantener encuartelados y aislados durante años a los solicitantes de protección internacional" y advierten del riesgo de que se produzcan situaciones de agresividad y frustración. Temen que las personas alojadas en estos centros no tendrán acceso a cursos de integración y apenas dispondrán de medios económicos. El ministro critica el posicionamiento del sindicato y en especial que hayan calificado de "campos" estos centros, un término que en opinión del ministro sugiere asociaciones negativas en Alemania. Seehofer, que en agosto o septiembre quiere poner en marcha los primeros centros, cree que los críticos desconocen los detalles de la propuesta.

En 2017 no pudieron llevarse a cabo 20.869 expulsiones de solicitantes de asilo rechazados, muchas de ellas fueron anuladas por los länder, la razón más habitual es que no pudo efectuarse la entrega. Unas 9.200 expulsiones fracasaron el día de vuelo porque los inmigrantes no fueron localizados, disponían de un justificante médico o de un recurso judicial.

FINLANDIA

LA REFORMA SANITARIA Y SOCIAL Y DEL GOBIERNO REGIONAL¹

El objetivo de la reforma del gobierno regional, los servicios sanitarios y sociales² es garantizar la igualdad de servicios y reducir la desigualdad en todo el país, recuerda el grupo de trabajo ministerial sobre las reformas.³

El sistema existente no salvaguardará el futuro

La población de Finlandia está envejeciendo y, en el futuro, cada vez menos personas financiarán los servicios del Estado de Bienestar. Finlandia está enfrentando el hecho de que el aumento en el costo de los servicios públicos debe ser mitigado, y el modelo actual de organización municipal no ha sido capaz de resolver estos desafíos.

La reducción del gasto en servicios sociales y de salud es parte del objetivo del Gobierno, que debe reducir la brecha de sostenibilidad en 10.000 millones de euros. Sin reformar los servicios de salud y sociales, los ingresos de la economía pública no serán suficientes para cubrir los servicios estipulados por ley en el futuro. La reducción del gasto no se trata de perjudicar los servicios sino de desplegar los mejores y más eficientes métodos de operación en todo el país.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Salud y Bienestar Social⁴, existen diferencias significativas en la disponibilidad y variedad de servicios sociales y de salud en diferentes municipios. Los servicios facilitados por los centros de salud varían tanto entre los municipios como dentro de ellos. Los enfermos crónicos, las pensionistas y las familias con niños hacen cola en los centros de salud. El crecimiento en las pólizas privadas de seguro médico es un indicador de la poca fe de las personas en el sistema.

Muchos condados han recorrido un largo camino en la reforma de los servicios sociales y de salud. La reforma permite que las municipalidades y las ciudades se centren en las tareas en las que suelen centrarse las ciudades en otros países. Los municipios son responsables de los servicios de salud en pocos países de la OCDE.

¹ Fuentes: Ministerio de Finanzas y el Ministerio de Asuntos Sociales y de Salud.

² La tal llamada reforma "SOTE". AIS nº 216, octubre de 2017, AIS nº 190, mayo de 2015.

³ Ministerio de Finanzas y el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, http://vm.fi/en/article/-/asset_publisher/hallitus-maakunta-ja-sote-uudistus-tehdaan-koko-suomelle-11.05.2018.

⁴ National Institute for Health and Welfare <https://thl.fi/fi/web/thlfi-en> .

Los fondos para los condados serían provistos por el Estado. Esto significa que el Estado tendría más responsabilidad por la disponibilidad de los servicios básicos necesarios. Los condados recibirían fondos en función de sus características especiales y las necesidades de los residentes de la región. El Estado limitaría el aumento de los gastos para poder alcanzar los objetivos económicos de la reforma. Sin embargo, la financiación no estaría limitada en los derechos básicos.

La reforma avanza en fases y en parte a través de experimentos. Todos los 18 condados han solicitado ensayos sobre la libertad de elección⁵. Estas pruebas comenzarán a partir del 1 de julio de 2018, es decir, una vez que el Parlamento haya aprobado la Ley de libertad de elección.

Las evaluaciones internacionales consideran que la reforma es inevitable

Finlandia recibió varias recomendaciones internacionales sobre la reforma de los servicios sociales y de salud. Las recomendaciones de la UE, el FMI y la OCDE consideran que la reforma de los servicios de salud y sociales es un factor importante para salvaguardar la sostenibilidad a largo plazo de la economía del sector público. La recomendación específica del país del Consejo de la UE incluye una recomendación directa para aceptar e implementar reforma del gobierno regional, de la salud, los servicios sociales.

Según el FMI, la reforma de los servicios de salud y sociales es crucial para resolver la presión sobre el gasto causado por el envejecimiento de la población. En sus informes, la OCDE ha llevado a Finlandia a prepararse para los gastos de la economía nacional causados por el envejecimiento de la población, la desigualdad en la disponibilidad de servicios y para centralizar la asistencia sanitaria urgente y de emergencia.

La evaluación previa del grupo de expertos de la OMS en otoño de 2016 prestó atención a los muchos aspectos favorables de la reforma, en particular la centralización de la responsabilidad de organizar y financiar los servicios con los condados. Se recomendó avanzar en fases y mediante experimentos piloto para implementar la libertad de elección

Varios modelos han sido rechazados

El mandato anterior de gobierno incluía la elaboración de una propuesta del gobierno al Parlamento, según la cual los servicios de salud y sociales se habrían organizado sobre la base de cinco autoridades municipales conjuntas y 19 autoridades municipales proveedoras conjuntas. En aquel

⁵ "Freedom of choice pilots".

momento en 2014, el Comité de Derecho Constitucional declaró que el modelo propuesto de autoridad municipal conjunta implicaba problemas significativos desde el punto de vista de la democracia. Además, el modelo de autoridad municipal conjunta habría causado, debido a otros impactos en la economía municipal durante el mismo período parlamentario, riesgos económicos irracionalmente altos para muchos municipios.

Libertad de elección para todos los grupos demográficos

En el modelo de libertad de elección propuesto por el Gobierno, los residentes de los condados podrían elegir más extensamente a su proveedor de servicios de salud o sociales. Esto proporcionaría a los residentes un acceso más rápido al centro de salud y servicios sociales y a otros servicios, reduciendo las colas.

Los servicios se compilarían alrededor del cliente, independientemente de la organización

La reforma aumentaría significativamente la libertad de elección en los servicios sociales. Las personas mayores y discapacitadas tendrían considerablemente más autonomía sobre sus servicios.

Como resultado de la libertad de elección, se estima que la proporción de servicios sociales privados aumentará del nivel actual del 32% al 39% (un aumento de 500 millones de euros). Se estima que la proporción de servicios privados de salud aumentará del nivel actual del 6% al 13% para el año 2024 (un aumento de 800 millones de euros).

El modelo de libertad de elección propuesto por el Gobierno se basa en encuestas, evaluaciones y declaraciones de expertos nacionales e internacionales. Las recomendaciones del grupo de trabajo dirigido por el Profesor *Brommels* en 2016 han desempeñado un papel importante: la libertad de elección debe realizarse para que el cliente se registre en el centro público o privado de salud y servicios sociales de su elección. Además, el cliente puede elegir entre otros servicios incluidos dentro del alcance de la libertad de elección. Los fondos estatales para los condados deberían basarse principalmente en un reembolso fijo basado en el tamaño y las necesidades de la población.

Se requiere un amplio uso de servicios digitales

La reforma facilita mejores servicios digitales a los clientes, haciendo que el uso de los servicios sea más flexible y la vida cotidiana sea más fluida. La información del cliente debe moverse de manera oportuna y segura entre diferentes expertos y ubicaciones. Los sistemas de información están diseñados para ser funcionales y fáciles de usar. En la fase inicial, la

digitalización de las operaciones requiere inversiones, pero generará ahorros a largo plazo.

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política económica y social

Todo apunta hacia la esperada conclusión del largo período de crisis. El 20 de agosto es el día en que vence el tercer programa de asistencia financiera concedido por la Unión Europea y a partir del cual Grecia deberá a volver a financiarse autónomamente.

A finales del mes de abril, el Eurogrupo ha empezado a preparar la estrategia de salida, cuyos dos pilares centrales son el mecanismo de vigilancia para Grecia a partir de ahora y el posible alivio de la deuda solicitado por el FMI.

En una entrevista a primeros de mes, el Ministro de Finanzas, Euclides Tsakalotos, resaltó que la salida del país de los programas económicos establecidos por los acreedores internacionales se hará sin que se añadan nuevas condiciones y requisitos de medidas económicas. "Los mercados financieros internacionales ya dan por supuesto el éxito de Grecia y, a partir de ahora, lo que tenemos que planificar es una nueva estrategia de crecimiento que tendrá el visto bueno tanto de los mercados como de la sociedad griega" sostiene Tsakalotos.

En cuanto a la posibilidad de celebrar elecciones precipitadas, comenta que son rumores sin ningún fundamento y aclara que "el tiempo corre a favor de nuestro gobierno y es cada vez más negativo para nuestros rivales

Tsakalotos presentó, en una reunión informal en Bulgaria, el plan de crecimiento de la economía griega a partir de agosto, cuando concluirá el plan de rescate. Según el ministro griego, en el plan de crecimiento figuran, entre otras acciones, iniciativas para acelerar los procesos judiciales, mejorar la eficiencia de la administración pública y optimizar el entorno financiero para las empresas.

Según la agenda de la reunión del Eurogrupo, los jefes de las delegaciones de las Instituciones informarán a los ministros de Finanzas de la zona euro sobre los avances en la cuarta evaluación de la economía griega y el curso hacia la finalización exitosa del programa de rescate.

El calendario previsto establece la conclusión de la revisión a nivel técnico en el mes de mayo, para que se tomen luego las decisiones con respecto a la salida del programa en la reunión del Eurogrupo del 21 de junio.

Grecia registró un superávit primario del 4,0 por ciento del PIB en 2017, conforme al modelo de contabilidad ESA, anunció este lunes Eurostat. El presupuesto de la gobernación general de Grecia presentó un superávit de 1.450 millones de euros (0,8 por ciento del PIB en 2017), ante el superávit de 1.090 millones (0,6 por ciento del PIB) en 2016.

En un comunicado, el ministerio de Finanzas griego sostiene que es factible el objetivo de conseguir un superávit primario de 3,5 por ciento este año y en los próximos ejercicios. Hay que señalar que el superávit primario calculado a base del modelo ESA suele diferenciarse del calculado a base de las fórmulas contempladas en el plan de ajuste de la economía griega.

Sin embargo, de una forma u otra, se estima que el superávit primario durante el ejercicio en curso será mucho más alto que el objetivo establecido de 1,75 por ciento del PIB. Al mismo tiempo, la deuda pública de la gobernación general en Grecia fue la más alta en la zona euro y ascendió a los 317,4 mil millones de euros (178,6 por ciento del PIB en 2017), ante los 315 mil millones (180,8 por ciento del PIB) en 2016.

Según las previsiones del informe "Monitor Fiscal" del FMI, que revisa sus estimaciones anteriores, publicadas en octubre de 2017, Grecia conseguirá un superávit primario de 2,9 por ciento del PIB en 2018, del 3,7 por ciento registrado en 2017 y el 3,5 por ciento previsto para el período de 2019 a 2022, que luego descenderá al 1,5 por ciento del PIB en 2023, según las previsiones del informe.

Al mismo tiempo, el Fondo considera actualmente que la economía griega crecerá con una tasa de 2 por ciento en 2018 y de 1,8 por ciento en 2019.

El presidente del Eurogrupo, Mário Centeno, afirmó que Grecia y sus acreedores internacionales están a un paso más cerca de llegar a un acuerdo de alivio de la deuda.

Por su lado, el comisario europeo de Asuntos Económicos, Pierre Moscovici, también se mostró convencido de que no será necesario prolongar el programa de ajuste financiero de Grecia.

Los próximos sesenta días se consideran un periodo clave para la conclusión regular del programa griego, tanto por el Gobierno heleno, como por las Instituciones.

En los encuentros que mantuvo el ministro de Finanzas, Efklidis Tsakalotos, con altos cargos de los acreedores internacionales en Washington, al margen de la reunión de primavera del FMI, se confirmó que todas las partes implicadas se oponen a una eventual extensión del

programa actual y pretenden cerrar con éxito la cuarta evaluación para el Eurogrupo de junio.

Asimismo, entre los objetivos principales figura la supervisión de las reformas tras la finalización del ajuste financiero y, por supuesto, la determinación de las medidas de alivio de la deuda.

“Concluir a tiempo las consultas sobre la deuda y la implementación de las reformas, resulta clave para impulsar las perspectivas económicas de Grecia y la disponibilidad de la financiación del FMI”, resaltó en declaraciones al respecto la directora general del Fondo, Christine Lagarde.

LA ECONOMÍA GRIEGA SE ESTÁ RECUPERANDO

Hoja informativa (enero 2017- marzo 2018) Publicada el 17 de abril de 2018 en el portal Panorama Griego de la Secretaría General de Medios de Comunicación de la República Helénica

Grecia parece volver al crecimiento. Durante los últimos 15 meses se han registrado signos de crecimiento a un ritmo acelerado y un aumento extraordinario en las exportaciones de bienes y servicios. Además, las inversiones extranjeras directas parecen haber alcanzado los niveles anteriores a la crisis. Al mismo tiempo el paro ha mostrado una tendencia a la baja. El tercer programa de rescate económico se encamina a su finalización, allanando poco a poco el camino para las medidas del alivio de la deuda. El gobierno griego ha empezado ya a elaborar el nuevo marco económico y una estrategia largoplacista que va a definir las relaciones del país con sus socios europeos, poniendo de relieve las ventajas competitivas de Grecia, combatiendo la burocracia y al mismo tiempo garantizando un reparto equitativo del crecimiento económico para todos.

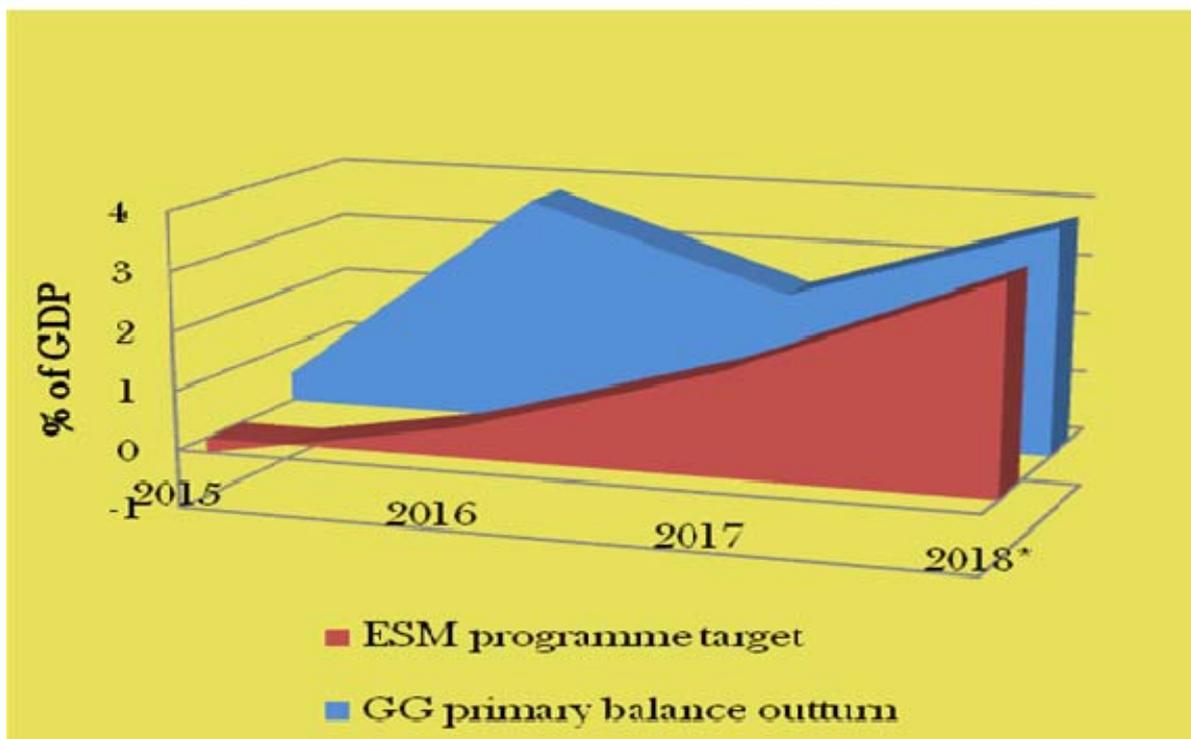
Las Finanzas Públicas en un buen camino

Ejecución del Presupuesto del Estado (enero 2017- diciembre 2017)

- Superávit de 1,941 millones de euros, por encima del objetivo presupuestario de 877 millones de euros.
- Ingresos netos de 48,973 millones de euros, (i.e 0.5%, superior al objetivo)
- Presupuesto de gastos de Estado de 55,690 millones de euros, (1,575 millones de euros inferior al objetivo)
- Disminución de 943 millones de euros en los gastos ordinarios presupuestarios, respecto al mismo periodo de 2016
- El objetivo de superávit presupuestario, equivalente a 1,75% y

3,5% de PIB para los años 2017 y 2018 respectivamente y se puede lograr, gracias al superávit del año anterior, que superó el objetivo en un 3,3%.

Fiscal space in excess of the ESM programme targets



Source: Hellenic Statistical Authority, Ministry of Finance

#

#

Confianza paulatinamente restaurada

Acceso al Mercado de Capital Internacional

- En julio de 2017 Grecia volvió a emitir, con éxito, por primera vez desde el año 2014, un bono a 5 años, a un tipo de interés de 4,62%, inferior al interés de 4,95% del bono de 2014.
- En febrero de 2018 Grecia emitió otro bono a 7 años, a un tipo de interés de 3,5% , dentro del marco de una serie de actividades planificadas por el Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE) para el acceso al mercado de capitales.
- Mejoras por parte de las Agencias de Calificación
- En 2017 las Agencias **Moody's, Standard & Poor's, Fitch y DBRS** elevaron la calificación de estable a positiva.
- Standard & Poor's, en enero de 2018, elevó la calificación crediticia soberana de Grecia de B- a B.
- En febrero de 2018, Moody's asignó a Grecia la calificación B3 (de

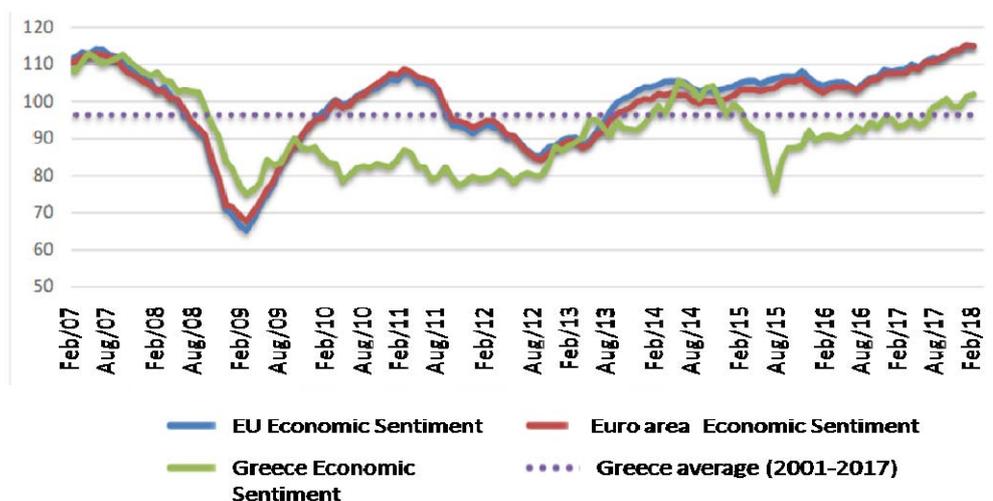
#

Caa2) al rating de emisor.

Sentimiento económico – Confianza del consumidor

- En 2017 mejoró el índice del Sentimiento Económico así como el índice de Gerentes de Compra (Economic Sentiment Indicator (ESI) and the Purchasing Managers' Index (PMI))
- También mejoró la Confianza del Consumidor, a finales de 2017, con respecto al final del semestre anterior.

Economic Sentiment Indicators: EU, Euro area and Greece, (1990-2016=100, seasonally adjusted data)



Source: European Commission, DG ECFIN, IOBE

##

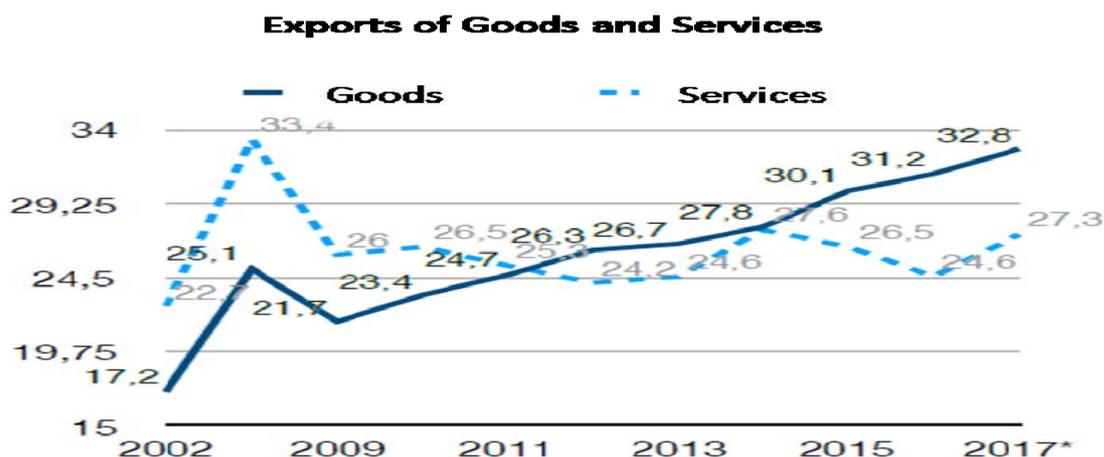
Recuperación económica

Crecimiento de PIB

En 2017 el crecimiento de PIB alcanzó el 1,4% (el mayor crecimiento desde 2007), mientras se estima que el crecimiento para el año 2018 alcanzará el 2,3%.

Exportación de bienes y servicios

En 2017 la exportación de bienes y servicios registró un aumento de 6,8% con respecto al año anterior.



Source: Hellenic Statistical Authority, Ministry of Economy and Development

#

Programa de Inversión Pública

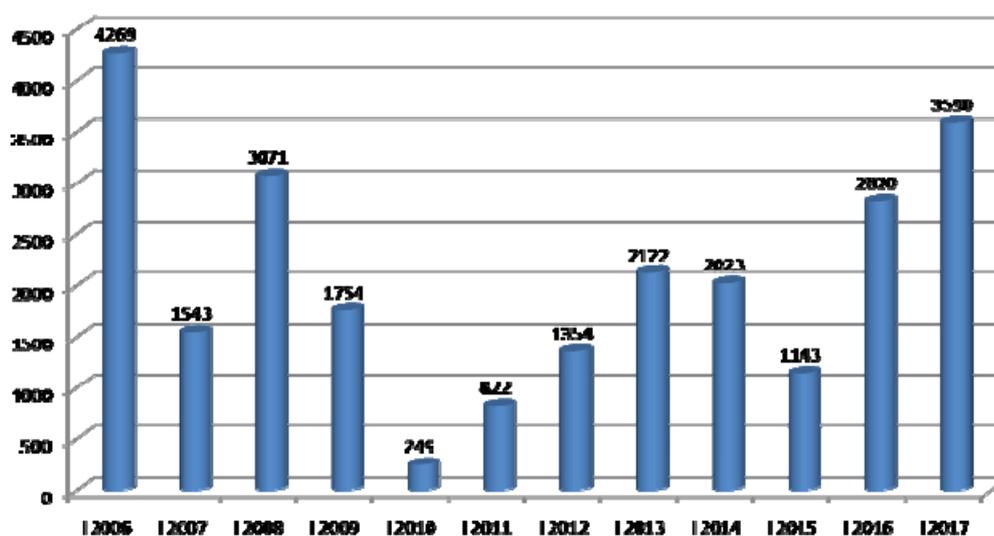
El Programa de Inversión Pública indica un incremento anual de 209% (enero de 2018) y de 27% (febrero de 2018) frente a -80% y a -34% de los meses correspondientes del año anterior.

Turismo

En 2017 se registró un superávit de 12,680 millones de la balanza turística.

Inversiones Extranjeras Directas (IED)

Las Inversiones Extranjeras Directas en 2017 alcanzaron los 3,59 millardos de euros (2% del PIB), un aumento de 29,4% con respecto al año anterior. Las Entradas de IED en Grecia han recuperado el nivel anterior a la crisis, tanto en cantidad como en calidad, como se ha registrado un aumento de 8% en el sector industrial con respecto a -9% del año 2014.

Foreign Direct Investment (FDI) net inflows in Greece (2006-2017) in million euros

Sources: Bank of Greece, Enterprise Greece

#

Absorción de la Financiación de la UE

Grecia presentó la tasa de absorción de financiación más elevada (25%). Grecia también registró la absorción récord (11%) de los fondos europeos en 2016 y se situó en primer lugar entre los países europeos en la tasa de absorción de fondos por tercer año consecutivo.

Acuerdos con el Banco Europeo de Inversiones. (BEI)

La financiación del BEI llegó a 2,1 millardos de euros en 2017.

La financiación total del BEI y del Fondo de Inversión Europeo (FIE) llegó a 2,49 millardos de euros en 2017.

Juncker Plan

La financiación del Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas llega a 2,1 millardos de euros, y se calcula que seguirán inversiones adicionales de 8,1 millardos de euros, a partir de febrero de 2018.

La reorientación de la economía griega.

El gasto en consumo (tanto público como privado) disminuyó un 0,2% en 2017 mientras que la inversión productiva aumentó un 9,6%, (por encima del objetivo de 5%), registrando el mayor aumento de la última década.

Producción industrial

Por tercer año consecutivo la producción industrial mostró una tendencia al alza, a un ritmo acelerado.

Sector agroalimentario

Este sector clave para la economía griega registró un aumento de 15,3% en las exportaciones, el periodo 2014 - 2017.

Extroversión

Las exportaciones de mercancías y servicios mostraron un aumento de 31,9% en 2017.

Greece's economic reorientation between 2012-2014 and 2015-2017

| | 2012-2014 | 2015-2017 |
|--|--------------|-------------|
| GDP | -9.6 | 1.1 |
| Private Consumption | -10.4 | 0.3 |
| Gross Capital Formation | -33.1 | 6.6 |
| Exports of goods and services | 18.2 | 0.0 |
| Industrial Production | -7.0 | 8.7 |
| Private Building Activity | -51.4 | 11.5 |
| Retail Trade | -19.6 | 0.0 |
| Sales of new vehicles | -21.6 | 61.7 |
| Employment | -12.8 | 6.0 |
| Foreign Direct Investments (in billion euros) | 5.6 | 7.9 |
| Unemployment rate (in percentage points) | 8.6 | -5.2 |
| General Government Deficit (three years average in billion euros) | 8.3 | 1.6 |

Source: Hellenic Statistical Authority, Bank of Greece, Ministry of Finance, Ministry of Economy and Development

#

Evolución del mercado de trabajo

- Reducción del índice del paro (20,2%) en el tercer trimestre de

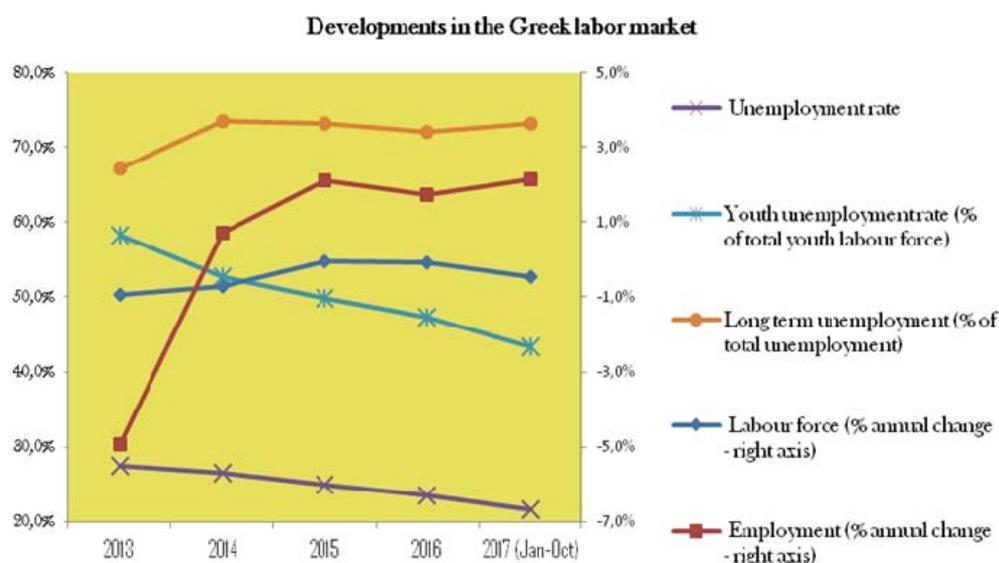
Actualidad Internacional Sociolaboral n° 223

#

2017, (la tasa más baja desde 2013 cuando el índice del paro alcanzó el 27,9%)

- Reducción del desempleo juvenil en 2017 (42.9%), la tasa más baja de los últimos 7 años.
- Creación de 320,000 puestos de trabajo durante el periodo 2015-2017, el mayor crecimiento de empleo de la última década.
- El trabajo asalariado volvió a registrar tasas positivas en febrero (había más contrataciones que jubilaciones, según el sistema de Ergani).

#



Gains in the labor market accumulate over the 2015-2017 period

Source: Hellenic Statistical Authority, Ministry of Finance

#

Ajuste fiscal y reformas estructurales

Según el 2017 Euro Plus Monitor, publicado por el think-tank Lisbon Council, con sede en Bruselas, Grecia ocupa el primer puesto en el ranking del **Ajuste al Progreso** (un índice que muestra el progreso de los países en el ajuste fiscal, teniendo en cuenta tanto los datos económicos como las reformas estructurales)

ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

Transcurridos dos meses desde la celebración de las elecciones generales (4 de marzo), a finales del mes de abril, Italia seguía sin contar con un gobierno. Los fragmentados resultados, que dieron al Movimiento 5 Estrellas, como primer partido vencedor, el 32,6% de los votos y a la coalición del centro derecha, el 37%, obligan a acuerdos postelectorales muy difíciles de alcanzar, teniendo en cuenta que se han ido manteniendo posturas de bloqueo en todos los partidos. Se recuerda que, el Partido Democrático, que ha estado gobernando durante los últimos cinco años, solo ha conseguido un 18,7% de los votos y los partidos más a la izquierda que se escindieron del PD tampoco han obtenido resultados satisfactorios. Por tanto, ninguno de los partidos o coaliciones ha alcanzado el 40% mínimo establecido para poder gobernar.

Siguiendo con el calendario oficial establecido, el 3 de abril comenzaba el periodo de consultas del Presidente de la República, Sergio Mattarella, con los representantes de los partidos que componen el nuevo Parlamento para proceder al encargo de gobierno. A la consulta, la coalición de centro derecha asistió por separado, es decir, por un lado Matteo Salvini, líder de la Liga, y por otro, Silvio Berlusconi, de Forza Italia. Aunque en conjunto, la alianza había alcanzado el 37% de los votos, la Liga superaba a Forza Italia (17,3% y 14,03% respectivamente) lo que significaba que sería la Liga quien debería proponer el nombre del primer ministro.

A una primera ronda de consultas sin resultados positivos, le siguió otra con idéntico final, no se llegaba a ningún acuerdo que permitiese la formación de gobierno. Ante esta situación, el presidente Mattarella probó con lo que en Italia denominan un mandato de exploración. Le encargó a la presidenta del Senado, Elisabetta Alberty Casellati, de Forza Italia, que verificase, a través de contactos con los partidos, si había posibilidades de llegar a una solución de la crisis. Pero este sistema tampoco funcionó. Mientras tanto, los vetos cruzados no cesaban. Di Maio, del M5S insistía en que estaba dispuesto a gobernar con el centro derecha pero no con Berlusconi, mientras que el centro derecha escenificaba continuamente su unidad. Tras el mandato explorativo fallido de la presidenta del Senado, le tocó al presidente de la Cámara de Diputados, Roberto Fico, del M5S, el encargo de explorar acuerdos entre el M5S y el Partido Democrático. En este caso, el veto de Di Maio para pactar con el Partido Democrático se dirigía sobre todo hacia Matteo Renzi. A pesar de que el Partido Democrático ha dejado la iniciativa a los partidos que ganaron las elecciones ya que sus resultados negativos (18,7%), según el

vicesecretario general, Maurizio Martina, no les permite formular hipótesis de gobierno, en la última fase de las consultas, éste llegó a declarar que haría lo posible por pactar con el M5S para evitar unas nuevas elecciones. Pero finalmente tampoco hubo acuerdo. Para Matteo Renzi, el acuerdo hubiera significado una rendición, considerando que aún no había sido constatado el fracaso de las negociaciones entre Salvini y Di Maio. Tampoco gustaba a las bases del Movimiento 5 Estrellas ya que se temían posibles concesiones a los democráticos con el mantenimiento de la reforma de trabajo de Renzi y la Reforma Fornero de pensiones. La cancelación de estas dos reformas, sin embargo, figura en los programas tanto de la Liga como del Movimiento 5 Estrellas.

El mes de abril terminaba sin acuerdo para la formación de gobierno y con una posibilidad, más cercana, de una vuelta a las elecciones.

Situación económica

Mientras tanto, el Consejo de Ministros, en funciones, aprobaba el Documento de Economía y Finanzas (Plan de Estabilidad, DEF en sus siglas en italiano) que debía enviar a Bruselas antes del 30 de abril.

El primer ministro saliente, Paolo Gentiloni, explicaba que el DEF no contiene partes programáticas o reformas que competen al próximo gobierno, solo retrata una evolución de la que emerge un marco positivo". El titular de Economía, Pier Carlo Padoan, detallaba en la rueda de prensa que el crecimiento de 2017 ha sido del 1,5% del PIB y que este mismo crecimiento es el que se prevé para 2018. Para 2019, el PIB crecerá un 1,4% y un 1,3% en 2020. La relación déficit/PIB en 2017 ha sido del 2,3%, por encima de las previsiones iniciales del 1,9% por los efectos del rescate bancario. Para 2018, sin embargo, se prevé una relación del 1,6%. La deuda, añadía Padoan, ha disminuido en 2017 y continuará disminuyendo en 2018, que bajará hasta el 130,8%. En el 2019 disminuirá hasta el 128% y hasta el 124,7% en 2020.

En general, subrayaba Padoan, los datos económicos "son positivos" y hacen pensar que "el PIB italiano pueda ir más allá e la cifra señalada, al menos hasta el 2%". Negativas son las cifras, sin embargo, respecto a la desigualdad, que el gobierno reconoce que ha aumentado. Para el ministro, es una de las consecuencias más dramáticas de la crisis y deberá ser objeto de medidas de políticas económicas y sociales de forma inmediata: "el gobierno actual ha puesto en marcha medidas importantes como la Renta de Inclusión, se necesitará seguir por este camino".

El ministro de Desarrollo Económico anticipaba, el mismo día en una entrevista en radio, el carácter técnico del DEF esperando que Bruselas sea flexible con los plazos al no tener constituido el gobierno. Entre los

puntos que están pendientes de aclarar se encuentra el de las cláusulas de salvaguardia que se incluyeron en 2014, que pueden conllevar un aumento del IVA para sanear las cuentas públicas y respetar las reglas europeas sobre equilibrio financiero. Hasta finales de 2018 no hay ningún problema, pero para 2019 son necesarios 12.400 millones de euros y 19.100 millones para 2020. Si no se cuadraran las cuentas, este salto penalizaría el consumo teniendo un efecto recesivo sobre el PIB. Sobre estas cláusulas, el ministro de Desarrollo Económico ha declarado que las evitaría porque la demanda interna aún tiene que seguir siendo impulsada.

Precisamente, en abril, según el ISTAT, disminuía la confianza de empresas y consumidores en relación directa con el clima de incertidumbre política en un país sin gobierno casi dos meses después de las elecciones.

Otros datos económicos conocidos en el mes de abril se refieren a la facturación industrial, que aumentaba el 0,5% en febrero con respecto al mes de enero, tras la bajada del mes anterior (-2,9%). Respecto a febrero de 2017, la facturación industrial se incrementaba en un 3,4%. Los pedidos, sin embargo reflejan una leve caída mensual (-0,6%), es el segundo mes consecutivo después del -4,6% de enero. En términos interanuales los pedidos han aumentado el 3,4%.

Por lo que respecta a la producción industrial, en febrero disminuía en un 0,5% con respecto a enero pero aumentaba el 2,5% con respecto al mismo mes del año anterior. Según el ISTAT, la producción industrial media de los meses de diciembre de 2017 y enero y febrero de 2018 ha aumentado el 1,4% en comparación con el trimestre anterior, mientras que la media de los dos primeros meses de 2018 ha aumentado el 3,4% con respecto a la media de los mismos meses de 2017.

Situación social

Según el ISTAT, en 2017 las unidades familiares sin ingresos procedentes del trabajo han disminuido el 1,4% respecto al año anterior. Son todavía más de un millón (1,07 millones) las familias que viven en estas circunstancias. La tendencia registra una evolución contraria en el Sur de Italia donde se evidencia un aumento del 2,2%, en cifras absolutas son 600.000 familias que no tienen ingresos salariales (más de la mitad del total de Italia).

En el mismo informe el ISTAT destaca que la tasa de empleo de las mujeres solteras entre 25 y 64 años es del 70,1%, es decir, 7 de cada 10 tiene un empleo. Valor que no es muy diferente de los varones solteros (76,8%). Las cifras son completamente diferentes en el caso de que se

viva en pareja, ya la tasa de empleo de las mujeres en este caso disminuye casi 20 puntos porcentuales (51,7% sin hijos y 52,7% con hijos). La tasa se mantiene hasta un número de dos hijos descendiendo hasta el 41,9% en el caso de tener tres hijos. Esto explica la baja tasa de empleo femenino que es del 55,5% frente al 79,6% de los hombres.

En febrero el número de nuevos contratos indefinidos, incluidas las conversiones, ha sido de 120.000, con un saldo positivo respecto a las 104.000 finalizaciones de contratos indefinido de 15.468 contratos (fueron 70.000 en enero). Según el observatorio del Instituto Nacional de Previsión Social el número de nuevos contratos en total ha aumentado el 8,23% con respecto a febrero de 2017 y el saldo de contratos en general ha aumentado el 15,9% con respecto al saldo de 2017. Aumentan todos los tipos de contratos: un 8,4% los indefinidos, un 23,2% los de aprendizaje, un 15,2% los temporales y un 26,5% los realizados por E.T.T.

Entre enero y diciembre de 2017 se presentaron en el INAIL 635.433 declaraciones de accidentes de trabajo (-0,2% respecto a 2016), 1.029 de los cuales fueron mortales (+1,1% respecto a 2016) La disminución de los accidentes, 1.379 menos que en 2016, se debe exclusivamente a la caída de accidentes en el lugar de trabajo (-0,7%), mientras que aumentan un 2,8% los accidentes "in itinere". En la disminución ha tenido un peso decisivo, según el Instituto, el mes de diciembre, en el que se han presentado 3.395 declaraciones menos (39.524 frente a 42.919), respecto al mismo mes de 2016 (-7,9%), aunque han sido menos los días laborables (18 frente a 20). A la disminución de las declaraciones presentadas en el Instituto en los 12 meses de 2017 ha contribuido en modo decisivo el sector de la agricultura, en el que los accidentes han disminuido un 5,2%, mientras que aumentan levemente en el sector público y se mantienen en la industria y los servicios. Territorialmente, los accidentes laborales han aumentado en el Norte mientras que han disminuido en el Sur.

En cuanto a los accidentes mortales, las declaraciones presentadas en 2017 han sido 1.029, con un incremento del 1,1% con respecto a 2016. El aumento se debe sobre todo a los accidentes mortales "in itinere" (+5,2%) mientras que disminuyen los accidentes mortales en el lugar de trabajo (-0,4%).

Aunque estos datos han pasado más o menos desapercibidos, en los primeros meses de 2018 la siniestralidad laboral se ha convertido en noticia por el elevado número de accidentes que se han producido en solo tres meses. Son 151 los trabajadores que han fallecido, 40 más que en el mismo periodo de 2017.

PAISES BAJOS

FUERTE CRECIMIENTO DE LA ECONOMÍA HOLANDESA EN 2017⁶

La Oficina Central de Estadísticas (CBS) publica en una visión general de la economía en 2017, que la economía holandesa, según el PIB, creció un 3,2 por ciento el pasado año. Se trata del mayor crecimiento producido desde la crisis. Este crecimiento se basó en gran medida en las exportaciones, pero la inversión fija y el consumo también contribuyeron de manera significativa.

El crecimiento económico, por primera vez desde 2007, superó el 3 por ciento. Llama la atención la importante contribución positiva de las reexportaciones; formada en su mayoría de productos ya terminados o elaborados previamente importados; las importaciones tienen una contribución negativa al crecimiento económico; pero el saldo final es una pequeña aportación positiva al crecimiento económico. La contribución al crecimiento de las exportaciones de productos holandeses es superior a la de las reexportaciones; en este caso las importaciones son mucho menores. El consumo interno también contribuyó al crecimiento del PIB.

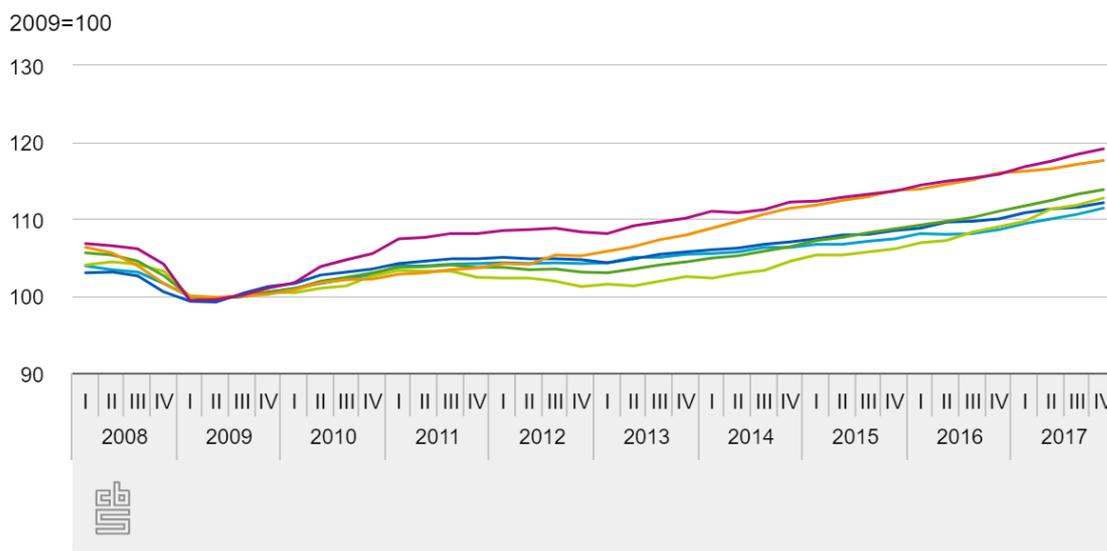
Avance de economía holandesa

La economía holandesa creció en los últimos tres años más rápido que las economías de los países vecinos. Por otro lado, la recesión que comenzó en 2011 ha durado en Países Bajos más tiempo y también ha sido más profunda que en los países de su entorno.

En 2017, la economía holandesa fue, en promedio, un 11 por ciento mayor que en 2009. La economía alemana creció un 18 por ciento durante el mismo período. La economía de la UE creció casi un 13 por ciento, también un poco por encima. Países Bajos, sin embargo, en los últimos años ha superado en términos de crecimiento económico desde 2009 a Francia y Bélgica.

⁶ Fuente: *Het Financieele Dagblad*, CBS, abril 2018

Crecimiento económico de Holanda y países de su entorno



— Frankrijk
 — Belgie
 — Nederland
 — EU
 — VK
— Duitsland

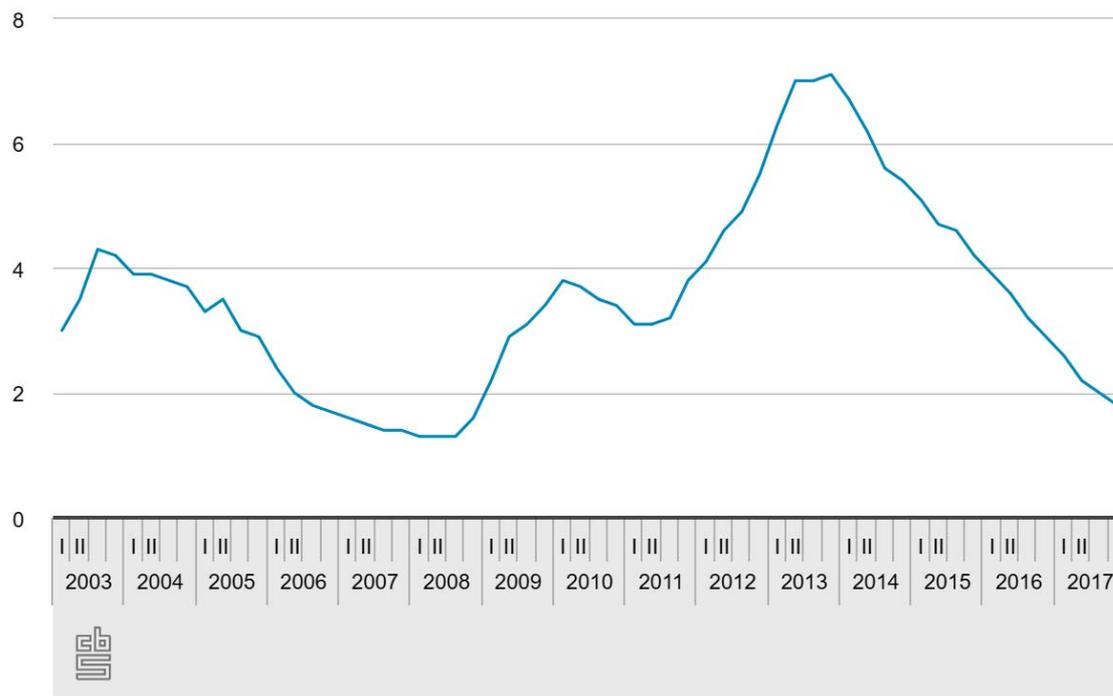
Bron: CBS, Eurostat

Aumenta la tensión en el mercado de trabajo

Debido al crecimiento mantenido de la economía durante el año 2017, éste fue un año de record para el mercado laboral; hubo más personas con trabajo que nunca. La cifra media de parados se redujo hasta los 101 mil. Tal descenso no tiene precedentes en las últimas décadas. El número de vacantes sin cubrir se elevó hasta ser el año con mayor número de vacantes desde 2008.

A causa de este aumento de vacantes en el mercado de trabajo y de la reducción del desempleo, la tensión en el mercado laboral se incrementó. Por cada vacante sin cubrir en el cuarto trimestre de 2017, había un promedio de 1,8 personas desempleadas. A pesar de ello, el mercado de trabajo a finales de 2017 no llegó a sufrir la tensión de 2008, cuando se registraron 1,3 desocupados por vacante.

Número de parados por vacante



El ingreso disponible está creciendo más lentamente que el PIB

La renta real disponible de los hogares aumentó un 1,5 por ciento neto en 2017. El crecimiento de los ingresos fue positivo por cuarto año consecutivo. Sin embargo, el crecimiento fue menor que el año anterior, cuando los ingresos crecieron un 2,3 por ciento. El crecimiento real de la renta neta disponible, a pesar de la estrechez del mercado laboral, fue menor que el crecimiento de PIB.

Desde el comienzo de este siglo, la evolución de la renta real disponible es menos favorable que la evolución del PIB. Esto tiene mucho que ver con el descenso de la "cuota de los ingresos del trabajo" (AIQ). Esta cuota mide qué proporción de la economía total de Países Bajos se reembolsa por trabajo a la población activa. En 2017 de cada euro ganado en Países Bajos, 75 céntimos se destinaron a ingresos por mano de obra para empleados y personas que trabajan por cuenta propia. Los 25 céntimos restantes constituyen los beneficios de las empresas, o el reembolso del capital. A comienzos de este siglo, 78 céntimos iban a remuneración por trabajo.

Situación económica a principios de 2018

En los primeros cuatro meses de 2018 continúa mejorando la imagen de la economía de acuerdo con los distintos indicadores económicos. La confianza de consumidores y productores se ha mantenido en un nivel relativamente alto.

POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política y económica

A comienzos de abril el PiS presentó su programa electoral para las elecciones municipales y generales, entre cuyos puntos destacan los siguientes:

- Subsidio de 300 zlotys para financiar los gastos escolares de cada hijo de hasta 18 años de edad, abonado en agosto. A diferencia del programa 500+, no será aplicable el criterio de ingresos, todas las familias con hijos hasta 18 años de edad cobrarán el nuevo subsidio.
- Nuevo tipo del CIT (impuesto sobre sociedades), del 9% aplicable a las microempresas con un volumen de negocios inferior a 1.200.000 euros al año. Sería la carga fiscal más baja en la UE.
- Adecuación de la cotización a la Seguridad Social (ZUS) a los ingresos.
- Nuevo fondo para financiar la construcción de carreteras locales de al menos 5.000 millones de zlotys.
- Pensiones de jubilación públicas para madres que no hayan trabajado fuera de casa y que tengan al menos 4 hijos.

Los líderes de Nowoczesna presentaron a finales de abril para su trámite parlamentario un proyecto de ley de parejas de hecho. "En Polonia un millón de personas viven como parejas de hecho, tienen hijos y carecen de toda protección del Estado correspondiente a una familia. El Estado finge no ver ese problema", dijo ayer Monika Rosa, diputada de Nowoczesna. El proyecto se refiere a parejas de hecho del mismo sexo y heterosexuales. La Plataforma Cívica podría tener problemas para apoyar ese proyecto debido a la existencia de una fuerte fracción conservadora en el seno de ese partido.

A pesar de los augurios de la oposición, las finanzas públicas gestionadas por el Gobierno de Ley y Justicia (PiS) parecen estar en una excelente situación. Aun así el déficit continúa, mientras que muchos países de la UE anotan un superávit. De las estimaciones preliminares de la Oficina Central de Estadísticas (GUS) publicadas a comienzos de abril se desprende que el déficit del sector de las finanzas públicas se situó a finales del año 2017 en un 1,5% del PIB respecto al 2,3% de 2016, el menor desde 1995, cuando la GUS empezó a calcular el déficit conforme con una metodología comunitaria. También disminuyó por primera vez en la historia el valor nominal de la deuda en 3.200 millones de zlotys (unos 762 millones de €), reduciéndose en relación al PIB hacia un 50,6% respecto a un 54,2% el año anterior. Estos buenos resultados se deben a

una confluencia de varios factores. La impermeabilización eficaz del sistema fiscal y buena coyuntura económica han incrementado mucho los ingresos presupuestarios del Estado, sobre todo en el ámbito del IVA. El creciente número de personas con empleo y la reducción del número de los llamados contratos basura repercutieron también en unas mayores cotizaciones a la Seguridad Social y una reducción del déficit del sistema de seguros sociales. Tampoco crecerá mucho en el año en curso el déficit de las finanzas públicas, a pesar de que el adelanto de la edad de jubilación costará unos 10.000 millones de zlotys, unos 2.380 millones de € (el año pasado eran 476 millones de €). Según las previsiones de la Comisión Europea, podría sumar un 1,7% del PIB y según las estimaciones del Banco Pekao S.A. no superará un 2% del PIB. Sin embargo, los expertos coinciden en señalar que si bien la reducción del déficit es una buena noticia, las finanzas siguen sin estar equilibradas. Polonia sigue con déficit mientras que cada vez más países de la UE aprovechan la buena coyuntura para generar un superávit.

El año concluirá con un crecimiento del PIB similar al año pasado. Unos datos referentes al crecimiento económico al final del año pasado mejores de lo esperado y una buena coyuntura en el primer trimestre del año en curso hacen que los economistas suban sus previsiones del crecimiento del PIB en todo el año 2018, en el que la economía polaca habría de crecer un 4,5%. Las previsiones actuales son más optimistas debido al crecimiento del consumo. El pasado mes de diciembre, los economistas esperaban que el consumo no creciera más del 4%; ahora prevén unas previsiones medias en torno al 4,3%. También han mejorado las expectativas referentes a las inversiones: la media actual de las previsiones es de un 8% (frente a un 7,4% en diciembre). Este optimismo es generado por el aceleramiento de las inversiones públicas, que se debe tanto a los tiempos de absorción de fondos comunitarios como al calendario electoral. El año pasado el factor que supuso un freno para la inflación era la apreciación del zloty. Si bien a principios del año en curso la moneda polaca se ha fortalecido bastante, los expertos insisten en que no hay motivos para que esta tendencia continúe en los próximos trimestres. La culminación de la coyuntura se está observando ahora. A juicio de los economistas, el primer semestre del año será mucho mejor en el ámbito macroeconómico que el segundo.

Si bien el crecimiento económico es muy fuerte y los salarios suben al ritmo de un 8%, esto no se traduce en un aumento de los precios. En marzo cayó la inflación al 1,3%, según acaba de comunicar la Oficina Central de Estadísticas (GUS). Esto quiere decir que la inflación se sitúa a un nivel seguro, por debajo del límite mínimo del objetivo inflacionista fijado en un 2,5% y con una tolerancia en la horquilla de entre el 1,5% y el 3,5%.

El Ministerio de Finanzas presentó a finales de abril la versión actualizada del programa de la convergencia. El documento pronto será enviado a la Comisión Europea, el Gobierno presenta la situación actual de las finanzas públicas e incluye diversas medidas para mantener el déficit por debajo del mínimo del 3% del PIB, establecido por la UE. A pesar de unas previsiones pesimistas, el Gobierno ha conseguido continuar rebajando el gasto público. En 2016, se redujo un 41,3% del PIB y en 2017 un 41,1%. Esto fue posible gracias a una excelente coyuntura económica. El Ministerio de Finanzas subestimó tanto el crecimiento económico (había previsto un 3,6% mientras que PIB creció un 4,6%) como la inflación (que iba a ser de un 1,8% y ascendió a un 2%), pero mantiene su pronóstico moderado y prevé que el año en curso el gasto aumentará a un 42,3% del PIB. Asimismo prevé que se reducirá a un 41,8% en el año 2019, un 41% en el 2020 y a un 39,8 en el 2021.

Por tercer año consecutivo, Polonia mantiene la segunda posición en el ranking de los lugares de inversión más atractivos en Europa Central y del Este, por detrás únicamente de la República Checa. Entre las ventajas que presenta Polonia frente a otros países de la región destacan la pertenencia a la UE, la calidad de la mano de obra, el elevado nivel de formación, la productividad y la considerable mejora de la infraestructura. "Esperamos que este año también sea bueno. En 2017 empresas extranjeras en Polonia invirtieron casi 13.000 millones de euros. Es el mejor resultado en la UE", dice Pawel Borys, presidente del Fondo Polaco de Inversión (PFR).

Seguridad social

Entre enero y febrero del 2018 se jubilaron 80.000 personas, el doble en comparación interanual. Desde el pasado mes de octubre, cuando entró en vigor el adelanto de la edad de jubilación, los polacos siguen saturando la Oficina de Seguridad Social con las solicitudes de jubilación. El año pasado se jubilaron 360.000 personas, un récord desde que empezó la transición económica.

Uno de cada tres trabajadores mayores que podría cobrar una pensión regular prefiere atrasar la jubilación. Los datos difundidos por la Oficina para la Seguridad Social (ZUS) a comienzos de abril referentes a la estructura de solicitudes de jubilación presentados en el primer trimestre del año en curso, revelan que el 30% de las 83.000 personas que presentaron la solicitud de jubilación en ese período finalmente renuncia a ella (2017: 18%) y muchos de ellos se mantienen en el mercado de trabajo. Un motivo podría ser la reducción del importe de las pensiones. A finales del año pasado, una nueva pensión por jubilación de una mujer ascendía a 1.609 zlotys (unos 383€), este año es de 1.549 zlotys (unos 369€). En el caso de los hombres, la pensión media paso de 2.570 a 2.468 zlotys (de unos 612€ a 588€) respectivamente.

El Gobierno sigue adelante con sus planes de reformas las cotizaciones a la Seguridad Social. Una cuota de cotización a la Seguridad Social proporcional a los ingresos supondrá una reducción de los costes de empresas pero también de las futuras prestaciones de sus propietarios, comenta parte de la prensa estos planes. Los autónomos cuyos ingresos mensuales no superen 2,5 salarios mínimos mensuales podrán cotizar a la Seguridad Social cuotas proporcionales al incremento de dichos ingresos, declaró a mediados de abril el primer ministro Morawiecki. Las nuevas regulaciones podrán entrar en vigor a partir del año que viene, el proyecto de ley que introduce la llamada "pequeña Seguridad Social" ya está listo. Las nuevas medidas supondrán una descarga económica de las pequeñas empresas y prevendrá su huida a la economía sumergida. Según el Gobierno, entre unas 7.000 y 10.000 empresas, o sea un 5% de las que cesan su actividad económica, lo hacen por perder el derecho a unas cotizaciones rebajadas limitado a los dos primeros años de su creación.

Mercado de trabajo

Una gran demanda de trabajadores ayuda a los jóvenes a entrar en el mercado laboral. Pero el número de este colectivo se está reduciendo y la única solución serán los inmigrantes. Por otro lado, el paro se redujo en 2017 al nivel histórico más bajo, mientras que el indicador de empleo está batiendo records. De los datos publicados a comienzos de abril por la Oficina Central de Estadísticas (GUS), se desprende que el paro en el rango de edad de 15 a 24 años cayó a finales de 2017 al mínimo histórico del 14,8% (respecto al 27,3% a finales del 2013) y en el rango de 25 a 34 años a un 4,5% (10,7%). Pero mientras que el número de trabajadores en estas franjas de edad ha disminuido (en 88.000 personas), en otros grupos de edad está aumentando. Es un fenómeno inquietante que se debe en parte al resultado del programa de subsidios por hijos 500+ que hizo expulsar del mercado laboral a decenas de miles de mujeres; aunque también podría ser resultado del cambio demográfico y de que cada vez haya menos jóvenes.

Según estimaciones de la Oficina Central de Estadísticas (GUS), la tasa de natalidad se situó el año pasado en el 1,45%, la más alta en los últimos 20 años aunque muy lejos aún de la tasa de reemplazo generacional. 1998 fue el último año en el que la tasa de natalidad superó el 1,4%, desde entonces y hasta 2017 no paró de caer. El incremento de la tasa de natalidad y del número de nacimientos puede estar relacionado con una continua mejora de la situación de la Economía y del mercado laboral. Otro motivo podría radicar en la política dirigida a las familias y una reforma del sistema de exenciones fiscales por hijos iniciada todavía por el gobierno anterior de Plataforma Cívica y Partido Campesino (PO-PSL) y a la que le dio continuación el Gobierno de Ley y Justicia (PIS) con el

programa "Familia 500+". En 2016, las personas mayores de 65 años constituían más de un 20% de la población en apenas 107 municipios polacos pero, según los pronósticos de la Oficina Central de Estadísticas (GUS), en 2030 esta situación podría darse en 1.664 municipios y en 2040 las personas mayores de 65 años podría representar casi un 31,5% de la población. Con ello, Polonia podría estar entre los cinco países de la UE con la población más vieja.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

El sindicato "Solidaridad" y las organizaciones patronales presentaron a comienzos de abril su proyecto de reforma de mercado laboral para homogeneizar el sistema de contribuciones a la Seguridad Social por diferentes tipos de contratos. El líder de "Solidaridad" advierte que en el caso de que el Gobierno quiera forzar el proyecto elaborado por la llamada Comisión Codificadora, los sindicatos saldrán a la calle, proyecto que el por otra parte el Gobierno parece haber desechado ya, renunciando a la posibilidad de adoptar una nueva normativa que adapte el derecho laboral polaco, que data todavía de los años setenta, a la realidad del siglo XXI. No obstante, la prensa señala que el Gobierno elaborará reformas de la ley existente a partir de lo elaborado por la comisión codificadora. Podrán modificarse las disposiciones referentes a la jornada laboral.

El año pasado, la participación de la masa salarial en el PIB polaco aumentó ligeramente del 38,6% en 2016 al 38,8%, a pesar de ello es uno de los peores indicadores en la UE. En el 2017, los gastos laborales en la economía nacional ascendieron a unos 760.000 millones de zlotys, según se desprende de las estimaciones de la prensa a partir de los datos difundidos a finales de abril por la Oficina Central de Estadísticas (GUS). Se trata de un incremento importante respecto al año anterior, unos 50.000 millones.

Asuntos sociales y servicios sociales

El programa emblemático del Gobierno Subsidios 500+ cumple dos años. En 2017, segundo año de funcionamiento del programa de subvenciones por hijos, nacieron 403.000 niños, unos 18.000 más que en el año anterior. No obstante, se desconoce el impacto que ha tenido el programa en este aumento. Paralelamente a esto, se redujo un 94% el número de los más jóvenes que viven en pobreza extrema. El porcentaje de personas menores de 17 años en pobreza extrema se redujo del 9% al 5,4%. Conforme con varios estudios realizados el año pasado, un 51% de los beneficiarios del programa admite gastar el dinero procedente del programa 500+ en productos más necesarios, como son alimentos y vestimenta (10% más que en 2016); el 45% declara gastar las subvenciones recibidas en educación (frente al 32% del año anterior). De

los análisis, se desprende también que se han reducido los gastos escolares y prescolares (de un 34,2% a un 29,2%). Este sería el efecto de una acelerada retirada de mujeres del mercado de trabajo. Para muchas de ellas, sobre todo las peor asalariadas, renunciar al trabajo resultaría más rentable que pagar un precolar o una niñera.

La prensa polaca destaca que también resulta de ello importantes repercusiones negativas: retirada de mujeres del mercado de trabajo, aumento de empleos femeninos en economía sumergida y, en el futuro, unas pensiones por jubilación míseras para ellas. Aunque ningún partido se atreverá a eliminar el programa, podría ser un buen momento para su modificación, teniendo en cuenta el déficit actual de trabajadores sería perjudicial que las mujeres dejen de trabajar. Según análisis efectuados por el centro IBS (Instituto de Investigaciones Estructurales) más de 100.000 mujeres han abandonado el mercado laboral debido al programa 500+.

Como respuesta a las protestas de los padres de hijos con una discapacidad, el Gobierno polaco aprobó a finales de abril una ley con la que aumenta en 132 zlotys (unos 31€) la renta social, pero mantiene su negativa a introducir una nueva prestación social para financiar la rehabilitación. Asimismo, decidió igualar la pensión mínima por incapacidad permanente abonada por la seguridad social con la renta social para personas con discapacidad. La prestación será de unos 245€ brutos, es decir, de unos 207€ netos (unos 31€ más que ahora). La ley entraría en vigor a partir de próximo septiembre, pero la prestación se abonará de forma retroactiva a partir de junio. De ese aumento se beneficiarán alrededor de 280.000 personas. La segunda demanda, un subsidio mensual de 500 zlotys (unos 119€) para cubrir los gastos de rehabilitación, no puede ser introducido por falta de fondos, afirmó la ministra Elzbieta Rafalska, que ayer volvió a reunirse con el grupo de padres en el Sejm.

Los expertos reconocen que, si bien las demandas están justificadas, no reflejan las necesidades de todos los tipos de discapacidad. Destacan que es un éxito haber sacado el tema a la luz y haber impulsado el debate. La asociación de fisioterapeutas, en cooperación con el fondo de la salud y el Ministerio de Sanidad, ha elaborado una versión previa de cambios del sistema de rehabilitación a los discapacitados.

A finales de abril el Gobierno inició los trámites para introducir una "contribución de solidaridad" que tiene como objetivo financiar las ayudas a las personas discapacitadas mayores de edad, ha comunicado este lunes el Ministerio de Finanzas. El proyecto ha de publicarse dentro de dos semanas. Según distintos cálculos, la suma de las demandas que presentan los padres de personas con minusvalía que protestan en la sede

del Parlamento polaco, oscila entre 600 millones y hasta 5.200 millones de zlotys al año, es decir entre unos 143 millones y hasta unos 1.238 millones de euros. El primer ministro Mateusz Morawiecki dijo la semana pasada que el nuevo impuesto afectaría al 0,5% de los contribuyentes polacos con los ingresos más altos. De acuerdo a los cálculos publicados en la prensa, los impuestos que debería pagar este colectivo de más oscilaría – en función de los ingresos – entre 13.000 y 113.000 zlotys (3.095€ a 26.905 €) al año, lo que ha disparado el debate.

A finales de abril el gobierno informó sobre el programa Accesibilidad+ que eliminará antes del año 2025 la mayoría de las barreras que impiden la movilidad de las personas mayores y discapacitadas. Es uno de los programas del llamado “cinco de Morawiecki”, es decir, forma parte de las prioridades del Gobierno de cara a los próximos años. El Gobierno pretende afrontar con ello el cambio demográfico. En 2024, las personas mayores de 65 años representarán el 23% de la población, en el 2030 el número de personas mayores de 80 años superará 2,2 millones. Si bien todavía no está claro cómo implementar el programa, sus impulsores creen que lo mejor sería aprobar una nueva ley de accesibilidad que modificaría la normativa en los distintos ámbitos. De los 23.200 millones de zlotys (unos 5.524 millones de €) que costará el programa, 13.600 millones (unos 3.238 millones de €), procederán de los fondos de la UE y los denominados fondos noruegos. El Gobierno solamente aportará 344 millones de zlotys (unos 82 millones de €), mientras que los municipios destinarán al programa unos 7.100 millones de zlotys (unos 1.690 millones de €) hasta el año 2025. El programa también se nutrirá de fondos procedentes del Fondo de Protección de Personas Minusválidas y de los propietarios de los edificios que deberán ser adaptados de acuerdo a lo estipulado por las nuevas normas.

Migraciones

Los extranjeros empleados en Polonia enviaron en 2017 unos 21.000 millones de zlotys (unos 5.000 millones de €) fuera del país. Las transferencias al extranjero aumentan debido a dos motivos: al creciente número de inmigrantes en el mercado laboral polaco y al incremento de salarios. Según los datos difundidos por el Ministerio de Familia, Trabajo y Política Social, las empresas polacas empleaban el año pasado a 236.000 extranjeros con permiso de trabajo y a más de 1.800.000 empleados en base a declaraciones de empleo expedidas por empresarios polacos. En ambos casos, las cifras experimentaron un importante incremento en comparación con el 2016: se expidieron un 84% más de permisos y un 38% más de declaraciones.

Aumenta el número de víctimas de la trata de personas así como el de víctimas de trata no relacionada con la prostitución sino con otras formas

de explotación laboral. La mayoría de los afectados son ciudadanos extranjeros. La Dirección General de la Policía confirma que en 2017 registró un total de 83 delitos, mientras que en 2016 solo identificó 9.

El mercado laboral, cada vez más difícil para los empleadores, hace que en las empresas de casi todos los sectores no solo aumenten los salarios sino que también ofrezcan más beneficios no salariales. Según un informe de la empresa *Benefit Systems* publicado a mediados de abril, el gasto para las prestaciones no salariales ascendió el año pasado en Polonia a 11.300 millones de zlotys y se espera que el año en curso alcance los 11.800 millones de zlotys.

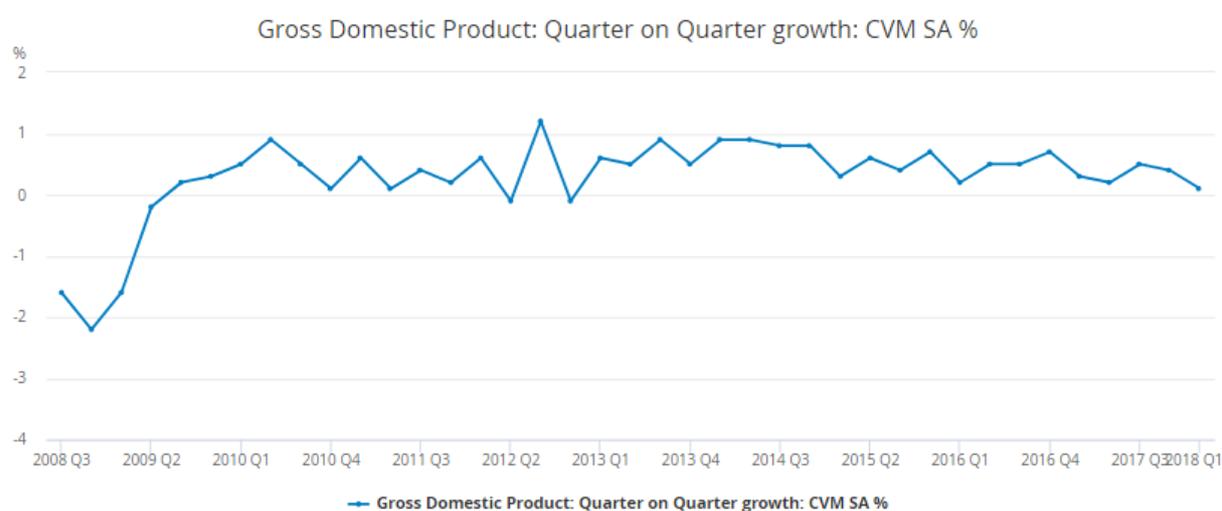
REINO UNIDO

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Indicadores económicos

La economía británica registró un **crecimiento del 0,1%** en el primer trimestre de 2018, de acuerdo con los datos preliminares de la *Office for National Statistics*. El PIB ha aumentado a su ritmo más lento desde el cuarto trimestre de 2012.

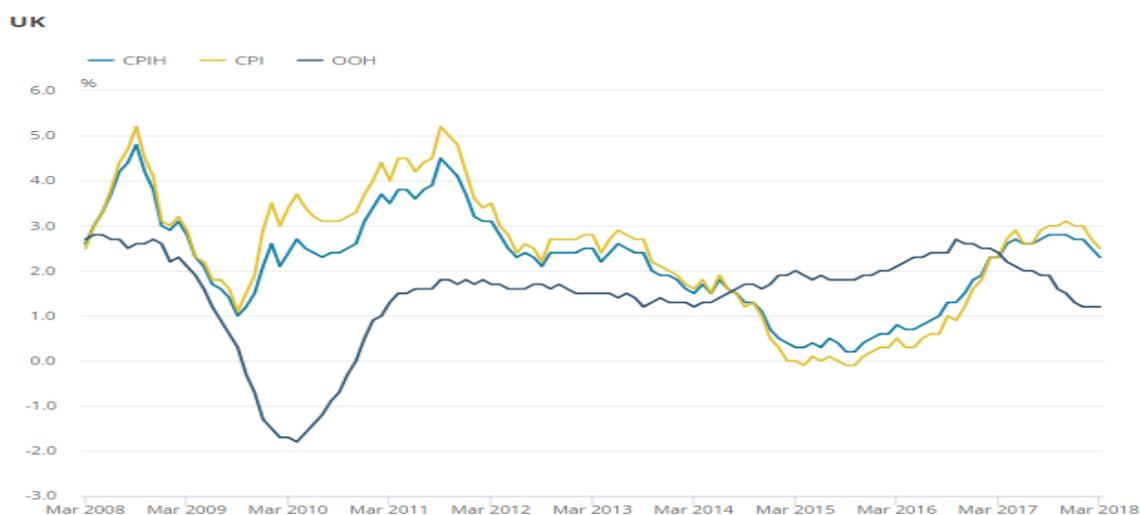
A continuación se incluye un gráfico con la evolución del crecimiento del PIB en los últimos 10 años.



En el mes de marzo de 2018 el **índice de precios al consumo (CPI)** ha descendido dos décimas con respecto al mes anterior, situándose en el **2,5%**. Este indicador ha estado incrementándose progresivamente tras un periodo de relativa baja inflación en 2015.

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

Figure 1: CPIH, OOH component and CPI 12-month rates for the last 10 years, March 2008 to March 2018,



Source: Office for National Statistics

Posición del Gobierno británico sobre el futuro de la política de cohesión

El gobierno británico ha publicado un documento con la postura de RU de cara a los futuros programas de Cohesión, que comienzan ahora a negociarse entre la Comisión europea y los Estados Miembros. El informe indica que aunque RU abandone la UE desea que la misma prospere, aportando diversas reflexiones fruto de sus 40 años de experiencia en la implementación de programas de Cohesión. Estos programas se enmarcan dentro de la política regional de la UE y tienen por objeto contribuir al crecimiento económico de los estados miembros y sus regiones a través de los fondos estructurales.

Se recogen a continuación las principales propuestas del informe:

1. Séptimo informe de Cohesión: Se trata de un informe elaborado por la UE con diversas conclusiones sobre la política Regional. RU añade las siguientes valoraciones.

El principal objetivo de los programas de cohesión debe ser incentivar la innovación para ser capaz de solucionar los retos más difíciles en los lugares más remotos. Para RU esto implica centrarse en recortar las disparidades de productividad entre regiones y dar mayor apoyo a las PYMES en el ámbito de la innovación y la formación de trabajadores.

Como se indica en el Séptimo informe de Cohesión, el PIB per cápita en las regiones más pobres está convergiendo con la media de la UE a través del crecimiento tanto de la productividad como del empleo.

Uno de los retos más importantes a los que se enfrenta RU es la necesidad de aumentar la inversión en I+D para impulsar el crecimiento de las regiones más pobres. Tras el Brexit RU desarrollará su propia Estrategia Industrial y para ello sin duda se seguirá muy de cerca el futuro de la Política de Cohesión de la UE.

2. Simplificación y armonización: RU ha valorado los esfuerzos de la Comisión europea por armonizar y simplificar las reglas de los distintos fondos, pero propone sustituir en la medida de lo posible los nuevos controles y procedimientos a nivel comunitario por procedimientos nacionales. La carga administrativa que supone la auditoría podría reducirse sin aumentar el riesgo de fraude mediante un equilibrio de controles nacionales y comunitarios.
3. Instrumentos financieros: RU señala que la regulación sobre el Fondo Europeo de Desarrollo Regional e Instrumentos Financieros es compleja y que debería revisarse para permitir modelos de financiación más flexibles.
4. Proporcionalidad y cofinanciación: RU apoya la implementación de estos principios. Una amplia acepción de la proporcionalidad, unida al principio de cofinanciación es vital y ha aportado gran valor al RU. A través de ellos se promueven los proyectos de mayor calidad y se garantiza el apoyo local necesario para determinados proyectos.
5. Condiciones ex ante: RU sugiere que estas deberían ser más específicas y flexibles, tomando en consideración el contexto local y regional. Esto ayudaría a fortalecer la titularidad local de nuevos sistemas y reformas, aspecto vital para el cambio duradero.
6. Cooperación Territorial Europea: RU subraya la importancia de los programas de Cooperación Territorial Europea, ya que son fundamentales para la cohesión territorial y la reducción las disparidades entre las regiones. Respecto al futuro de esta política tras el Brexit, se señala que RU desea continuar implementando los programas PEACE e Interreg VA bajo el actual marco de financiación plurianual, así como poder participar en la toma de decisiones de las futuras versiones de estos programas. Independientemente de cual sea el resultado de las negociaciones sobre esta materia, RU mantendrá su compromiso con los programas de paz y reconciliación y apoyará la cooperación transfronteriza.

RUMANÍA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

Las relaciones entre el Presidente de la República, Klaus Iohannis, de derecha, y la Primera Ministra socialdemócrata Viorica Dăncilă son cada vez más tensas. A finales de mes Dăncilă renunció presentarse a una reunión a la que había sido invitada por Iohannis, quien en vista de ello, ha declarado, en rueda de prensa, que retirará el respaldo político a la primera ministra, añadiendo que Viorica Dăncilă ya no puede seguir en el cargo, por lo que ha pedido su dimisión.

Para el presidente, la gota que ha colmado el vaso parece haber sido la visita oficial que la jefa del Gobierno emprendió a Israel. El presidente ha manifestado su descontento por el hecho de no haber sido informado sobre la visita:

Junto con el presidente de la Cámara de los Diputados, Liviu Dragnea, y el ministro de Exteriores, Teodor Meleşcanu, Viorica Dăncilă se reunió con el presidente de Israel, Reuven Rivlin, y el primer ministro Benjamín Netanyahu, y han conversado sobre el nombramiento de un nuevo embajador rumano en Israel, ya que Rumanía lleva un año y medio sin ningún jefe de su representación diplomática, la consolidación de la cooperación bilateral y el ámbito militar y estratégico. Al final de la reunión, la primera ministra Viorica Dăncilă ha presentado los principales momentos de su visita: La agenda de las reuniones también ha incluido la propuesta de reubicar la embajada de Rumanía desde Tel Aviv a Jerusalén. Anteriormente, Liviu Dragnea había anunciado que el Ejecutivo en Bucarest ha aprobado un memorándum sobre este asunto. El anuncio ha causado agitación y confusión en Rumanía, donde el presidente Klaus Iohannis ha dicho que podemos analizar esta propuesta, pero respetando la legislación internacional vigente. Al mismo tiempo, el presidente Iohannis ha rechazado cualquier acusación de antisemitismo.

Las leyes sobre el estatuto de los magistrados, la organización del sistema judicial y el funcionamiento del Consejo Superior de la Magistratura, adoptadas recientemente por el Legislativo de Rumanía preocupan al Grupo de Estados contra la Corrupción del Consejo de Europa (GRECO). En un reciente informe, GRECO manifestó su preocupación también por los proyectos de enmiendas de la legislación penal, debatidos en el Parlamento de Rumanía. GRECO ha elaborado el documento en base a una decisión adoptada en la sesión plenaria del mes de diciembre del 2017, del Consejo de Europa sobre la evaluación urgente de las reformas del sistema judicial rumano dado que éstas podrían infringir gravemente

los estándares anticorrupción. Consideradas un intento de la coalición en el poder integrada por el PSD y la ALDE de subordinar a sus magistrados y frenar la lucha anticorrupción, las iniciativas de modificar la legislación en el campo han sido duramente criticadas por la oposición de derecha, la prensa y la sociedad civil. Numerosos rumanos protestaron en la calle en contra de estas iniciativas. A su vez, los representantes del poder han afirmado que las modificaciones respetan las decisiones del Tribunal Constitucional de Rumanía y las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

En cuanto a política internacional, cabe destacar la reunión celebrada en Bucarest por los primeros ministros de Rumanía, Grecia y Bulgaria, Viorica Dăncilă, Alexis Tsipras y Boiko Borisov, respectivamente, así como el presidente de Serbia, Aleksandar Vučić, sobre proyectos conjuntos de infraestructura, el desarrollo de la región de los Balcanes, y una cooperación más estrecha en el marco de la UE.

La Primera Ministra rumana ha destacado que este formato de reunión cuadrilateral permite fomentar el diálogo e identificar los mejores instrumentos de cooperación entre los países del sudeste de Europa, sobre todo desde el punto de vista económico. También ha reiterado que Rumanía está apoyando a Serbia en su camino hacia la UE. Además, ha reiterado el respaldo otorgado al primer ministro Boiko Borisov para cumplir los objetivos de la presidencia búlgara del Consejo de la UE. Por último, pero no menos importante, la señora Dăncilă ha valorado positivamente la primera visita de su homólogo griego Alexis Tsipras, a Bucarest, y ha dicho que Grecia es un socio muy importante para Rumanía en la región y que queremos desarrollar la cooperación bilateral. La próxima reunión cuadrilateral entre Rumanía, Grecia, Bulgaria y Serbia tendrá lugar el próximo mes de junio, en Atenas.

Situación económica

La Comisión Europea mantiene las estimaciones referentes al incremento de la economía de Rumanía este año a un 4,5%, pero para el año 2019 se prevé una reducción del avance del PIB hasta un 3,9%, conforme con las previsiones económicas de primavera, hechas públicas este jueves. La Comisión ha señalado también el hecho de que el déficit presupuestario debería alcanzar un 3,4% del PIB en 2018, a raíz del aumento sustancial de las alzas salariales del sector público. Al mismo tiempo, la inflación, al alza desde el final del año 2017, mantendrá su tendencia y se temperará en cierta medida en 2019. En el ámbito de la Unión, Europa seguirá beneficiándose de un incremento económico sólido que ha favorecido la reducción del paro al más bajo nivel en los últimos 10 años, ha anunciado el comisario para Asuntos Económicos y Financieros, Pierre Moscovici. La economía de la UE y la economía de la eurozona seguirán aumentando a

un ritmo sostenido en un 2,3% este año, y en un 2% en 2019, lo que confirma el diagnóstico de que no atravesamos una fase de relanzamiento económico sino en una fase de expansión sólida y firmemente instalada, han declarado los responsables de Bruselas.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, la inflación ha alcanzado el nivel más alto de los últimos 5 años. La tasa anual de inflación alcanzó el 5% el pasado mes de marzo, del 4,7% en febrero en el contexto del aumento de los precios de las mercancías no alimenticias, alimenticias y los servicios. El pasado mes de febrero, el Banco Nacional de Rumanía revizó al alza la previsión de inflación para este fin de año del 3,5% al 3,2%.

Una tasa de inflación anual mayor se registró en el mes de junio de 2013, cuando los precios de consumo superaron el 5,3%. En el mes de febrero de 2018, el Banco Nacional de Rumanía revisó al alza la previsión de inflación para el final del año a 3,5%, del 3,2%. También la Eurostat ha confirmado que en el pasado mes de febrero de 2018, Rumanía registró la más alta inflación anual, un 3,8% de la UE. De hecho, la tasa anual de la inflación ha registrado un incremento sustancial en Rumanía desde el comienzo del año 2018. En el mes de enero subió hasta un 4,32% de un 3,32% cuanto era en diciembre de 2017, para que el pasado mes de febrero registrara el 4,72%.

El Banco Nacional de Rumanía explicaba, en el mes de febrero, con motivo de la presentación del Informe sobre la inflación que las principales causas tenían que ver con los efectos básicos asociados a las reducciones y eliminaciones de impuestos indirectos y tasas no fiscales en el período similar del año anterior pero también con las alzas recientes de las tarifas para la energía eléctrica, el gas natural y la energía térmica, así como con el aumento del precio de los combustibles.

El portavoz del PNL, de oposición, Ionel Danca, ha declarado, después del anuncio hecho por el Instituto Nacional de Estadística, que una tasa anual de inflación tan alta significa una explosión de los precios lo que disminuye el poder adquisitivo de los rumanos. En opinión de Ionel Danca, el incremento económico de Rumanía ha sido gravemente afectado en tan sólo un año del Gobierno del PSD y la Alianza de Liberales y Demócratas. El portavoz del PNL ha añadido que el actual gobierno debe ser detenido mediante una moción de censura. Por otra parte, el gobierno rumano ha adoptado una ordenanza de urgencia mediante la cual la Comisión Nacional de Pronóstico se transforma en la Comisión Nacional de Estrategia y Pronóstico. Conforme al Ejecutivo, ésta elaborará programas sociales y de desarrollo económico así como previsiones y estudios relativos al equilibrio macroeconómico. Tendrá asimismo atribuciones de evaluación del impacto económico y social de las escalas de

indemnizaciones y de los proyectos de inversiones públicas desarrollados en asociación público- privada.

En el más reciente informe con respecto a las perspectivas de la economía mundial, el FMI ha revisado al alza las estimaciones relativas a la evolución de la economía de Rumanía en 2018, del 4,4% al 5,1%, lo que sería la mejor evolución registrada en Europa después de los éxitos registrados por Malta. Al mismo tiempo, ha sido revisada al alza la previsión relativa a la tasa de inflación de hasta un 5%, con más de un punto porcentual frente a las estimaciones del mes de octubre de 2017. El informe destaca también que el ritmo de crecimiento de los precios disminuirá el próximo año, para el cual, dicha institución financiera ha pronosticado una disminución del crecimiento del PIB hasta el 3,5%. El FMI ha modificado también las previsiones con respecto al déficit de cuenta corriente registrado por Rumanía al alza en un 1% frente a las estimaciones anteriores. Con respecto al paro, éste debería rondar en 2018 y en 2019 un 4,6%.

Situación social

El último Informe País de la UE destaca que la economía rumana se sitúa por encima del promedio europeo, pero advierte al mismo tiempo sobre el acercamiento peligroso del déficit presupuestario al objetivo del 3% del PIB.

Rumanía ha registrado el más bajo nivel de desempleo de los últimos años y un crecimiento económico superior al promedio de la UE, pero éste se basa en gran medida en el consumo y en los préstamos. Las desigualdades sociales persisten y el déficit presupuestario corre el riesgo de dejar de enmarcarse en el objetivo de un 3% del PIB, según se evidencia en el último Informe País de la UE.

Al mismo tiempo, Rumanía cuenta con la más reducida tasa de paro de los últimos 20 años pero sigue registrando una disminución de la reserva de mano de obra y un alto riesgo de pobreza para las categorías vulnerables. Además, las inversiones públicas son ineficientes. Angela Cristea, jefa de la Representación de la Comisión Europea en Rumanía:

En Rumanía, la tasa de inversiones representa el 23% del PIB y supera el promedio europeo que ronda un 20%, pero la eficiencia de estas inversiones es inferior en Rumanía en comparación con los países del resto de la UE. En general se gasta menos de lo que se asigna y se construye aún menos."

Por otra parte, el titular de Finanzas, Eugen Teodorivici, ha declarado que Rumanía ha registrado cifras económicas positivas pero reconoce que el

incremento económico tiene que resultar de las inversiones y no del consumo. Teodorovici ha explicado que se actúa en aras de impulsar las inversiones públicas, incluso a través de la simplificación de los procedimientos de adquisiciones públicas y de perfilar un marco beneficioso a las inversiones privadas. Con respecto al déficit presupuestario, Teodorovici ha apreciado que éste no será rebasado, y ha prometido que lo más pronto posible presentará un conjunto de medidas “cuantificables y con plazos claros de cumplimiento” acerca de cómo éste será mantenido bajo el objetivo del 3% del PIB.

El presidente del Consejo Fiscal, Ionut Dumitru, ha llamado la atención acerca de que no sólo el nivel de los gastos ejerce presión sobre el objetivo de déficit presupuestario. Ionut Dumitru:

“El nivel de recaudación es muy bajo en Rumanía. En 2017 representó sólo un 25,6% del PIB en comparación con el promedio europeo de un 40%. Hablamos en balde de la infraestructura europea y de los servicios sociales europeos cuando tenemos una diferencia tan grande entre el promedio europeo y nuestro nivel de recaudación. Por ejemplo en Bulgaria éste asciende al 29,5%. Si Rumanía contara con los ingresos de Bulgaria tendría un excedente presupuestario”.

SUECIA

PROMESAS ELECTORALES A LOS MAYORES⁷

El Primer Ministro visitó a estas tres ciudades empezando su campaña electoral por el país: *Västerås-Örebro-Eskilstuna*. Con tres promesas dirigidas a los electores mayores los Socialdemócratas empiezan en serio la campaña electoral.

- *Los mayores deben sentirse seguros, demasiados se sienten inseguros*, afirma el PM *Stefan Löfven*.

El 2 de mayo por la mañana el autobús electoral socialdemócrata salió de Estocolmo por primera vez en esta campaña. La gira de un día llevó esta vez al PM *Stefan Löfven* y a la Ministra de Finanzas *Magdalena Andersson* a un viaje alrededor del valle del *Mälaren*, que entre otras cosas incluyó un coro en *Västerås*, almuerzo de trabajo con *Ernst Kirchsteiger* en *Örebro*, y ronda de llamadas a las puertas en *Eskilstuna*.

El día anterior, durante la celebración del 1 de mayo, los Socialdemócratas lanzaron una propuesta de reducción de impuestos para los pensionistas. Durante el miércoles, se presentaron dos propuestas más dirigidas a los mayores: en parte, una nueva forma de vivienda que cubra las necesidades de aquellos que necesitan más vigilancia, pero no asistencia las veinticuatro horas. En parte, facilitar el tener un médico de cabecera fijo en el centro de asistencia primaria.

En las últimas encuestas los Socialdemócratas han sufrido una tendencia al descenso, y no es especular demasiado el afirmar que ahora intentan recuperar el apoyo del importante grupo de los pensionistas.

- Es una parte importante. Los mayores deben sentirse seguros, hay demasiados que se sienten inseguros, afirma *Stefan Löfven*.

Sin embargo, no quiere admitir que se dé prioridad a los mayores frente a otros grupos de electores.

- Hemos empezado el mayor programa de protección y seguridad en tiempos modernos. Abarca a los jóvenes, al mercado laboral y, sobre todo, a los mayores, dice *Stefan Löfven*.

El hilo rojo de la campaña electoral Socialdemócrata será "La sociedad fuerte". Es éste un término que se ha tomado prestado de los años 50, cuando la Socialdemocracia construyó su posición de poder en Suecia. Los

⁷ Fuente: Dagens Nyheter, 03.05.2018.

electores oirán al PM repetir su mensaje infinitas veces durante los próximos meses.

- Ahora estamos en la pequeña campaña electoral. Lo importante para nosotros es hablar de la sociedad fuerte y de una Suecia segura, pero también de las diferencias en la política, dice *Stefan Löfven*.

Explica el que los Socialdemócratas no parecen poder levantar sus cifras por el hecho de que existe una preocupación por la evolución de la sociedad.

- Muchos están preocupados por la criminalidad y porque la integración no funciona. Eso no se soluciona durante la pausa del café, y tampoco en una legislatura, afirma.

- Lo que vemos de cara a la próxima legislatura es que la integración debe funcionar todavía mejor. Esta cuestión no se ha tomado suficientemente en serio por ningún gobierno, ni conservador ni socialdemócrata. Lo importante es que podamos mostrar que la dirección en la que ahora vamos crea seguridad y una sociedad fuerte.

Promesas electorales a los mayores

Los Socialdemócratas quieren reforzar el derecho a un médico de cabecera fijo, que coordinará y será el garante de la continuidad en la sanidad.

El gobierno propone una nueva forma de vivienda para los mayores, la llamada vivienda segura dependiente de la necesidad de ayuda. Cubrirá las necesidades de los mayores que necesiten más vigilancia, pero no asistencia las veinticuatro horas del día.

El 1 de mayo los Socialdemócratas presentaron la promesa de aumento de las pensiones en 600 coronas al mes para las pensiones bajas.

SEGURIDAD SOCIAL

ALEMANIA

GASTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL NO CUBIERTOS POR COTIZACIONES SOCIALES⁸

Un informe del instituto de investigaciones económicas IMK, cercano a los sindicatos, vuelve a incidir en uno de los principales temas relacionados con la financiación de la Seguridad Social: los gastos no cubiertos por cotizaciones sociales.

El informe arranca describiendo la problemática que surge del hecho de que en los últimos años el legislador ha trasladado a la Seguridad Social la cobertura de diversos riesgos de nueva índole, obligando a la Seguridad Social a asumir el gasto que dichas prestaciones generan. Muchas de estas contingencias no están cubiertas por cotizaciones, lo que contradice el carácter de seguro de la Seguridad Social.

Los autores señalan que existe consenso acerca del carácter ajeno a las cotizaciones de algunas de estas prestaciones, como p.ej. las pensiones no contributivas, mientras que todavía es motivo de debate la índole de otras, como las de viudedad y orfandad.

Seguro de pensiones

El Gobierno federal elaboró en 2004 un catálogo de prestaciones del seguro de pensiones no cubiertas por cotizaciones. La suma de estas prestaciones se situó en 2016 en 113.000 millones de euros, destacando el gasto en pensiones por viudedad con 37.900 millones de euros. Los autores señalan que el carácter asistencial, es decir no derivado de una relación de seguro, de las pensiones de viudedad quedó claro en el momento en el que el legislador pasa a calcular su importe en función de los ingresos del beneficiario con lo cual estas pensiones se convierten en un instrumento de prestación social. Le siguen los períodos de las pensiones por períodos de educación de hijos nacidos antes de 1992. Inicialmente el seguro de pensiones concedía un año por cada hijo, período que en 2014 ha sido ampliado a dos años. Por ello, el gasto se ha incrementado considerablemente en 6.600 millones de euros hasta alcanzar los 15.600 millones de euros en 2016.

Las transferencias del seguro de pensiones de Alemania occidental a la parte oriental del país suman 15.300 millones. Dado que las cotizaciones sociales recaudadas en la parte oriental del país son insuficientes para cubrir el gasto en pensiones, el seguro tiene que asumir su pago a través

⁸ IMK (2018): *Versicherungsfremde Leistungen der Sozialversicherung*. Düsseldorf: IMK
Actualidad Internacional Sociolaboral n° 223

de las cotizaciones generadas en la parte occidental. Inicialmente consideradas una medida de compensación interregional, desde 2005 este gasto se clasifica como ajeno al seguro.

Los ingresos del seguro de pensiones se componen de las cotizaciones de los trabajadores y los empresarios, así como de las aportaciones del Gobierno federal. Éstos últimos tienen tres componentes:

- la asignación estatal regular de 41.400 millones de euros en 2016,
- la asignación estatal adicional de 11.000 millones de euros, y
- el complemento de la asignación estatal de 12.100 millones de euros.

La suma de la asignación estatal al seguro de pensiones fue de 64.500 millones de euros en 2016. La justificación para que el Estado transfiera estos fondos al seguro de pensiones ha variado a lo largo de los años. En 1992, el Gobierno calificó estos fondos de „*elemento esencial para la estabilidad financiera a lo largo plazo del seguro de pensiones*”. A partir de 1998 el Gobierno reconoció que se trata de cubrir el gasto generado por las prestaciones no cubiertas por cotizaciones y evitar de esta manera que estas tengan que subir.

En función de si el cálculo de la diferencia resta la parte de las pensiones de viudedad que supera el *Ehegatten splitting* o no (partición de los impuestos entre cónyuges, pagando cada uno de ellos sólo la mitad del impuesto sobre la renta), el seguro de pensiones tiene que asumir gastos no cubiertos por cotizaciones sociales ni por la asignación estatal que oscile entre 48.500 y 26.100 millones de euros, lo que equivaldría 4,2 o 2,3 puntos de cotizaciones.

Seguro de enfermedad

El seguro de enfermedad, regulado por el Tomo V del Código Social, no cuenta con una definición clara de cuáles son los gastos considerados ajenos al seguro, a pesar de que el artículo 221 de dicho tomo regula que el Gobierno federal transferirá una suma global para cubrir dichos gastos.

En líneas generales, estos gastos son aquellos que tienen una finalidad relacionada con las políticas familiares y son de interés general. Son tres las partidas que entran en esta categoría:

- exención de cotizaciones de la afiliación al seguro de los hijos y menores: 17.400 millones de euros,
- exención de cotizaciones de la afiliación al seguro de cónyuges de los asegurados: 8.800 millones de euros y

- exención de cotizaciones de la afiliación al seguro de los familiares de los pensionistas: 5.200 millones de euros.

A ello se le añade el gasto real de la atención médica de los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo. Los organismos competentes de gestionar dicha prestación transfieren al seguro de enfermedad una cotización reducida del 0,251 de la cotización media, en 2016 este importe fue de 90 euros mensuales. No obstante, el importe de la atención médica de este colectivo, aproximadamente 6.000.000 personas en 2016, no cubierto por cotizaciones ascendió a 6.100 millones de euros. La suma del gasto ajeno al seguro de enfermedad fue en 2016 de 42.700 millones de euros.

Según informa el Tribunal Federal de Cuentas (*Bundesrechnungshof*) en su informe de 2017 sobre las cuentas del Gobierno federal, la transferencia estatal al seguro de enfermedad aumentó continuamente desde su introducción en 2004, sumando un total de 104.700 millones de euros entre 2007 y 2016. En 2004, el Gobierno transfirió 1.000 millones de euros, en 2006 la transferencia ya había ascendido a 4.200 millones. En el año 2007, el Gobierno federal se comprometió por ley a estabilizar la financiación del seguro de enfermedad, incrementando su importe en 1.500 millones de euros al año a partir de 2009 hasta alcanzar los 14.000 millones en 2016. En 2010 y 2011, la transferencia estatal fue algo superior a la prevista; para lograr la consolidación del presupuesto federal la asignación estatal fue algo inferior en los años 2013 a 2015. Para 2017 y 2018, el Gobierno prevé una transferencia de 14.500 millones respectivamente, la suma para el período 2017 a 2021 será de 72.500 millones.

Si de este importe se resta la transferencia estatal de 14.000 millones, quedarían 28.700 no cubiertos por cotizaciones.

Seguro de desempleo

La Agencia Federal de Empleo asume una serie de funciones que no tienen correspondencia directa con el seguro de desempleo y por lo tanto pueden ser consideradas ajenas al seguro ya que responden a una finalidad política general, no directamente relacionada con la contingencia asegurada.

Destacan las siguientes:

- medidas especiales para jóvenes: 360 millones de euros,
- apoyo a la formación profesional: 490 millones,
- participación de las personas con una discapacidad: 2.350 millones.

Los autores del informe estiman que el gasto total no cubierto por cotizaciones de la Agencia Federal de Empleo es de 3.300 millones de euros.

Conclusión y debate

El informe del IMK cifra el coste total de las prestaciones de la Seguridad Social no cubiertas por cotizaciones entre 80.500 y 58.100 millones de euros. Recomiendan financiar estas prestaciones a través de impuestos ya que se trata de un gasto que responde a objetivos sociales ajenos al carácter de seguro de la Seguridad Social. Afirman que ello podría suponer una reducción de la cotización social de 4,2 o 2,2 puntos en el seguro de pensiones, de 2,2 puntos en el seguro de enfermedad y de 0,3 puntos en el seguro de desempleo. La suma total de la reducción de las cotizaciones oscilaría por lo tanto entre 6,7 y 4,7 puntos.

Amplían con ello la propuesta lanzada por la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) en 2017 de financiar a través de impuestos todos los gastos del seguro de pensiones no cubiertos por cotizaciones. *“Podemos lograr un seguro de desempleo fuerte manteniendo estable el nivel de las pensiones. (...) El cambio demográfico es responsabilidad del conjunto de la sociedad y no solo de los cotizantes a la Seguridad Social, por ello es necesario introducir una transferencia estatal complementaria para afrontar el cambio demográfico. Y por supuesto que también todo el resto de las prestaciones no cubiertas por cotizaciones, como p.ej. las pensiones para madres o la equiparación de las pensiones del este a las del oeste, deben financiarse en su totalidad a través de impuestos.”*

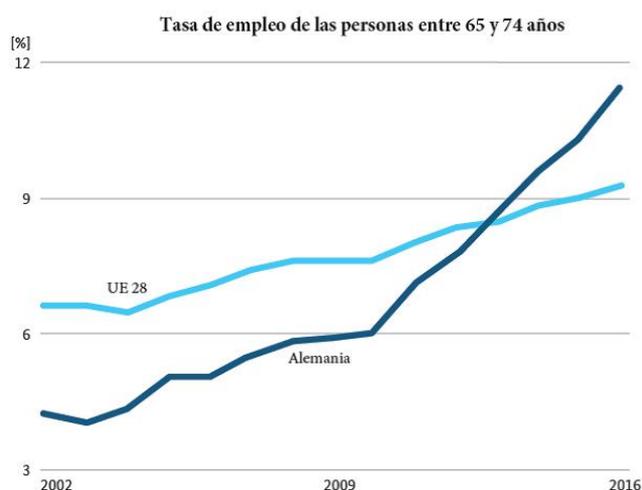
La DGB coincide en este punto con la patronal – sumamente crítica con la ampliación de prestaciones no financiadas a través de cotizaciones – que afirmó recientemente que *“el Gobierno federal no debe retirarse aún más de la financiación de la Seguridad Social y apostar por una mayor financiación a través de salarios y retribuciones. Sobre todo la financiación de las prestaciones ajenas al seguro no debe realizarse a través de cotizaciones al tratarse de tareas para el conjunto de la sociedad ya que aumentaría los gastos no salariales y supondría una carga para el factor empleo”*.

Pero durante la campaña electoral, solamente Los Verdes y los liberales, partidos de oposición en la actual legislatura, incluyeron en sus programas la financiación de las prestaciones no cubiertas por cotizaciones sociales a través de impuestos. Sin embargo, el acuerdo de Gobierno firmado en 2018 por CDU, CSU y SPD no incluye ninguna mención expresa a un cambio de financiación de estas prestaciones. En respuesta a una interpelación parlamentaria de la AfD, el Gobierno aclaró en febrero de 2018 que resulta sumamente difícil cifrar el importe exacto de este gasto

en el seguro de pensiones y que la transferencia estatal no tiene como único objetivo cubrir los gastos ajenos a los diferentes seguros, sino que pretende garantizar la sostenibilidad y la viabilidad del sistema de pensiones y, por extensión, de la Seguridad Social.

Sin embargo, el Consejo Federal (Cámara Alta) aprobó el 2.2.2018 una resolución sobre el Informe del Gobierno sobre las Pensiones en la que manifiesta su convicción de que estos gastos ajenos al seguro, por tratarse de instrumentos y prestaciones de índole general, deberían financiarse a través de impuestos. Esto podría ser un indicio de que el debate acerca de la financiación de estas prestaciones no cubiertas por cotizaciones podría continuar en la actual legislatura.

TRANSICIONES FLEXIBLES A LA JUBILACIÓN: LA RENTA FLEXIBLE Y LA JUBILACIÓN ANTICIPADA PARA TRABAJADORES CON LARGOS PERÍODOS DE COTIZACIÓN⁹



Uno de cada nueve jubilados continúa trabajando en Alemania, tres veces más que en el año 2000. Según un informe de la Oficina Federal de Estudios de Población, en 2016 un total de 1,4 millones de personas mayores de 65 años contaban con un trabajo. Para muchos la motivación dista mucho de ser la falta de ingresos a través de pensiones, sino el deseo de mantener una actividad

⁹ Dünn, S.; Stosberg, R. (2014): Was ändert sich durch das RV-Leistungsverbesserungsgesetz, RVaktuell 7/2014, 156-165

Deutscher Bundestag (2017): Die gesetzliche Rentenversicherung in der 18.

Legislaturperiode. WD 6 – 3000 – 048/17, 3.8.2017

Deutscher Bundestag (2018): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Kurth.... Die abschlagsfreie Rente ab 63 Jahren. 19/876. 22.2.2018

Deutscher Bundestag (2018): Deutscher Bundestag (2018): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Kurth.... Das Flexirentengesetz – Eine erste Bilanz. 19/1026. 16.30.2018

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2016): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf vom 18.7.2016. Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz). 2.8.2016

Bund der Deutschen Arbeitgeber (BDA): Erleichterung für mehr Beschäftigung Älterer gehen nicht weit genug. Stellungnahme zur Formulierungshilfe der Bundesregierung für einen Entwurf eines "Flexirentengesetzes" vom 14 September 2016.

laboral. El porcentaje de jubilados altamente cualificados que trabajan es especialmente elevado. El 30% de los jubilados con un bachillerato mantiene una actividad laboral, mientras que solo el 20% de aquellos que tienen un grado escolar básico. Llama la atención la diferencia por sexo. El 28% de los hombres jubilados trabaja, pero solo el 18% de las mujeres.

En 2020, la tasa de empleo de las personas entre 65 y 74 años se situaba en 4,2% y alcanzó el 11,4% en 2016 (hombres: 14,8%, mujeres: 8,3%). Esta cifra incluye todo tipo de trabajo remunerado, incluido el empleo a jornada parcial y el que solo se realiza en pocas horas. En comparación europea, Alemania se sitúa en el grupo intermedio de países; otros países, como Estonia (25,3%), tienen un índice muy superior, mientras que en Luxemburgo se sitúa en el 2,6%.

Los intereses de los partidos y los agentes sociales son divergentes. Parte de la democracia cristiana y la patronal apuestan por ampliar la vida laboral y por crear incentivos para que los trabajadores puedan mantener su actividad laboral incluso después de haberse jubilado. Los sindicatos y la socialdemocracia optan por crear vías que flexibilicen el acceso a la jubilación, priorizando las vías de jubilación anticipada para trabajadores que acumulan largos períodos de cotización a la Seguridad Social.

En la anterior legislatura el Gobierno impulsó una ley que mejora considerablemente la continuidad en el mercado de trabajo de aquellas personas que se hayan jubilado antes de alcanzar la edad regular y otra que facilita la jubilación anticipada para trabajadores con al menos 45 años de cotización sin que a sus pensiones les sea aplicado el coeficiente reductor.

Jubilación anticipada para trabajadores con largos períodos de cotización

La Confederación Alemana de Sindicatos propuso en 2013 una reforma de la normativa que posibilita la jubilación anticipada sin reducción de la pensión para trabajadores con largos períodos de cotización, que desde 2012 se podía producir al cumplir los 65 años de edad. El Gobierno asumió esta propuesta, impulsando la Ley para la mejora de las prestaciones de pensiones (*Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung - RV-Leistungsverbesserungsgesetz*), publicada en el Boletín Oficial el 23.6.2014 y que entró en vigor el 1.7.2014. Desde esa fecha, los trabajadores pueden acceder a la jubilación a los 63 años sin aplicación de un coeficiente reductor, siempre y cuando el solicitante hubiera cotizado al menos 45 años. La edad regular de acceso a esta modalidad se incrementará gradualmente. A partir del año de nacimiento 1953 aumentará en dos meses por cada año, volviendo alcanzar los 65 años para los nacidos en 1964.

La nueva normativa es más generosa a la hora de considerar períodos asimilados, situaciones de desempleo o de incapacidad temporal en los que el asegurado no haya estado a disposición del mercado de trabajo de acuerdo a lo regulado por el artículo 51.3ª del Tomo VI del Código Social. Para evitar que esta modalidad sea utilizada como una forma de prejubilación no cuentan como asimilados los períodos de percepción de la prestación contributiva o no contributiva por desempleos que se hayan producido en los dos años inmediatamente anteriores al año en el que el solicitante completa los 45 años de cotización, salvo que esté compaginando la situación de desempleo con un miniempleo, el seguro de dependencia haya abonado las cotizaciones a la Seguridad Social para familiares cuidadores o la situación de desempleo se haya producido por una quiebra empresarial.

Por otra parte, el artículo 58 del Tomo VI del Código Social regula que las cotizaciones complementarias y voluntarias satisfechas por el trabajador serán tenidas en cuenta para completar los 45 años, si con anterioridad ha contado durante al menos 18 años con un empleo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social.

Esta normativa ha sido duramente criticada por la patronal y algunos partidos de la oposición, como Los Verdes, coinciden en señalar que esta normativa contradice el objetivo de lograr retrasar la edad regular de jubilación a los 67 años.

Según informa el Gobierno federal en un reciente informe, el número de personas que han solicitado una pensión para trabajadores con períodos de cotización muy largos es considerable, si bien en estas cifras también se incluye a las personas que solicitan la jubilación de acuerdo a la anterior normativa, es decir, para trabajadores que han cumplido los 65 años. A modo de ejemplo, señala que de las 242.051 solicitudes presentadas en 2014, 206.000 corresponden a la nueva normativa.

| Año | Solicitudes de jubilación para trabajadores con períodos de cotización muy largas |
|------|---|
| 2014 | 242.051 |
| 2015 | 246.843 |
| 2016 | 241.419 |
| 2017 | 253.521 |

El gasto en pensiones para los trabajadores que acceden a la jubilación de forma anticipada y sin que se les aplique el coeficiente reductor se ha disparado desde 2014, pasando de 1.300 millones de euros en ese año, a 4.900 millones en 2015, 8.400 millones en 2016 y 12.000 millones en 2017. En el proyecto de ley el Gobierno cifró los gastos anuales

complementarios generados por la ley en 12.500 millones de euros hasta 2025, cayendo después gradualmente hasta los 3.100 millones en 2030.

El Gobierno anunció a comienzos de 2018 que a finales de este año presentará una primera evaluación de la ley.

Jubilación parcial en Alemania

La "renta flexible" (*Flexirente*) aprobada en 2016 nace de una propuesta de la patronal para contrarrestar la posibilidad de acceder de forma anticipada a los 63 años sin aplicación de un coeficiente reductor. En concreto, lanzó la iniciativa el diputado democristiano Carsten Linnemann, presidente de la agrupación empresarial y de la PYME de su grupo parlamentario. La Ley para las pensiones flexibles (*Flexirenten Gesetz*) fue publicada el 8.12.2016 en el Boletín Federal y entró en vigor el 1.1.2017 y el 1.7.2017 respectivamente.

Esta ley tiene como objetivo corregir algunos aspectos de la normativa vigente hasta ese momento y que, en opinión de sus promotores, podrían desincentivar el que los trabajadores se acojan a modalidades flexibles de jubilación parcial. Muchos convenios colectivos sectoriales o empresariales y muchos contratos de trabajo individuales regulan que la relación laboral finaliza una vez que el trabajador alcance la edad regular de jubilación. En esos casos, la continuidad de la misma más allá de la edad regular de jubilación únicamente podría producirse de acuerdo a lo establecido por la ley que regula la jornada parcial y el trabajo temporal, que a su vez prohíbe por regla general dicha continuidad si con anterioridad el trabajador hubiese completado al menos dos años de contrato en esa misma empresa.

Además, la normativa preveía topes de los salarios que se compatibilizan con una pensión por jubilación antes de haber alcanzado la edad regular. El jubilado podrá percibir un salario complementario de hasta 450 euros mensuales, sin que le sea aplicado un coeficiente reductor a su pensión. En el año 2014, si el trabajador percibía 2/3 de la pensión, podía obtener un salario de 1.078,35 Euro, si percibía 1/2 pensión 1.576,05 euros si percibía 1/3 de la pensión un total de 2.073,75 Euro. Una vez superada la edad regular de jubilación ya no existen topes.

Una vez que el trabajador haya alcanzado la edad regular de jubilación deja de aportar la parte correspondiente de las cotizaciones sociales, mientras que el empresario debe seguir cotizando para evitar que se produzcan contrataciones por el hecho de estar exentos de cotizaciones.

Según un informe del Gobierno a comienzos de 2018, antes de la entrada de la nueva normativa son pocos los trabajadores que optan por una de

las modalidades de jubilación parcial. En 2007 un total de 698 hombres y 893 mujeres accedieron a esta modalidad de pensiones, en líneas generales con pensiones muy bajas (media hombres: 431,35 euros; mujeres: 255,00 euros). En 2016 esta cifra había ascendido 1.479 hombres y 1.364 mujeres, el importe de las pensiones seguía siendo muy bajo (hombres: 600,30 euros; mujeres: 409,53 euros).

Antes de la entrada de la nueva ley, aquellos trabajadores que preveían el paso a la jubilación anticipada podían incrementar sus cotizaciones a partir de los 55 años de edad para mitigar el efecto sobre la pensión del coeficiente reductor. Asimismo, también ha sido muy bajo el número de trabajadores que optaron por incrementar sus cotizaciones, que entre 2007 y 2016 pasó de 721 a 2.837 hombres y de 1.614 a 1.642 mujeres.

| Trabajadores que aportan voluntariamente cotizaciones para mitigar el efecto del coeficiente reductor | | |
|---|---------|---------|
| Año | Hombres | Mujeres |
| 2007 | 721 | 1.614 |
| 2008 | 490 | 952 |
| 2009 | 503 | 1.206 |
| 2010 | 493 | 1.320 |
| 2011 | 592 | 1.231 |
| 2012 | 499 | 434 |
| 2013 | 728 | 543 |
| 2014 | 583 | 384 |
| 2015 | 882 | 617 |
| 2016 | 2.837 | 1.642 |

La Ley introduce varias novedades que pretenden impulsar la jubilación flexible. De acuerdo a esta normativa el empresario y el trabajador puedan aplazar varias veces la finalización de la relación laboral durante el período de vigencia de la misma. Con esta norma, recogida por el artículo 41 del Tomo VI del Código Social, la edad regular de jubilación pierde su importancia para determinar el momento de extinción de la relación laboral por motivos de edad.

Además estipula que los ingresos obtenidos por trabajo por cuenta ajena para los trabajadores que hayan hecho uso de la jubilación anticipada no serán tenidos en cuenta para calcular el importe de la pensión hasta un tope de 6.300 euros. El 40% de los ingresos que superen este umbral serán tenidos en cuenta hasta el tope permitido. Éste se calcula multiplicando los puntos obtenidos durante los 15 años por 2.975 euros. Los ingresos que superen este tope permitido serán tenidos en cuenta en un 100%.

En materia de pensiones y cotizaciones sociales, en principio se mantiene la situación anterior, es decir, el trabajador no está obligado a aportar sus

cotizaciones mientras que el empresario si debe abonar las cotizaciones correspondientes, con la única diferencia que el trabajador ahora puede cotizar de forma voluntaria y activar de esta manera las cotizaciones del empresario. Por otra parte, la ley elimina las cotizaciones del empresario al seguro de desempleo, al menos de forma transitoria para los cinco años siguientes a la entrada en vigor de la ley. El Gobierno avanza que la eliminación de la obligatoriedad de cotizar al seguro de desempleo supondrá una pérdida de ingresos de 80 millones de euros al año.

Por último, la Ley mejora considerablemente la normativa que permitía mitigar el efecto sobre la pensión del coeficiente reductor. Hasta la fecha, aquellos trabajadores que preveían el paso a la jubilación anticipada podían incrementar sus cotizaciones a partir de los 55 años de edad. La ley adelanta esta edad a los 50 años.

Una vez pasados cinco años, el Gobierno deberá publicar un informe de evaluación de los efectos de la Ley.

Esta nueva normativa ha sido duramente criticada por sindicatos y organizaciones del Tercer Sector que entienden que en vez de hacer posibles transiciones flexibles de la vida laboral a la jubilación únicamente alarga la vida laboral. En concreto, la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) criticó en su día que la Ley no reformaba el retraso de la jubilación hasta los 67 años ni ofrecía opciones viables a aquellos trabajadores que no querían o podían seguir trabajando hasta esa edad sino que, al contrario, optaba por abrir vías que incentivaban la ampliación de la vida laboral, aunque valoran positivamente el incremento de los salarios complementarios que no se tienen en cuenta a la hora de calcular la pensión. Propusieron asimismo adelantar a los 60 años la posibilidad de acogerse a la pensión parcial.

La patronal consideró que la ley era positiva ya que abría nuevas vías a la flexibilización de la jubilación sin crear una modalidad adicional de jubilación anticipada. Abogan por flexibilizar aún más los umbrales en los que está permitido obtener un salario sin que repercuta en el importe de la pensión.

IRLANDA

REFORMA DE LAS PENSIONES

El primer ministro irlandés, Leo Varadkar, el ministro de Economía, Paschal Donohoe y la ministra de Protección Social, Regina Doherty, anunciaron el pasado 28 de febrero la mayor reforma del sistema de pensiones, públicas y privadas, en Irlanda. Durante la presentación de la Hoja de ruta para la reforma de las pensiones (*Roadmap for Pensions Reform 2018-2023*), con una duración de 5 años, el primer ministro confirmó que el objetivo del Gobierno es crear un sistema de pensiones contributivas más justo y simple en el que las contribuciones sociales aportadas se reflejen en la cuantía final de la pensión del trabajador así como al mismo tiempo y de forma paralela se instaure una nueva y necesaria cultura de ahorro de cara a la jubilación en el país.

Las medidas incluidas en este plan resaltan la importancia de un pensamiento a largo plazo para solucionar los desafíos de las políticas en materia pensiones. Además de la reforma de la pensión estatal contributiva, se plantea la puesta en marcha de un sistema automático de inclusión de los trabajadores en pensiones ocupacionales, al estilo del utilizado en Reino Unido, para suplementar con ahorros privados las pensiones públicas. El Gobierno también tomará medidas para mejorar la transparencia y confianza en el entorno operativo de las pensiones privadas y mejorar la regulación y gobernanza de los programas.

El documento *Roadmap for a Pensions Reform* se divide en seis capítulos que desgranamos a continuación:

Reforma de la Pensión Estatal

La gestión del Gobierno en la reforma de la pensión pública se centra en tres objetivos:

1. Adecuación: asegurar que la pensión recibida por los jubilados es suficiente para protegerlos frente a la pobreza. Los estudios previamente realizados en dicha materia sugieren que la cuantía de la pensión estatal contributiva debería fijarse en un nivel aproximadamente de un 34-35% de la media de los ingresos. El importe actual de la pensión 243,30 euros semanales cumple este objetivo.
2. Sostenibilidad: comprobar que el abono de las pensiones se financia de una manera sostenible. El sistema de financiación de las pensiones estatales opera sobre el principio de seguro social en lugar de seguro personal, como en el caso de las privadas, lo que

significa que las pensiones no se financian por las contribuciones realizadas en el pasado por los pensionistas de ahora sino a través de los impuestos y contribuciones sociales de los trabajadores actuales. Este modelo de financiación solo es viable si existen 4 o más trabajadores cotizando por cada pensionista, lo que será imposible con el envejecimiento de la población.

3. Equidad: asegurar un trato igualitario entre los pensionistas actuales y los futuros pensionistas/actuales trabajadores.

Compromisos adquiridos y acciones a realizar en este apartado:

A. Indexación de la pensión estatal- examinar y desarrollar propuestas para el tercer trimestre de 2018 con objeto de:

- Fijar un parámetro oficial del 34% de la media de los ingresos para la cuantía de la pensión contributiva.
- Establecer un proceso por el que los cambios futuros en los importes de las pensiones se vinculen de forma explícita a los cambios del IPC y a los salarios medios.

B. Introducción de un método de cálculo de la pensión contributiva basado en todas las cotizaciones (TCA)

- Presentar una propuesta detallada del diseño del sistema de TCA así como realizar una consulta pública sobre el mismo. Además, se detallará el coste y el impacto en la financiación necesaria de Seguridad social para introducir este nuevo modelo.
- Finalizar el diseño del nuevo sistema para el cuarto trimestre de 2018.
- Aprobar la legislación necesaria para el primer trimestre de 2019 con objeto de implementar el nuevo modelo en el tercer trimestre de 2020.
- Ofrecer a los pensionistas actuales, jubilados después de 2012 y que reciben las pensiones en cuantías reducidas, una revisión de las mismas basada en el modelo TCA con efectos desde marzo de 2018 y comienzo de los pagos en el primer trimestre de 2019.

C. Vincular los futuros cambios de la edad de acceso a la pensión de jubilación a la esperanza de vida

- Asegurar que no se producen mayores incrementos a la edad de jubilación antes de 2035 aparte de los previstos para 2021 (67 años) y 2028 (68 años).
- Cerciorar que cualquier cambio a la edad de acceso a la jubilación después de 2035 se vincula directamente al incremento de la esperanza de vida. En 2022 se realizará una evaluación actuarial de la esperanza de vida en la que se incluya la proporcionalidad existente entre el tiempo dedicado a trabajar

y el de jubilación. Cualquier cambio en la edad de acceso a la jubilación se deberá notificar con un periodo mínimo de 13 años.

- Llevar a cabo evaluaciones actuariales de la esperanza de vida cada 5 años para informar las decisiones sobre la edad de jubilación.

D. Financiar la pensión estatal de manera sostenible

- Considerar y presentar opciones para fusionar las cotizaciones sociales (PRSI) y el impuesto USC¹⁰, a través del grupo de trabajo creado recientemente en el Ministerio de Economía.
- Publicar un documento de consulta sobre la fijación de cuantías/modelo de financiación para el Fondo de Seguridad Social.

Construyendo una preparación para la jubilación –un nuevo sistema de ahorro de inclusión automática

Para el año 2022 el Gobierno propone desarrollar y comenzar a implementar un sistema complementario de ahorro para la jubilación y promovido por el Estado en el que los trabajadores serán incluidos de forma automática.

Compromisos y acciones:

- Publicar un borrador del sistema de pensiones ocupacionales autoenrolment para someterlo a una consulta pública. Entre los parámetros que se someterán a consulta destacan:
 - Incluirá automáticamente a todos los trabajadores del sector privado que superen la edad establecida y el umbral de ingresos mínimo (ej. 23 años y 20.000 euros/año), siempre que no cuenten ya con una pensión privada.
 - Podrán incluirse los trabajadores con salarios bajos, autónomos y aquellos que cuenten con pensiones privadas.
 - Las contribuciones a la pensión serán realizadas tanto por los trabajadores como por los empresarios y el Estado las aumentará.
 - Los trabajadores incluidos de forma automática podrán renunciar a su participación en el programa tras el cumplimiento de un periodo mínimo (ej. 9 meses) y las contribuciones realizadas por ellos durante ese plazo les serán devueltas.
 - El ratio de las contribuciones se determinará durante la fase de diseño del sistema.

¹⁰ Impuesto que paga el trabajador además del IRPF.

- Los beneficios generados por este programa serán abonados a la misma edad a la que puede accederse a la pensión pública.
 - Los trabajadores que ya cuenten con pensiones ocupacionales o personales podrán mantenerse en ellas.
- Finalizar el diseño del sistema de autoenrolment para finales del primer trimestre de 2019.
 - Desarrollar y aprobar la legislación para hacer efectivo el sistema antes del final del primer trimestre de 2020.
 - Establecer un Consejo interdepartamental para el Automatic Enrolment para proporcionar la dirección estratégica y asegurar que se ponen en marcha los detalles operacionales del mismo para comenzar su implantación no más allá de 2022.
 - Crear de forma inmediata una Oficina del Programa de Gestión del Autoenrolment, que se incorporará en el Ministerio de Protección Social.
 - El Gobierno encargará un análisis del impacto macroeconómico del incremento de los porcentajes de ahorro.

Mejorando la Gobernanza y regulación- incluida la Directiva de Pensiones de la UE "IORP II"

Irlanda se involucró de manera activa en el desarrollo de la Directiva europea sobre actividades y supervisión de las instituciones de previsión para la jubilación, la denominada IORP II Directive (2016/2341). Con objeto de reestablecer la confianza en el sistema de pensiones y asistir a los trabajadores y empresarios a aumentar los ingresos de cara a la jubilación, el Gobierno irlandés implementará y desarrollará dicha Directiva para mejorar la gobernanza y regulación de los programas de pensiones en el país a través de:

- Implementación de un marco regulador revisado que requerirá mayores estándares en el manejo y gobierno de los planes de pensiones.
- Fortalecimiento de la Autoridad de las Pensiones, dotándola con nuevos poderes para supervisar, intervenir y ejecutar así como hacer cumplir un régimen apropiado y recto de los programas de pensiones.
- Racionalización del número de diferentes formas de ahorro de cara a la jubilación.
- Adopción de medidas para reducir el número de planes de pensiones actualmente en funcionamiento.

Compromisos y acciones:

- El Gobierno desarrollará y publicará legislación para finales del tercer trimestre de 2018 para trasponer la Directiva IORP II a la normativa irlandesa con efectos desde 2019.
- Elaboración de un nuevo proceso para requerir a todos los programas de pensiones, nuevos y existentes, que obtengan el estatus de autorizado de la Autoridad de las Pensiones con la finalidad de realizar su actividad y obtener desgravaciones fiscales. Este proceso exigirá a los administradores que demuestren que cumplen con los nuevos requisitos de capacidad y rectitud así como con las obligaciones en materia de gobernanza.
- Proposición de parámetros personales de capacidad y honradez para los administradores para asegurar que están preparados para desarrollar sus funciones.
- Propuesta de nuevos estándares profesionales para los administradores que aseguren que cuentan con un conocimiento y experiencia adecuados tanto individual como colectivamente para desempeñar sus funciones de forma efectiva.
- Aplicación de nuevas reglas de membresía tales como que el Consejo de Administración debe estar compuesto por un mínimo de dos administradores, de los que al menos uno cuente con una cualificación mínima equivalente a Diplomatura y otro tenga una experiencia de más de años como administrador.
- Otorgamiento de poderes a la Autoridad de Pensiones que podrá destituir a un administrador que no cumpla con los nuevos estándares.
- Los administradores empresariales, que actúen como un solo fideicomisario en un programa, deberán contar con un mínimo de dos directores, uno con una cualificación obligatoria y otro que reúna los criterios de experiencia.
- Publicación por la Autoridad de Pensiones de nuevos códigos y estándares de gobernanza que detallarán las estructuras de gobernanza y gestión, incluyendo políticas de remuneración, sistemas de control interno, normas de conflicto de interés, de gestión de riesgos y auditorías internas así como procedimientos para asegurar que dichas políticas se cumplen con revisiones regulares.
- Identificación de opciones y desarrollo de recomendaciones para racionalizar de forma coherente el número de medios de ahorro de pensiones individuales que existen actualmente.

Medidas de apoyo al funcionamiento de los programas de pensiones prestaciones definidas (*Defined Benefit, DB*)

Las pensiones DB consisten en acuerdos voluntarios tripartitos entre trabajadores o sus representantes, empresarios y compañías de pensiones, siendo responsabilidad de las partes asegurar que los programas están adecuadamente gestionados y financiados para cubrir el nivel de beneficios prometido. Se estima, que en la actualidad, un 90% de los programas de DB están cerrados a nuevos participantes y que unas 600.000 personas obtienen u obtendrán ingresos para su jubilación a través de estos programas.

A pesar de que los programas de pensiones DB están siendo progresivamente sustituidos por otro tipo de sistemas, continúan jugando un papel importante en Irlanda. Por ello, el Gobierno está decidido a que, en la medida en que sea posible hacerlo, se protegerá la solvencia de las empresas así como los derechos de los miembros de dichos programas.

Compromisos y acciones:

- Adelantar la aprobación del proyecto de Ley de Bienestar Social, Pensiones y Registro Civil para dar efecto a las nuevas regulaciones en materia de financiación de los programas de DB.
- Identificar e investigar otras posibles medidas regulatorias para mejorar la supervisión y transparencia de la situación financiera de los programas de DB.
- Acordar la celebración de nuevas consultas con los representantes sectoriales para identificar opciones de reforma apropiadas y sostenibles de los sistemas de financiación.

Reforma de las pensiones del sector público

En este capítulo el Gobierno se compromete a realizar nuevas reformas en las provisiones de las pensiones del sector público, asegurando la sostenibilidad de los compromisos referidos a sus pensiones mientras salvaguarda las pensiones de jubilación y ofrece mayor flexibilidad a aquellos que quieran continuar trabajando más allá de la edad de jubilación.

Compromisos y acciones:

- Legislar para poder incrementar la edad de jubilación obligatoria de los empleados públicos hasta los 70 años, para todos los que hayan sido contratados antes del 1 de abril de 2004.

Apoyando a los trabajadores

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 223

#

El sistema de pensiones debería reflejar la nueva realidad en la que vivimos, con vidas más largas y sanas, por lo que mucha gente desea y puede continuar trabajando hasta una mayor edad y contribuir positivamente a través de su trabajo a nuestra sociedad. Por este motivo, el Gobierno adoptará medidas de reforma del sistema de pensiones para que éste apoye a aquellos trabajadores que quieran seguir trabajando más allá de la edad normal de jubilación, animándolos y facilitándoles esta posibilidad.

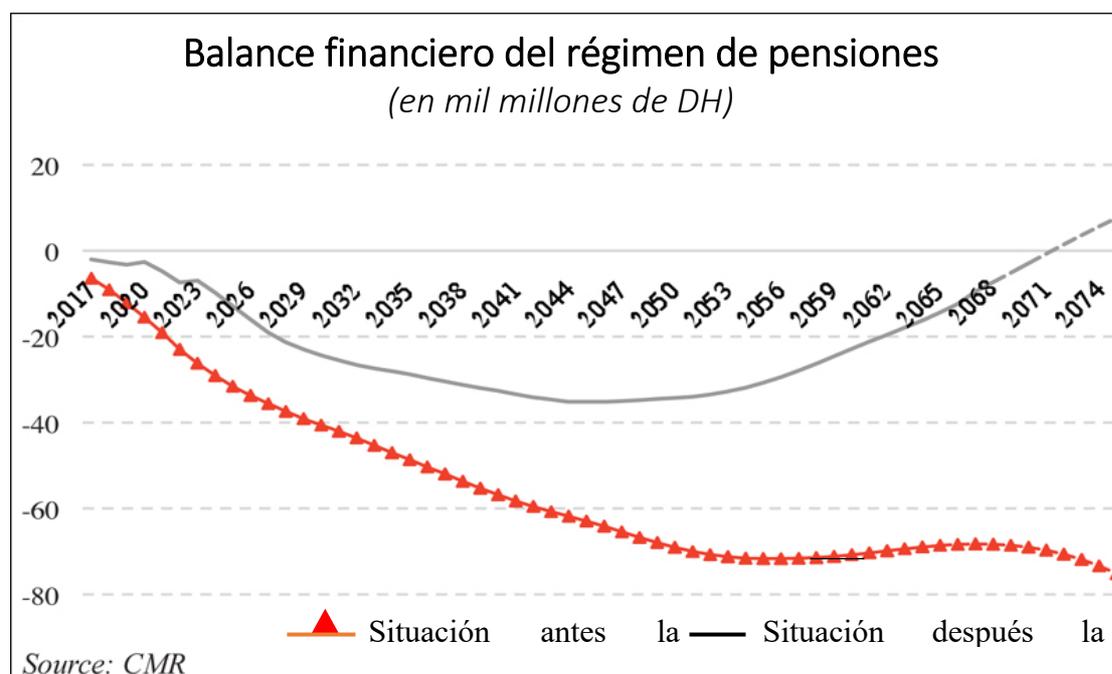
Compromisos y acciones:

- Preparación de un informe con distintas opciones para permitir el aplazamiento del cobro de la pensión contributiva de jubilación con carácter anual, incluyendo incrementos de la cuantía.
- Presentación de legislación al Parlamento para poder llevar a cabo estos cambios.
- Se considerará permitir a aquellos, que no hayan realizado contribuciones sociales hasta el máximo permitido, la posibilidad de incrementarlas, continuando realizando contribuciones más allá de la edad de jubilación y hasta la fecha real de jubilación.
- La Comisión irlandesa de Derechos Humanos e Igualdad preparará y publicará documentación orientativa para los empresarios sobre la utilización de contratos de duración determinada para después de la edad de jubilación.
- Reunión de un Grupo interdepartamental para revisar las prácticas de edad de jubilación obligatoria.
- Llevar a cabo una campaña de comunicación dirigida a empresarios y trabajadores exponiendo las ventajas financieras disponibles para aquellos que deseen continuar trabajando después de la edad de jubilación.

MARRUECOS

JUBILACIÓN DE FUNCIONARIOS¹¹

- ❖ Cayeron en 5 billones de DH en 2 años
- ❖ En ausencia de una nueva reforma, las reservas se agotarán en 2027



Con la reforma, la situación del balance financiero del régimen (se constituye ingresos de las cotizaciones y los productos financieros menos los gastos) ha mejorado. Pero solo volvería al equilibrio a partir de 2072

El Esquema de jubilación de los funcionarios se ve obligado a recurrir a sus reservas para llenar el vacío técnico. Estas reservas por el momento cómodo se pueden agotar rápidamente. ¡En dos años, cayeron en 5 mil millones de DH hasta 80 mil millones DH en 2017 y seguirían reduciéndose hasta 76 mil millones este año!

La reforma paramétrica de 2016 limitó "el daño" ya que el déficit técnico se redujo a la mitad (5.600 millones de MAD en 2017), pero sin salvar el régimen. Este déficit fue cubierto por los rendimientos generados por la gestión de la cartera y por el uso de las reservas, es decir, 2,6 mil millones de dirhams.

¹¹ Fuente: *l'Economiste*

La ausencia de una nueva reforma, en particular la consolidación de CMR y RCAR y la creación de un único polo público, resultaría en el agotamiento de las reservas en 2027. Pero mucho antes, el CMR podría verse obligado a aumentar las contribuciones.

La Ley de Pensiones Civiles establece un mecanismo de dirección que debe activarse cuando el monto del fondo de pensiones se reduce al doble del promedio del gasto registrado en los últimos tres ejercicios fiscales.

Esto podría resultar en un aumento de la prima de más del 40%... un nivel casi imposible. De ahí la urgencia de una recuperación del archivo de pensiones. En la reunión, celebrada en agosto de 2017 por el jefe de gobierno, se tomó la decisión de lanzar un nuevo estudio sobre los planes de pensiones. Sin embargo, el Ministerio de Finanzas todavía no ha lanzado la licitación.

La reforma paramétrica aplicada desde 2016 reducirá el déficit acumulado en un 53.3% en 2066, cuando alcanzaría los 344.58 mil millones de DH.

La modificación clave de esta "mini-reforma" sigue siendo el aumento en la tasa de contribución de 8 puntos en 4 años del 20% al 28% en 2019. Por lo tanto, se espera un nuevo aumento el próximo año y el esfuerzo se comparte igualmente entre el empleador-estado y los funcionarios.

La edad de jubilación también se modifica: se ha reducido gradualmente a 63 años durante 6 meses al año desde enero de 2017. Por lo tanto, el sector público se queda con una edad de jubilación de 63 para los afiliados a CMR. ¡Y 60 años para aquellos que contribuyen al RCAR (Plan de Asignación de Retiro del Grupo)!

Los funcionarios también tienen la oportunidad de posponer el retiro de 2 años renovable una vez y, excepcionalmente, dos veces para docentes-investigadores. Para este último, la edad legal de jubilación se establece en 65, como es el caso de los embajadores.

El plan de pensiones del servicio civil también está volviendo gradualmente a la normalidad con la ampliación de la base de liquidación de pensiones al promedio de los salarios de los últimos 96 meses repartidos en 4 años. El proceso comenzó en 2017 con el salario promedio de los últimos 24 meses. Para 2019 y 2020, la pensión se liquidará de acuerdo con el salario promedio de los últimos 72 y 96 meses antes del cese de la actividad.

La tasa de anualidad también cayó: 0.5 punto a 2%. En el caso de la jubilación anticipada, se establece en el 1,5% a excepción de los funcionarios que tienen 41 años de actividad.

Otro cambio es la revalorización de la pensión mínima en DH 1.500 para los funcionarios que tienen al menos 10 años de servicio o 5 años para quienes padecen enfermedades profesionales. Aquellos que han trabajado entre 5 y 10 años reciben una pensión de DH 1,000.

La dieta en cifras

- **657,000** contribuyentes
- **261,000** jubilados
- **96,000** pensiones de sobrevivientes
- Informe demográfico: **2.1** en 2017 contra **2.2** en 2016
- Beneficios proporcionados en 2017: DH **24.29** billones
- Contribuciones recaudadas en 2017: **MAD 18.66** billones

INFORME DEL TRIBUNAL DE CUENTAS / PROTECCIÓN SOCIAL

- ❖ Instituciones totalmente desactualizadas
- ❖ Medicación dispensada sin ningún marco específico
- ❖ Retraso e irregularidad de pagos públicos



Las reglas de procedimiento de las instituciones de bienestar social establecen la edad máxima por debajo de la cual puede cuidar a los niños en circunstancias difíciles. Pero, el 35% de las estructuras visitadas por los magistrados del Tribunal de Cuentas no implementan esta disposición (Ph. Bziouat) (Las caras han sido modificadas)

Insuficiencia en todos los niveles para las instituciones de protección social que tratan con personas en situaciones difíciles. Falta de capacidad de recepción, recursos financieros, recursos humanos... y la lista es larga.

Por ejemplo, el 61% de las instalaciones que brindan atención a niños en circunstancias difíciles tienen dificultades para satisfacer sus necesidades escolares. Esto mientras no se beneficia de los programas de ayuda y

apoyo social para la escolarización (Tayssir, Un millón de mochilas escolares, etc.).

En su informe sobre estos establecimientos, los jueces del Tribunal de Cuentas observan que, en ciertos casos, la distribución de los medicamentos tiene lugar en ausencia de supervisión médica. Las tarjetas de crédito no se otorgan automáticamente y los beneficios de este plan dependen de las solicitudes de atención de los directores de las instalaciones.

Con una capacidad de 29,755 personas, las 246 instituciones de bienestar social no pueden satisfacer las necesidades. 34 escuelas de los 147 que respondieron el cuestionario (Tribunal de Cuentas y un estudio dirigido por la Wilaya de Casablanca) una proporción del 23%, operan con flujos reales de los beneficiarios que exceden su capacidad de carga. Estas excedencias van del 6% al 800%.

"Las listas de espera son más largas, 5 de instituciones que apoyan a las personas con necesidades especiales", dijo el Tribunal de Cuentas en su último informe sobre las instituciones de protección social que apoyan a las personas en situaciones difíciles.

El nivel de recursos de las instituciones de protección social a cargo de personas en circunstancias difíciles permite cubrir parcialmente sus gastos operativos. Bajo estas condiciones, no pueden iniciar acciones de creación, comprar equipos o llevar a cabo operaciones de mantenimiento mientras los edificios están en avanzado estado de obsolescencia para el 44% de los establecimientos visitados por los magistrados.

Estos establecimientos también tienen dificultades para reclutar y no pueden proporcionar los beneficios adecuados, en particular los relacionados con las condiciones de escolaridad, la supervisión psíquica y educativa y la calificación de los beneficiarios.

Esta situación se atribuye en particular al nivel de apoyo financiero del Estado, la Ayuda Mutua Nacional y las autoridades locales que proporcionan el 37% de los fondos. Su contribución ha aumentado de 58 millones de dirhams en 2014, 93 millones de dirhams en 2016. Pero también hay que hacer frente a los retrasos e irregularidades en el pago de subvenciones por la Mutua Nacional y las autoridades locales.

Las donaciones benéficas son la principal fuente de financiación para estas instituciones, ya que proporcionan el 51% de sus recursos. Su contribución ha aumentado en un 30% durante 4 años, pasando de 85 millones de dirhams en 2012 a 111 millones de dirhams en 2016. Estos

incluyen donaciones, apoyo financiero y en especie de iniciativas privadas. Benefactores, etc.

"En ausencia de reconocimiento de la calidad de la utilidad pública en su favor, las asociaciones de gestión de las instituciones de protección social se ven privadas de un medio importante que puede movilizar más recursos para la caridad", dice el informe. En cualquier caso, el déficit aumentó un 40,4% durante el período 2012-2016, alcanzando los 9,80 millones de dirhams en 2016.

Estas instituciones de protección social no tienen un estado que pueda garantizar que el personal disfrute de sus derechos sociales y evolucione profesionalmente. Los sueldos se consideran bajos y la falta de recursos humanos es más pronunciada para algunos perfiles, como el personal de salud, los psicólogos, los psiquiatras y los reeducadores.

El gran bazar

El Tribunal de Cuentas toma nota de varias desviaciones de las condiciones técnicas y administrativas exigidas por las especificaciones estándar y el contenido de las autorizaciones concedidas. Por lo tanto, el 42% de los establecimientos no siempre cumplen con las condiciones establecidas en las especificaciones y el 23% de las asociaciones gestionan una cartera que comprende varias estructuras. Esto genera dificultades para controlar los recursos humanos y financieros, mantener cuentas y poner a disposición datos financieros. Además, el 26% de los establecimientos se dedicaban a actividades que no cumplían con el objetivo de las autorizaciones. Del mismo modo, las instituciones se adaptan a las categorías de personas cuya atención no cae dentro de sus competencias, especialmente las personas con enfermedades mentales.

Se considera que las instalaciones no cumplen con las condiciones técnicas requeridas en el 51% de los establecimientos visitados por los magistrados y el 54% no cumple con los estándares de seguridad impuestos. Muchas instituciones tampoco brindan a los beneficiarios las posibilidades y los medios necesarios para facilitar su viaje. En cuanto a la calefacción, falta en muchos establecimientos debido a la falta de disponibilidad de las instalaciones necesarias o la imposibilidad de pagar el consumo de electricidad.

NORUEGA

CUANDO RESULTA MÁS ATRACTIVO JUBILARSE TARDE¹²

Tras la reforma del sistema de pensiones en 2011, han sido muchos los noruegos que se han acogido al nuevo sistema, de tal manera que han comenzado a cobrar sus pensiones de jubilación entre los 62 y 66 años, y en la mayoría de los casos, sin dejar de trabajar y de percibir sus salarios.

La principal ventaja de este sistema es que permite seguir capitalizando. Es decir, la cuantía de la pensión noruega depende, por una parte, del capital acumulado por el trabajador, y, por otra, del momento en que se comience a cobrar. El capital se divide entre el número de meses que se vaya a cobrar la pensión. Obviamente es casi imposible saber cuál será el último mes de cobro, pero para ello la Seguridad Social noruega (NAV) dispone de un sistema de cálculo de la esperanza de vida, por grupos de edad.

Así, seguir trabajando y cotizando permite continuar capitalizando, y que el importe de la pensión siga aumentando, en lugar de disminuir.

Gracias a esto, el porcentaje de noruegos que ha elegido jubilarse antes de los 67 años no ha hecho más que aumentar, con la única excepción en 2017, cuando hubo una pequeña disminución entre aquellos con edades comprendidas entre los 62 y los 66 años, entre los que un 57 % accedió a la jubilación, frente al 58 % del año anterior.

“La reducción en el número de jubilaciones anticipadas aún es pequeña, un 1 %, pero puede indicar que los trabajadores están comenzando a ajustar el momento de la jubilación a su esperanza de vida”, dice Ole Christian Lien, Jefe de División de NAV.

“La esperanza de vida sigue aumentando, lo que significa que los trabajadores más jóvenes deberán trabajar un poco más y retrasar el inicio del cobro de la pensión de jubilación para lograr la misma pensión de jubilación que un trabajador con más edad. Es probable que un empleado o empleada de 67 años en 2018 deba esperar unos 9 meses más de lo que lo hizo un empleado o empleada de 67 años en 2011. El ajuste de la esperanza de vida por grupos de edad ha estado funcionando y aplicándose ya durante varios años y ha ganado gradualmente impacto en la cuantía de la pensión de jubilación. Esto puede estar detrás de la decisión adoptada por muchos trabajadores de posponer el inicio del cobro de la pensión de jubilación”, afirma Lien.

¹² **Fuentes:** Seguridad Social noruega (NAV).

El número de pensionistas sigue en aumento

A finales de marzo de 2018 el número de pensionistas en Noruega era de 921.000, lo que supone un aumento del 2,5 % con respecto al año anterior. Y la previsión es que ese número siga creciendo los próximos años a la misma velocidad. Los últimos datos que maneja la NAV señalan que probablemente en 2021 el número de perceptores de pensiones de jubilación sobrepasará la barrera del millón.

Solo en el primer trimestre de 2018 hubo 15.900 nuevas incorporaciones, en la línea del mismo trimestre del año anterior, aunque un poco inferior, pues en los primeros meses de 2017 se sumaron un total de 16.400 nuevos jubilados.

La edad media del retiro es en estos momentos de 65 años, si bien entre las mujeres es algo superior, 66. La pensión media pagada por la NAV (muchos trabajadores la complementan con pensiones ocupacionales y/o privadas) es de 19.500 coronas noruegas al mes (unos 2.047 euros). Esta cuantía ha experimentado un incremento de poder adquisitivo en los diez últimos años del 22 %. El incremento nominal ha llegado a ser del 52 %, si bien el alza de los precios (IPC) ha absorbido, como se ha comentado, hasta un 30 % de esa subida.

De nuevo la situación de las noruegas es algo peor que la de sus compañeros de trabajo. Las mujeres pensionistas cobran de media 17.200 coronas al mes (1.806 euros), frente a las 21.900 coronas de ellos (2.300 euros). Es decir, en la actualidad los noruegos perciben de media un 27 % en sus pensiones que las noruegas, que además deben cotizar un periodo más largo de tiempo para obtener esa cantidad.

La diferencias entre hombre y mujeres, que se producen en todos los grupos de edad invariablemente, se deben, según la NAV, a la percepción de salarios más bajos, mayor tasa de reducción de jornada y de trabajos a media jornada, y a haber cotizado en total durante menos años (normalmente debido a la maternidad).

La mayoría de los pensionistas son mujeres

En total hay 473.500 mujeres y 447.600 hombres jubilados en Noruega en la actualidad. Por tanto, las mujeres representan el 51 % de los pensionistas, frente a un 49 % de hombres de media, aunque las diferencias se van acentuando con la edad, y a mayor edad, mayor es la proporción de mujeres. Además, como se ha comentado, las mujeres se jubilan algo más tarde, por lo que hay mayoría de hombres entre los pensionistas más jóvenes.

Menos pensiones mínimas

A finales del primer trimestre de 2018 un total de 151.200 jubilados percibían la pensión mínima. Esto supone 3.000 menos que en diciembre de 2017. Entre 2016 y 2017 hubo un acusado aumento en este colectivo, pero la razón fue el incremento de la pensión mínima, que hizo que pensiones que hasta el momento eran algo superiores a esta, la vieran igualada. Sin embargo, la tendencia a largo plazo, aseguran desde la NAV, será la contraria, pues las próximas generaciones en jubilarse han desempeñado puestos de trabajo cualificados y han ido generando un interesante capital de cara a su futura pensión de jubilación.

REINO UNIDO

PROGRESO DE LA IMPLANTACIÓN DEL CRÉDITO UNIVERSAL

La introducción de novedades en el programa insignia del Gobierno británico, el Crédito Universal, ha vuelto a ponerlo en el punto de mira, siendo objeto de nuevas críticas.

Introducción de nuevos cambios

El Gobierno británico, debido a las fuertes presiones recibidas por numerosos miembros del Parlamento, se vio obligado a incluir en los Presupuestos Generales para 2018-2019, presentados en el mes de noviembre, un paquete de medidas destinadas a mejorar la aplicación y puesta en marcha del Crédito Universal.

Los nuevos cambios han empezado a implantarse desde principios de año:

- Desde enero los hogares pueden cobrar por adelantado un mes de la prestación (100%) dentro de un plazo de cinco días, ampliándose el periodo para su devolución de 6 a 12 meses.
- En febrero se eliminó el periodo de 7 días de espera para poder solicitar la prestación. El derecho nace a partir del día de la solicitud.
- Desde abril, los nuevos solicitantes del crédito universal que se encuentren percibiendo la ayuda a la vivienda continuarán cobrándola durante dos semanas, con objeto de ayudarles en su transición al crédito universal.

Otras medidas que se pondrán en marcha en los próximos meses:

- Los solicitantes del crédito universal podrán ver sus costes de alojamiento temporal cubiertos por la ayuda a la vivienda, lo que permitirá a las entidades locales recuperar el dinero invertido en este tipo de alojamiento directamente del Ministerio de Trabajo y Pensiones, lo cual evitará pérdidas de más de 70 millones de libras en el año fiscal 2018-19.
- Ampliación de la colaboración con el organismo de información al ciudadano Citizen's Advice con objeto de proporcionar más asistencia presencial a los solicitantes del Crédito Universal.
- Los pagos por adelantado se podrán solicitar online, facilitando así el acceso a los mismos.

Aumento de las críticas al programa

La introducción de modificaciones en el programa Crédito Universal no ha estado exenta de críticas, en particular por el aumento del uso de bancos de alimentos por parte de los perceptores de la nueva prestación.

El diario británico *The Sun* publicaba el pasado 27 de abril, que el límite de dos hijos aplicable a los perceptores de la prestación Crédito universal no será de aplicación al tercer hijo en caso de adopción. El diario informaba que la ministra de Trabajo y Pensiones ha anunciado que este criterio se aplicará a todas las familias con hijos adoptados, incluso si primero adoptan y posteriormente tienen un tercer hijo biológico. Por el momento, no ha habido publicación oficial del Ministerio anunciando dichos cambios. Esta modificación se produce como consecuencia de una sentencia del Tribunal Superior que ha dictaminado que la aplicación de esta norma a las familias que adoptan es una violación de los derechos humanos.

Otra de las críticas más recurrentes se refiere al impacto que está suponiendo la implantación de esta nueva prestación en las familias más desfavorecidas. Según la ONG *Trussell Trust*, en las zonas donde el Crédito Universal ha sido implantando plenamente la demanda de asistencia alimentaria se ha incrementado sustancialmente. Una encuesta entre cientos de personas que utilizan bancos de alimentos y se encuentran percibiendo el crédito universal muestra que solo un 8% de los encuestados tienen los costes de vida cubiertos con la prestación, cayendo hasta el 5% en el caso de personas con discapacidad.

Por último, la implantación del Crédito universal a nivel nacional está siendo evaluada por diversos Comités Parlamentarios. En una de estas sesiones de control, celebrada el pasado 26 de marzo, la ministra de Trabajo y Pensiones, Esther McVey, indicó que tres estudios independientes han corroborado que la nueva prestación Crédito Universal está ayudando a los beneficiarios a reincorporarse al mundo laboral de una forma más rápida, a mantenerse más tiempo empleados así como a buscar trabajo de manera más activa¹³.

Análisis del programa por *Citizens Advice*

El organismo de información al ciudadano *Citizens Advice* publicó el pasado 20 de abril un análisis del programa Crédito Universal.

El informe destaca que para el año 2022 se estima que 7,2 millones de familias recibirán el crédito universal, de las cuales 3,9 millones contarán con un empleo. Sin embargo, desde la concepción del Crédito universal

¹³ No ha sido posible localizar los estudios a los que se refiere la ministra de Trabajo.

hace casi una década, el mercado de trabajo ha cambiado significativamente. En este sentido, el análisis señala que 4,5 millones de personas en Reino Unido se encuentran en alguna forma de trabajo inseguro (variabilidad de horas o ingresos), cerca de 8,5 millones trabajan a tiempo parcial y 4,8 millones son autónomos.

La introducción de nuevos cambios en el programa supone un desafío tanto para los trabajadores como para el Gobierno, por lo que con la implantación sucesiva de la prestación, los problemas observados hasta el momento deben ser solucionados.

Aunque algunos colectivos empiezan a beneficiarse del crédito universal (familias trabajadoras que prestan servicios durante menos de 16 horas a la semana o parejas con hijos en las que solo trabaja uno de sus miembros), la mayoría de los grupos perderán poder adquisitivo en comparación con el sistema anterior, entre ellos:

- 2,1 millones de familias con bajos ingresos: Según el Instituto de Estudios Fiscales, estas familias perderán, de media, 1.600 libras anuales con el cambio del sistema anterior al crédito universal, debido, sobre todo, a las reformas introducidas en 2015. En particular, por la rebaja del número de horas de trabajo que un *perceptor* puede realizar sin que su prestación económica se vea disminuida. En este sentido, un sondeo realizado por *Citizens Advice* interpeló a los *perceptores* del crédito universal sobre cómo harían frente a una pérdida de 100 libras en sus ingresos mensuales: un 26% indicó que no podrían incrementar sus ingresos a través del trabajo, con un 33% señalando que ya trabajan a tiempo completo. Tener responsabilidades asistenciales (23%) y tener una discapacidad (18%) fueron las razones más alegadas por los trabajadores para no poder completar esta pérdida de 100 libras a través del empleo.
- Trabajadores por cuenta propia: los autónomos que perciben el crédito universal reciben 630 libras al año menos comparado con los *perceptores* por cuenta ajena, incluso si cuentan con los mismos ingresos. Esto es debido a la Renta Mínima (*minimum income floor*), una norma que asume que si se prestan servicios como autónomo durante un año o más se están percibiendo ingresos de al menos el salario mínimo. Por tanto, si un mes se ingresa menos del salario mínimo el crédito universal no cubre la diferencia, mientras que si el siguiente mes se cobra más del mínimo se rebaja la prestación proporcionalmente. Esta presunción podría causar problemas financieros a los trabajadores por cuenta propia ya que a menudo no cuentan con los mismos ingresos mes tras mes.

- Trabajadores que no reciben un sueldo de manera mensual: Estos empleados pueden sufrir cambios en sus ingresos y al no ser pagados mensualmente y siendo el periodo de evaluación del crédito universal de carácter mensual podrían verse perjudicados en cuanto a las cuantías a percibir.

A la vista de los datos aportados, *Citizens Advice* recoge las siguientes recomendaciones para el éxito del programa Crédito universal:

- Rebaja del work allowance (cuantía que una persona puede ingresar sin que la prestación del Crédito universal se vea afectada).
- Revisión de la renta mínima para los autónomos.
- Mayor flexibilidad en el periodo de evaluación mensual.
- La asistencia presupuestaria necesaria para los perceptores de la prestación.



MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EVOLUCIÓN DEL SECTOR DE CESIÓN DE TRABAJADORES**

La Agencia Federal de Empleo (BA) publicó en febrero de 2018 el informe "Evolución actual del sector de cesión de trabajadores"¹⁴, en el que analiza los cambios registrados en el sector de la cesión de trabajadores en Alemania desde distintos aspectos. Lo más importante a destacar es:

- El sector de cesión de trabajadores reacciona con anticipación a los cambios de las condiciones marco de la coyuntura económica y, por ello, es un indicador temprano de la evolución que registrará posteriormente el mercado laboral.
- El número de trabajadores en este sector ha registrado una gran dinámica de crecimiento en los últimos años.
- De julio de 2016 a junio de 2017 más de un millón de personas trabajaba en la cesión laboral, ya fuera con un contrato de cotización obligatoria a la Seguridad Social o con un miniempleo. La cifra de trabajadores en cesión laboral representa casi el 3% del total del empleo.
- Los trabajadores en cesión laboral trabajan a menudo en actividades con bajo nivel de exigencias. Más del 50% de ellos realiza trabajos de ayudante mientras que en el conjunto de los trabajadores solo es el 20%.
- La mayoría de los trabajadores en cesión son hombres jóvenes. El porcentaje de trabajadores en cesión laboral sin una F.P es mucho mayor que de las personas sin FP en el conjunto de los trabajadores. También es mayor el porcentaje de extranjeros en la cesión laboral.
- La fuerte dinámica que registra el sector de cesión de trabajadores se traduce también en el elevado riesgo de que los trabajadores por cuenta ajena caigan en situación de desempleo.
- El 14% de las personas que pasan de una situación activa a una de desempleo en el primer mercado de trabajo proceden del sector de

¹⁴ <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>

cesión laboral y el 19% de las personas que inician una actividad laboral lo hacen en este sector.

- La duración media de un trabajo en el sector de cesión laboral es menor que el promedio en el resto de los sectores. El 64% de los parados que han iniciado un trabajo con un contrato de cesión laboral después de 6 y 12 meses seguían contando con un empleo sujeto a cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social.
- El salario bruto en el sector de cesión laboral se sitúa muy por debajo de la media del resto de sectores.
- El sector de cesión laboral sigue caracterizándose por una gran necesidad de mano de obra.

Evolución general

Normas legales sobre la cesión de trabajadores

La cesión de trabajadores se ha convertido en una parte esencial del mercado laboral alemán y se caracteriza por una relación triangular entre la empresa de trabajo temporal (ETT), la empresa usuaria y el trabajador temporal.

La cesión de trabajadores se encuentra regulada legalmente en Alemania desde 1972 y desde entonces ha sido modificada en varias ocasiones. Los cambios afectaron a:

- la duración de la cesión laboral,
- las disposiciones sobre temporalidad,
- la sincronización del contrato de trabajo (entre la ETT y el trabajador) y el contrato de cesión (entre la ETT y la empresa usuaria),
- la prohibición de la recontractación,
- la prohibición de discriminación,
- la contratación de un trabajador de plantilla recién jubilado con un contrato de cesión laboral (cláusula de puerta giratoria),
- la introducción de un límite salarial mínimo.

Las principales modificaciones legales se recogen en el siguiente cuadro:

| Reformas y enmiendas en el sector de la cesión de trabajadores | | | |
|--|---|--|--|
| 1/01/1982 | Prohibición de la cesión laboral en el sector de la construcción | | |
| 1/01/1985 | Prolongación del tiempo de cesión laboral de 3 a 6 meses | Prolongación de la norma del 1 de marzo de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1995 | |
| 1/01/1994 | Prolongación del tiempo máximo de duración de la cesión laboral de 6 a 9 meses hasta el 31 de diciembre de 2000 | | Derogación de la prohibición de sincronización para los trabajadores de difícil inserción laboral asignados por la Agencia Federal de Empleo |
| 1/01/1997 | Prolongación del tiempo máximo de duración de la cesión laboral de 9 a 12 meses | Autorización de la sincronización de una primera contratación y un contrato laboral en el caso de cesión laboral única | Autorización de una única temporalidad sin causa justificada |
| | | | Reiterada autorización en contratos temporales consecutivos con el mismo trabajador |
| 1/01/2002 | Prolongación del tiempo máximo de duración de la cesión de trabajadores de 12 a 24 meses | | Igualdad después de 12 meses |
| 1/01/2003 | Supresión de la prohibición de sincronización, de recontractación y de tiempo máximo de duración | Limitación de la prohibición de cesión en la construcción | Principio de igualdad si no existe acuerdo diferente por convenio colectivo |
| 1/01/2009 | La ley para asegurar el empleo y la estabilidad crea legalmente la posibilidad de usar la jornada reducida en la cesión laboral (hasta el 31 de diciembre de 2011) | | |
| 30/04/2011 | Introducción de la cláusula de la puerta giratoria | Creación de la posibilidad de establecer un límite inferior salarial | |
| 1/12/2011 | Aplicación de la Directiva de la UE sobre Cesión Laboral (entre otras, creación del campo de aplicación de la Ley sobre cesión laboral) | | |
| 1/01/2012 | Introducción de un límite inferior salarial hasta el 31 de octubre de 2103: a partir del 1 de abril de 2014 Segunda Reglamentación sobre el límite inferior salarial (hasta el 31 de diciembre de 2016) | | |
| 1/04/2017 | Después de 9 meses de cesión laboral equiparación salarial con el personal del plantilla. Máximo período en cesión laboral : 18 meses | | |

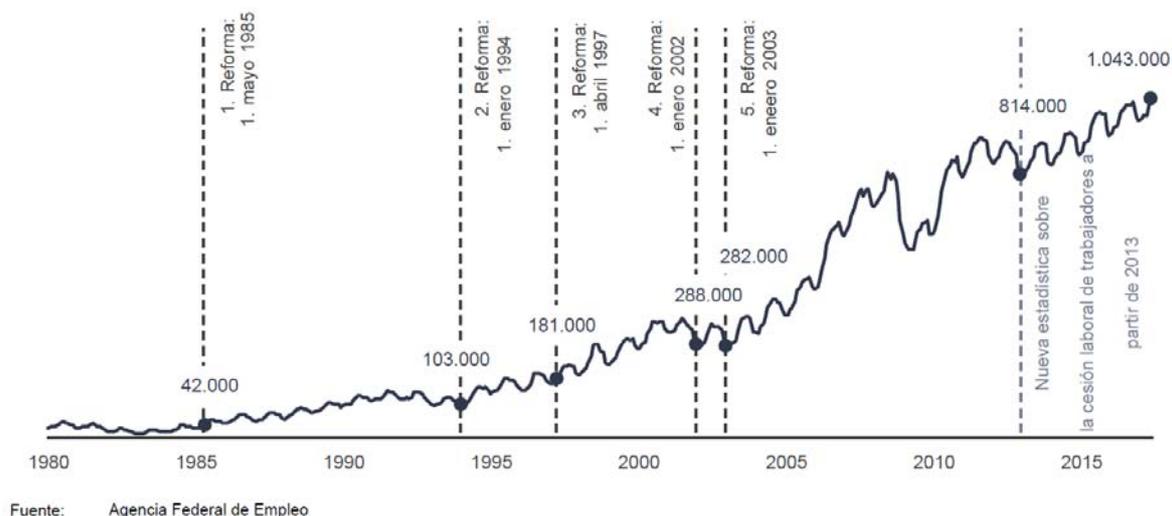
Evolución de la cesión laboral

La evolución de la cesión de trabajadores ha estado marcada por dos factores: por un lado, la coyuntura económica y, por el otro, las reformas legales. De este modo, durante la crisis económica y financiera de 2008-2009 se produjo una caída del número de trabajadores en la cesión a pesar de que también las ETT tuvieron la posibilidad de recibir el subsidio por jornada reducida debido a razones coyunturales. Un claro aumento se percibe sobre todo después de las reformas legales de mayor calado. Se produjo una expansión de esta forma de empleo especialmente tras la amplia desregularización del trabajo temporal a partir del 1 de enero de 2003 con la desaparición de la prohibición de la sincronización y de la recontractación, así como del tiempo máximo de cesión de los trabajadores.

En 1993 había una media de 114.000 trabajadores en cesión laboral, cinco años más tarde esta cifra se había duplicado. Debido a los cambios legales introducidos por la Ley sobre la prestación no contributiva por desempleo (Ley Hartz) se produjo otra gran expansión del sector. Entre julio de 2016 y julio de 2017 había en Alemania más de un millón de trabajadores con un contrato de cesión laboral.

EVOLUCIÓN DE LA CIFRA DE TRABAJADORES EN CESIÓN LABORAL

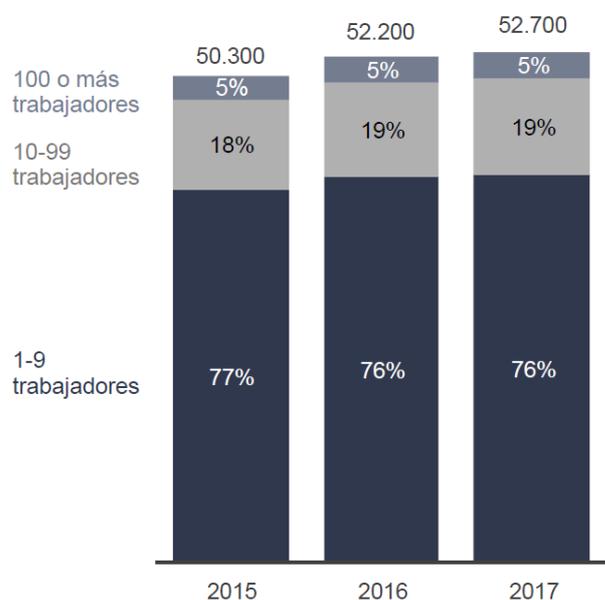
(Reformas del sector de cesión laboral), enero de 1980 – junio de 2017



Empresas de contratación temporal (ETT)

EMPRESAS DE CESIÓN LABORAL

Según el número de trabajadores (30 de junio)



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Las empresas con permiso para la cesión de trabajadores pueden clasificarse en empresas centradas principalmente a la cesión de trabajadores y las denominadas empresas mixtas. La principal actividad de estas últimas no es la cesión de trabajadores.

En junio de 2017 había en Alemania 52.700 ETT¹⁵, un incremento de 600 (+1%) en comparación interanual; de ellas, unas 11.500 empresas centraron su actividad empresarial principalmente en la cesión laboral, 200 más que hace un año (+2%).

¹⁵ Se trata de la cifra de empresas que emplean por lo menos a un trabajador en cesión laboral, que no es idéntica a la cifra de empresas que tienen permiso para la cesión de trabajadores. La razón de esta diferencia es que una empresa con autorización para la cesión laboral puede poseer varias empresas en distintas regiones.

Más del 75% de todas las empresas de cesión laboral emplearon a menos del 10% de los trabajadores en cesión. En el 19% de las empresas trabajaron entre 10 y 99 trabajadores temporales y el 5% empleó a 100 o más trabajadores con un contrato de cesión laboral. Desde 2015 esta distribución de las empresas se mantiene prácticamente constante.

Existen grandes diferencias entre las empresas dedicadas principalmente a la cesión de trabajadores y las empresas dedicadas principalmente a otras actividades empresariales en lo que respecta a la cifra de trabajadores con un contrato de cesión laboral. De este modo, el 44% de las empresas del primer grupo contaban con al menos 50 trabajadores en cesión laboral, mientras que 9 de cada 10 empresas del segundo grupo emplearon a menos de diez trabajadores con un contrato de cesión.

Empleo en la cesión laboral

Trabajadores en el sector de cesión laboral

Entre julio de 2016 y junio de 2017 en Alemania 1.010.000 personas trabajaban en la modalidad de cesión laboral, ya fueran con un contrato de afiliación a la Seguridad Social o con un miniempleo, lo que supone un incremento en comparación interanual de 34.000 (+4%).

Los trabajadores en cesión laboral representan aproximadamente el 3% sobre el conjunto de los trabajadores a cuenta ajena (36,85 millones). Considerando las formas de empleo por separado, el 2,9% de los 31,87 millones de trabajadores afiliados a la Seguridad Social y el 1,4% de los 4,98 millones de personas con un miniempleo tenían con un contrato de cesión laboral.

Empleo con cotización a la Seguridad Social

El empleo con cotización obligatoria a la Seguridad Social es la forma de empleo dominante en la cesión de trabajadores. Entre julio de 2016 y junio de 2017 un total de 940.000 personas contaban con un contrato de cesión laboral y cotizaban a la Seguridad Social, es decir aproximadamente 9 de cada 10 trabajadores en cesión laboral, 34.000 más que hace un año (+4%).

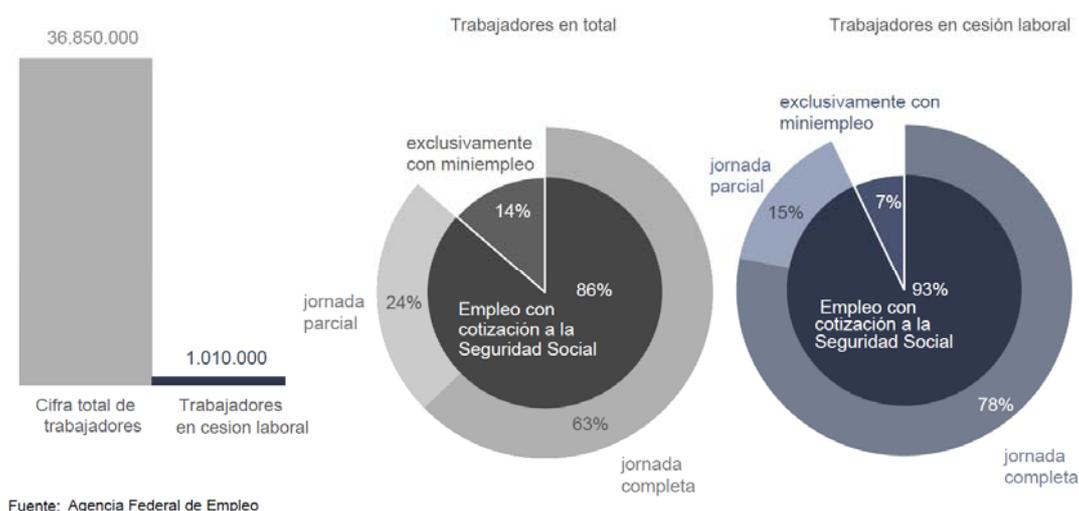
La mayoría de estas relaciones laborales tenían una jornada de trabajo completa. Concretamente, de julio de 2016 a junio de 2017 el 84% (789.000 trabajadores) de los trabajadores en cesión laboral y con cotización a la Seguridad Social tenía un trabajo a jornada completa y el 16%, o 150.000, un trabajo a jornada parcial. Si se observan los datos de forma relativa, la cifra de los trabajadores con jornada parcial aumentó más que la de los empleados con jornada completa al darse un aumento

del 7% frente al 3%, tendencia similar a la del conjunto de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social.

Miniempleos

Esta forma de empleo está mucho menos extendida en la cesión laboral que el trabajo regular. De julio de 2016 a junio de 2017 había 71.000 personas con un miniempleo en el sector de la cesión de trabajadores, prácticamente tantos como el año anterior (-200). Mientras que el 14% del conjunto de los trabajadores tuvieron en ese periodo un miniempleo, en el sector de la cesión laboral fue sólo el 7%.

MODALIDADES DE EMPLEO Julio 2016 – junio 2017



Además, durante el periodo de análisis había 40.000 personas en total que, junto a su empleo principal, tenían un segundo empleo como trabajador en cesión laboral, es decir el 4% de todos los trabajadores en cesión laboral.

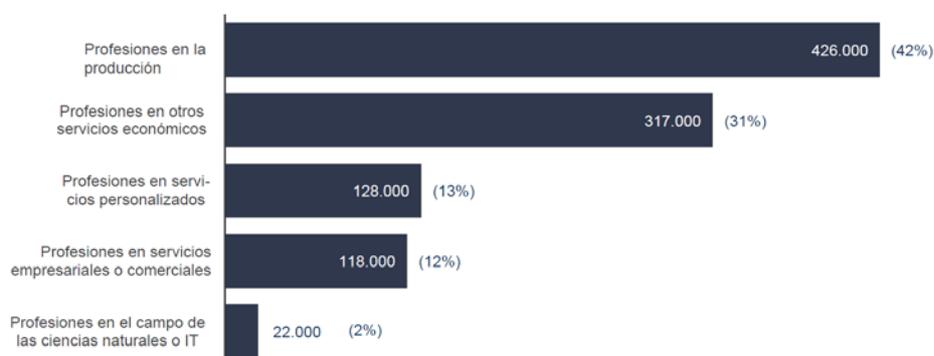
Características del empleo en la cesión laboral

A largo plazo se observa un cambio en las estructuras de los sectores en los que se da cesión laboral, que resulta de la mayor importancia del sector terciario. El porcentaje de los trabajadores en cesión laboral en profesiones de la producción ha ido cayendo gradualmente desde inicios del nuevo siglo; mientras que la cifra de trabajadores en cesión laboral que trabajaban en el sector servicios, por ejemplo en los denominados *Call Center*, en almacenes, en el transporte o en las profesiones sociales o sanitarias, ha registrado un aumento. Al mismo tiempo aumentó la importancia de las actividades auxiliares.

Actividades ejercidas

Más de 4 de cada 10 empleados en la cesión trabajó entre julio de 2016 y junio de 2017 en la producción, prácticamente uno de cada tres en el sector servicios económicos, por ejemplo en la seguridad privada o la limpieza, uno de cada 8 en los servicios personalizados (por ejemplo en la gastronomía o profesiones sanitarias) y uno de cada nueve desempeñó una profesión comercial (en el comercio o gestión empresarial). El aumento de la cesión laboral de 34.000 en comparación interanual se ha traducido en todos los sectores económicos, pero sobre todo en el sector de los otros servicios económicos que registró un claro crecimiento con 19.000. El aumento en las profesiones de la producción con 9.000 y en las profesiones de servicios personalizados con 5.000 fue menor.

TRABAJADORES EN LA CESIÓN LABORAL SEGÚN CAMPOS PROFESIONALES
(Valor absoluto y porcentaje en relación a la cifra total) Julio 2016 – junio 2017



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Cualificación

El porcentaje de personas sin formación profesional en la cesión laboral es del 27%, claramente superior al 16% registrado en la cifra total de trabajadores. Por el contrario, la cuota de universitarios en la cesión laboral es del 9%, y por lo tanto muy inferior al 16% registrado entre todos los trabajadores. La cuota de trabajadores con una formación profesional regular se diferencia poco: el 64% en la cesión laboral frente al 68% del total de trabajadores.

Nivel de exigencia (requisitos)

En cuanto a la cualificación, los trabajadores en cesión laboral realizan a menudo actividades con un nivel de exigencia bajo. Entre julio de 2016 y junio de 2017 más del 50% ejercían una actividad como ayudante o asistente, siendo la media total del conjunto de los trabajadores el 20%. Por el contrario, en la cesión de trabajadores son muy pocas las

actividades que exigen una alta cualificación. Mientras que en relación con todos los empleados, un 12% ejercía un trabajo que exigía una maestría de oficio y otro 12% una licenciatura, los porcentajes de estos colectivos fueron en la cesión laboral del 4% y el 5% respectivamente. A más del 33% de los trabajadores en cesión se les exigió una formación profesional, mientras que entre la cifra total de empleados supera el 50%.

La cesión laboral puede representar una oportunidad de inserciones laboral para personas con una baja cualificación y personas que tras situaciones de desempleo tienen dificultades para volver al mercado laboral.

Sexo

La mayor parte de los trabajadores en el sector de cesión laboral son hombres; concretamente el 70% entre julio de 2016 y junio de 2017, mientras que en el conjunto de los trabajadores el empleo femenino es prácticamente idéntico al de los hombres. La alta cifra de hombres en la cesión laboral se explica en parte con que los trabajadores con profesiones del sector de la producción siguen representando una gran parte de los trabajadores en cesión laboral y estas profesiones son desempeñadas principalmente por hombres. No obstante, la importancia de esta tendencia va en descenso.

Entre julio de 2016 y junio 2017 había en total 709.000 hombres trabajando en cesión laboral y 301.000 mujeres; el aumento en comparación interanual fue mayor entre los hombres (+27.000 o +4%) que entre las mujeres (+7.000 o +2%).

Aproximadamente la mitad de los hombres trabajan en el sector de la producción y un tercio en otros servicios económicos, mientras que el empleo de las mujeres se concentra sobre todo en los servicios. En lo relativo al empleo femenino destacan las profesiones de servicios personalizados y otros servicios económicos con algo más del 25% respectivamente. Otro 25% de las mujeres trabaja en servicios personalizados o comerciales. El mayor aumento se registró tanto en hombres como en mujeres en las profesiones de otros servicios económicos con 16.000 (+7%) y 3.000 (+5%) respectivamente.

Edad

Los trabajadores en cesión laboral suelen ser predominantemente jóvenes. Mientras que un tercio de todos los trabajadores son menores de 35 años, en la cesión laboral el 47% pertenece a este segmento de edad. Por el contrario, uno de cada ocho trabajadores en cesión laboral tiene 55 o más años, mientras que la relación en la cifra de todos los empleados es

de uno de cada cinco. Esto puede ser un indicio que la cesión laboral desempeña un papel en la inserción de los trabajadores jóvenes en el mercado de trabajo.

Nacionalidad

Entre julio de 2017 y junio de 2018, el 28% de los trabajadores en cesión laboral tenía un pasaporte extranjero, esta cuota ha aumentado en los últimos años y duplica la cuota del 11% registrada entre todos los empleados. Por otro lado, el 2% de los empleados alemanes trabajaban con un contrato de cesión laboral, porcentaje que se ha mantenido constante. Por el contrario, el porcentaje de trabajadores extranjeros en cesión laboral sobre el conjunto de los trabajadores extranjeros ha pasado del 1,6% en 2013 al 7% en la actualidad. Parece ser que la cesión laboral ofrece a los extranjeros, y también a los solicitantes de protección internacional, una buena oportunidad para entrar en el mercado laboral alemán. Según un estudio de Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), aproximadamente un 13% de las ETT ya había contratado durante el último trimestre de 2016 uno de los refugiados que llegaron a Alemania desde 2014, un porcentaje muy superior al 3,5% sobre el conjunto de las empresas.

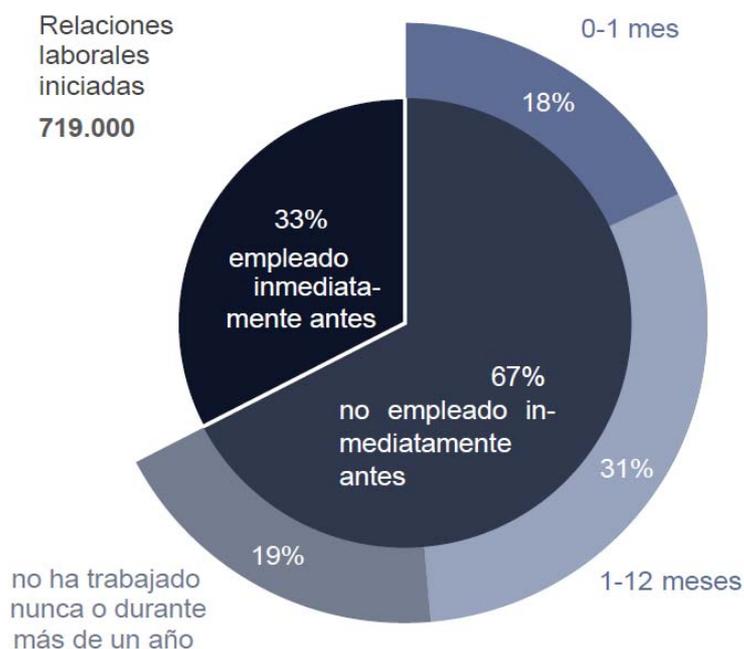
Cesión laboral como forma de empleo flexible

Dinámica en la iniciación y finalización de la relación laboral

La cesión laboral está caracterizada por una gran fluctuación de las relaciones laborales. Durante la primera mitad de 2017 unos 719.000 trabajadores iniciaron una relación laboral con una ETT, lo que implica un aumento de estas relaciones laborales del 6% en comparación interanual.

La cesión laboral también ofrece perspectivas de empleo a desempleados o trabajadores amenazados por el desempleo, así como a personas que van a entrar por primera vez en el mercado laboral o se reincorporan al mismo. El 67% (484.000) de las personas que iniciaron relaciones en cesión laboral durante la primera mitad del 2017 no habían tenido ningún empleo inmediatamente antes o no habían trabajado nunca. Casi el 75% de ellos habían trabajado en cesión laboral por última vez durante el último año (350.000 relaciones laborales nuevas). Algo más del 25% de ellos (135.000) había finalizado su último empleo por lo menos hace un año o no habían trabajado nunca antes.

RELACIONES LABORALES INICIADAS SEGÚN EL ESTATUS DE EMPLEO PRECEDENTE 1ª mitad de 2017



Fuente: Agencia Federal de Empleo

El 33% de las nuevas contrataciones en la cesión (234.000) que se formalizaron durante la primera mitad del 2017 en la cesión temporal se produjo sin interrupción directamente después de otra relación laboral. Principalmente se trató de un empleo de cotización obligatoria a la Seguridad Social (156.000).

También la cifra de las relaciones laborales temporales finalizadas es, en comparación con la cifra media, es muy elevada alta y refleja la gran dinámica que registra el sector de la cesión laboral. Frente a las 719.000 relaciones laborales en la cesión laboral iniciadas durante la primera mitad de 2017 finalizaron un total de 661.000 relaciones laborales, un 7% más en comparación interanual.

Duración del empleo

En cuanto a la duración de las relaciones laborales iniciadas entre las ETT y los trabajadores en cesión laboral, a finales de junio existían 1,13 millones de relaciones laborales entre la ETT y el trabajador. Más de un tercio de ellas (392.000) tuvieron una duración de al menos 18 meses (gráfico 10) y una quinta parte (227.000) de entre 9 y 18 meses.

De las 661.000 relaciones laborales temporales finalizadas durante la primera mitad de 2017, el 17% de ellas (112.000) duraron por lo menos

18 meses; el 13% (85.000) entre 9 y 18 meses, el 28% (185.000) finalizaron antes de un mes y el 19% (129.000) finalizaron en un espacio de tiempo entre uno y tres meses. Por lo tanto, las ETT parecen seguir adaptando su plantilla de la forma más flexible posible a la demanda de las empresas. Los trabajadores del sector de cesión laboral encuentran rápidamente un nuevo puesto de trabajo después de haber finalizado la relación laboral. De todos los trabajadores que finalizaron su relación laboral en la primera mitad de 2017, el 65% de ellos ya estaba trabajando 90 días después de haber terminado la relación laboral, de ellos dos tercios fuera del sector de cesión laboral.

Paso del empleo temporal a una situación de desempleo

La cesión laboral es una forma flexible de empleo que presenta una fluctuación mucho mayor que otros sectores y, por lo tanto, encierra para el trabajador un mayor riesgo individual de perder el puesto de trabajo.

Entre noviembre de 2016 y octubre de 2017, casi 2,5 millones de personas, que habían trabajado en el primer mercado laboral, se encontraban en situación de desempleo; de ellos, el 93% (2,3 millones) con cotización obligatoria a la Seguridad Social. 323.000 de las personas que cayeron en situación de desempleo se registraron en el sector de cesión laboral.

Con ello, el 14% de las altas en el registro de desempleo corresponde a un sector que da empleo a menos del 3% de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social (ver punto 3.1.). Únicamente los sectores otros servicios económicos (340.000 o 15%) y el comercio. (313.000 o 14%) presentan un porcentaje similar. Ambos sectores emplean al 18% de todos los afiliados a la Seguridad Social. También la industria manufacturera, sector con alto porcentaje de afiliación (21% del conjunto de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social), representa un porcentaje elevado de las personas que pierden su empleo (12% de todas las situaciones de desempleo o 269.000).

El riesgo de caer en situación de desempleo se ha reducido en los últimos años debido principalmente a la buena evolución de la economía. También los trabajadores en cesión laboral se benefician de esta coyuntura aunque en este sector sigue siendo alto el riesgo de desempleo en comparación con la media. Este riesgo se situó entre enero y diciembre de 2017 en un promedio de 3,06%, casi cinco veces más alto que el porcentaje de riesgo general (0,63%). El alto riesgo se refleja en la alta dinámica de las numerosas relaciones iniciadas y finalizadas.

RIESGO DE CAIDA EN EL DESEMPLEO DESDE UNA SITUACIÓN DE EMPLEO

Diciembre de 2008 a diciembre de 2017; en %



Observando la situación a largo plazo se percibe que la cesión laboral reacciona intensamente a los cambios de las condiciones coyunturales marco (ver punto 5.1.). En el transcurso de la crisis económica de 2008/2009 este riesgo aumentó notoriamente, desde 2011 se mantiene en un valor bajo –en comparación con el riesgo superior al 7% registrado en 2009 – y desde 2012 incluso cae de forma continua.

Paso de situación de desempleo a la contratación en cesión laboral

Un análisis agregado de las estadísticas de empleo y desempleo permite determinar en qué sectores económicos entraron a trabajar las personas desempleadas que empezaron a trabajar con un contrato temporal.

2,1 millones de desempleados empezaron a trabajar entre noviembre de 2016 y octubre de 2017 en el primer mercado laboral; de ellos, 1,9 millones accedieron a un empleo regular con cotizaciones a la Seguridad Social justo después de caer en situación de desempleo y otros 358.000 en la cesión laboral. También aquí se refleja la alta fluctuación. La cesión laboral tiene un alto porcentaje de la cifra total de personas que pasaron de una situación de empleo al desempleo, así como del desempleo al empleo en relación con la suma total (ver punto 4.3).

Si bien dos tercios de los desempleados que inician una relación laboral en la cesión proceden del ámbito de las prestaciones contributivas, la cesión laboral también desempeña un papel especial en la contratación de personas desempleadas receptoras de la prestación no contributiva por desempleo. Teniendo en cuenta que la cesión laboral ofrece numerosas oportunidades en el segmento de las bajas cualificaciones, este sector representa una oportunidad de mejorar su empleabilidad precisamente a las personas poco cualificadas o para las acogidas al seguro básico por desempleo. Entre noviembre de 2016 y octubre de 2017, el 25% de todas

las relaciones laborales iniciadas por desempleados perceptores de la prestación no contributiva se produjeron en el sector de la cesión laboral, mientras que en el caso de los perceptores del subsidio por desempleo este porcentaje se situó en el 16%.

La cesión laboral también ofrece a los refugiados una posibilidad de entrar en el mercado laboral. Entre noviembre de 2016 a octubre de 2017, unas 15.000 personas procedentes de los principales países de origen habían empezado a trabajar con un contrato temporal, el 30% de todas las relaciones laborales iniciadas por personas desempleadas procedentes de esos países.

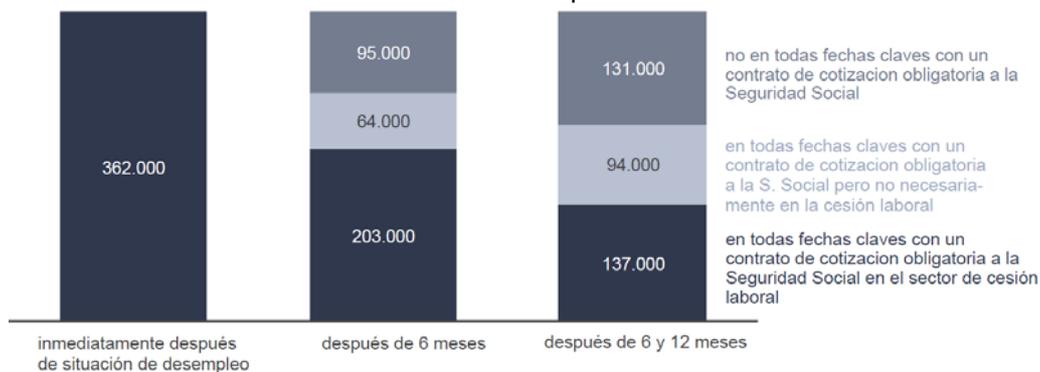
A través de esta valoración integrada se puede evaluar si la relación laboral que se ha iniciado desde una situación de desempleo conduce a una inserción laboral estable. Valorando los resultados acumulativos registrados a los 6 y a los 12 meses después de salir de la situación de desempleo entre octubre de 2015 y septiembre de 2016 se observa que durante este tiempo 362.000 personas pasaron de estar desempleados a trabajar con un contrato de cesión laboral con cotizaciones a la Seguridad Social. De ellas, 266.000 personas seguían teniendo un empleo de afiliación a la seguridad social seis meses después de iniciar la relación laboral, de ellos 203.000 en el sector de cesión laboral y 64.000 en otros sectores.

231.000 (64%) de las 362.000 personas que desembocaron en el sector de cesión laboral, tenían un contrato con cotizaciones a la Seguridad Social tanto a los 6 como a los 12 meses de iniciar la relación laboral. 137.000 de ellos no tenían un empleo de cotización de forma ininterrumpida, sino que en alguno momento estuvieron por ejemplo desempleados o participaron en alguna medida de fomento. El 59% de los 231.000 se mantenían 6 y 12 meses después de haber iniciado la relación laboral, en la cesión laboral y el 41% (94.000) en otros sectores. Una cifra considerable de personas cambia de una empresa de cesión laboral a otro tipo de empresa, pero se desconoce si el empleo fuera de la cesión laboral se debe al denominado "efecto adherente", es decir, si la empresa usuaria decide incluir en su plantilla fija al trabajador contratado en cesión laboral, o si éste encontró el nuevo empleo por otra vía.

La duración de la situación de empleo en la cesión laboral es más baja que la media de todos los sectores juntos. En general, los resultados de la valoración aportan indicios de que la inserción al mercado laboral de los desempleados a través de la cesión laboral se consigue mejor de lo que a primera vista sugieren los cortos periodos de empleo en ETT.

PASO DEL DESEMPLEO AL EMPLEO EN LA CESIÓN LAOBRAL Y PERMANENCIA

Octubre de 2015 – septiembre 2016



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Cesión laboral y empleo total

Cesión laboral como indicador temprano

La cesión laboral reacciona de forma prematura a los cambios de las condiciones coyunturales marco. En tiempos de crecimiento económico aumenta en un principio –además de, por ejemplo, la estructura de las horas extraordinarias – el uso de la cesión laboral. Pero si se mantiene el impulso, aumenta la confianza del empresariado en la evolución económica y con ello también su disposición a ampliar su plantilla fija. Por el contrario, en una fase de desaceleración económica es la cesión laboral el sector en el que primero se perciben las consecuencias de la recesión. Antes de despedir a los trabajadores fijos, además de reajustar la jornada laboral con una reducción de las horas extraordinarias o una reducción de jornada laboral, por regla general las empresas reducen la contratación temporal.

Pero no existe una relación automática entre un descenso del empleo con cotización a la Seguridad Social en la cesión de trabajadores y una probable caída del empleo en general. Detrás de una contracción de la cifra de trabajadores en cesión laboral puede estar también una creciente disposición de las empresas usuarias a contratar de forma directa a los trabajadores en cesión laboral o a que a éstos les surjan otras oportunidades de empleo fuera de la cesión laboral. Precisamente en tiempos de una creciente falta de personal cualificado podría ser decisivo el hecho de que las empresas intenten retener al personal cualificado. Además, las reformas legales pueden influir en la dinámica de empleo de la cesión de trabajadores en una u otra dirección.

Es evidente la anticipación temporal de la cesión laboral de la crisis económica de 2008/2009 así como de la posterior recuperación. La recesión tuvo repercusiones con anticipación en el empleo de la cesión laboral, y su retroceso – en términos desestacionalizados – se inició ya en la primavera de 2008, mientras que el empleo regular con cotizaciones a la Seguridad Social no empezó a descender hasta otoño de 2008. Por otro lado, el impacto de la recuperación económica sobre el empleo también se hizo notar primero en el sector de cesión de trabajadores.

Después de los retrocesos de 2012 y del estancamiento registrado en la primera mitad de 2013, el empleo de cesión laboral volvió a registrar una tendencia creciente a partir de mediados de 2013. No obstante, el crecimiento es menor que en el empleo total, que desde 2010 registra una clara e ininterrumpida tendencia ascendente.

Contribución de la cesión laboral al crecimiento del empleo

A pesar del bajo porcentaje en el empleo total (por debajo del 3%), el aumento y descenso de las cifras de empleo en la cesión laboral tienen un claro efecto sobre la evolución del empleo general. Las cifras del empleo regular con afiliación a la Seguridad Social y del empleo con afiliación a la Seguridad Social en el sector de cesión laboral muestran que este último en 2005, al contrario de la evolución de empleo general, creció en comparación interanual. Es de suponer que la desregularización de la cesión laboral introducida en 2003 favoreció esta evolución. La reducción de empleo general en este tiempo se vio frenada por la positiva evolución del sector de cesión laboral. Entre 2006 y 2008 creció el empleo en general, a lo que también contribuyó la cesión laboral, aunque con un porcentaje decreciente. Mientras que en 2006 todavía el 55% de la creación de empleo tenía su origen en la cesión laboral, en 2008 era sólo el 11%.

Las repercusiones de la crisis económica de 2008 y 2009 se hicieron notar en toda su amplitud en 2009. El descenso del empleo en la cesión de trabajadores fue el doble que en el empleo en general (ver punto 5.1). Esta pérdida de empleo en la cesión de trabajadores pudo ser recuperada nuevamente a partir de 2010, por lo que la cesión laboral contribuyó en 2010 y 2011 a la creación de empleo.

La economía alemana se vio afectada en 2012 por la recesión registrada en Europa. La consecuencia fue una caída del crecimiento del empleo en 2013. El descenso del empleo en la cesión de trabajadores se hizo notar ya en 2012, desde 2014 el sector de la cesión tiene una influencia positiva aunque moderada que oscila en torno al 5%.

CONTRIBUCIÓN DE LA CESIÓN LABORAL AL CRECIMIENTO DE EMPLEO

Comparación interanual, empleo total de afiliación y cesión de trabajadores, 30 de junio del respectivo año

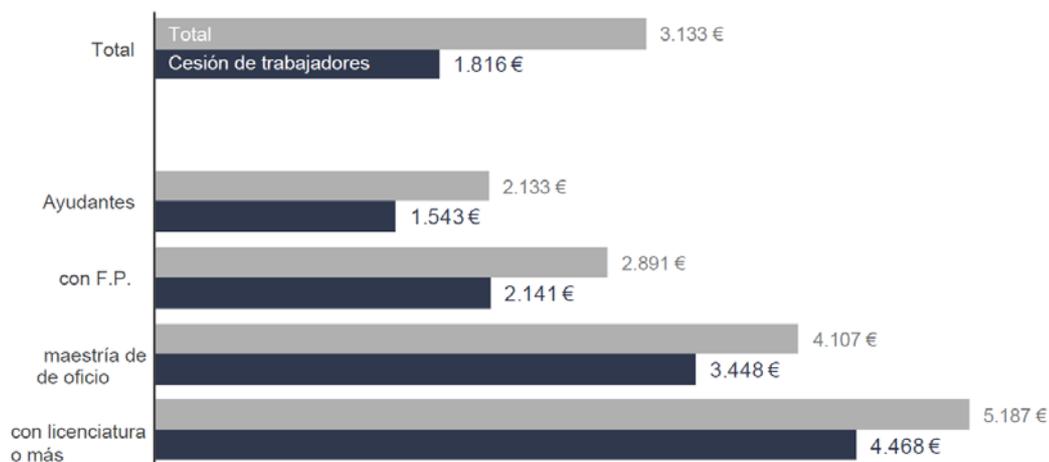


Remuneración en la cesión laboral

La remuneración bruta de los trabajadores en cesión laboral se encuentra por debajo de la media. La mediana del salario bruto mensual de los trabajadores con jornada completa afiliados a la Seguridad Social se situó en 2016 en 3.133€. La retribución media de los trabajadores en cesión fue del 1.816€, un 42% inferior a la media general, lo que está relacionado principalmente con la gran diferencia que existe entre las estructuras de empleo de la cesión laboral y los empleados en general. Mientras que el 52% de los trabajadores con jornada completa en la cesión temporal (sin tener en cuenta a los aprendices) realiza una actividad de ayudante, entre los empleados en general este segmento profesional solamente representa el 12%, esta diferencia también se refleja en las retribuciones. Además, en el sector de cesión laboral apenas se ofrecen trabajos que exija una licenciatura y una maestría de oficio y que por ello tengan salarios superiores a la media.

También se muestran diferencias en la remuneración a la hora de observar el nivel de cualificación. Los trabajadores en cesión laboral que trabajan como ayudantes ganan un promedio de 1.543€ y con ello 28% menos que los ayudantes del resto de los sectores. En los trabajos en los que se exige una cierta cualificación se presenta una diferencia porcentual parecida y en los trabajos en los que se exige una maestría de oficio o una licenciatura se mantiene una diferencia del 16% y del 14% respectivamente.

REMUNERACIÓN BRUTA DEL TRABAJADOR EN GENERAL Y EN CESIÓN LABORAL,
en euros 31 de diciembre de 2016



Fuente: Agencia Federal de Empleo

No obstante, a la hora de comparar las remuneraciones, hay que tener en cuenta que en parte existen considerables diferencias entre los trabajadores del sector de cesión laboral y los empleados de otros sectores, por ejemplo en sus características sociodemográficas o en la discontinuidad de la vida laboral. Una simple comparación de la remuneración bruta media serviría como primer punto de referencia pero resultaría insuficiente para retratar esta compleja realidad. Si además se tienen en cuenta las diferencias estructurales entre ambos colectivos, las diferencias salariales se reducen notoriamente.

Además de las diferencias retributivas, el porcentaje de empleados de la cesión laboral que perciben prestaciones complementarias del seguro básico para desempleados es relativamente alto. Mientras que en junio de 2017 un 2% del conjunto de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social percibían la prestación no contributiva por desempleo, la cuota en la cesión laboral se situó en el 5%. La mayor parte de los trabajadores en cesión laboral que percibían prestaciones complementarias del seguro básico, tenían un contrato con jornada completa (71% de la cesión de trabajadores en comparación con el 25% del total de sectores).

Demanda de mano de obra

La demanda de mano de obra en el sector de cesión laboral depende en especial medida de la evolución económica de Alemania, por lo que a menudo es considerado un indicador temprano de futuros cambios de la coyuntura económica. Un notorio incremento de los puestos de trabajo en el sector de la cesión es considerado un indicador de una evolución

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 223

#

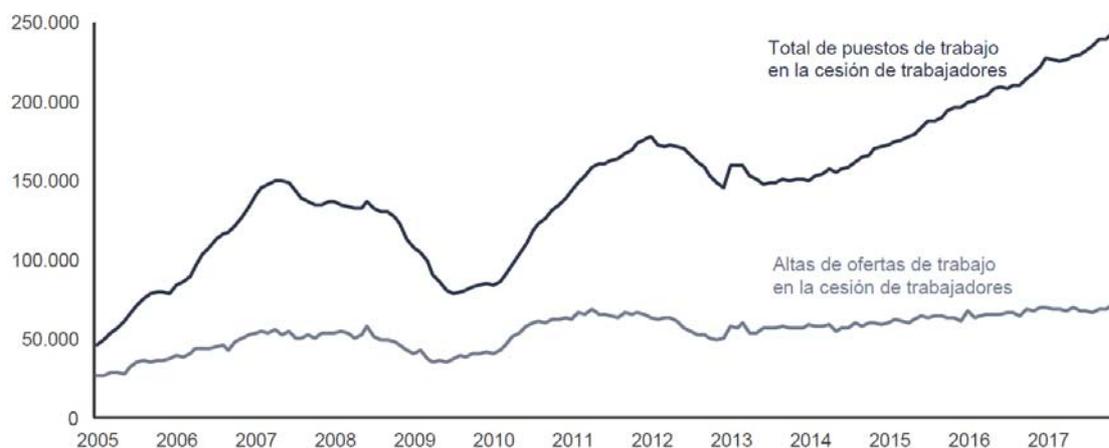
positiva en el mercado laboral. Por el contrario, una caída podría ser el primer indicio de una desaceleración económica.

Además, el comportamiento de las empresas a la hora de contratar personal en cesión laboral tiene unas características específicas. Así por ejemplo, la oferta de empleo en la modalidad de la cesión de las empresas usuarias se adapta enormemente a los pedidos que las empresas esperan tener en un futuro próximo, lo que significa que en parte estos puestos en cesión se utilizan para preparar la cartera de pedidos.

La estrecha conexión entre la demanda de mano de obra en la cesión laboral y la evolución económica general se pone ante todo de manifiesto al observar la evolución de la necesidad de mano de obra a largo plazo. De este modo, el total de puestos de trabajo notificados y las altas de ofertas de trabajo en el sector de cesión laboral descendió considerablemente durante la crisis económica y financiera del 2008/2009. El descenso fue mayor que el total de ofertas de trabajo comunicadas a la agencia de empleo. Posteriormente, el total de ofertas de empleo notificados en el sector de la cesión laboral volvió a crecer notoriamente entre el verano de 2009 y 2011 (cifras desestacionalizadas), siendo mayor este aumento que el del conjunto de las.

PUESTOS DE TRABAJO NOTIFICADOS EN LA CESIÓN DE TRABAJADORES

Enero de 2005 – Diciembre de 2017



Fuente: Agencia Federal de Empleo

En enero de 2012 el número total de ofertas de empleo en la cesión laboral (desestacionalizada) notificadas a la agencia de empleo alcanzó con 178.000 el nivel más alto, descendiendo posteriormente hasta el verano de 2013. Desde entonces volvió a crecer, situándose en mayo de 2015 por encima del nivel alcanzado en 2011/2012. En diciembre de 2017 la oferta de empleo notificada por el sector de cesión laboral se situó en 251.000 (cifras desestacionalizadas).

La cifra de nuevos contratos en la cesión laboral notificados mensualmente a la Agencia Federal de Empleo también descendió de mediados de 2011 a finales de 2012. Al igual que en el caso del total de puestos de trabajo, con posterioridad a ese período también se registra una tendencia ascendente, aunque algo menos dinámica. Desde 2015 la cifra de las altas mensuales de ofertas de trabajo se mueve por encima de las 60.000 (cifra desestacionalizada), últimamente incluso por encima de los 70.000.

A largo plazo la demanda de mano de obra del sector en la cesión laboral ha ganado en importancia. A consecuencia de la liberalización del trabajo temporal (ver punto 1.1) y en comparación con el resto de los sectores, la demanda de trabajadores temporales creció hasta 2011 por encima de la media. Desde entonces el crecimiento evolucionó de forma similar al conjunto de los puestos de trabajo notificados. El porcentaje de puestos de trabajo en la cesión laboral en relación con el total las ofertas de trabajo notificadas a la Agencia Federal de Empleo registró entre 2005 y 2011 fuertes oscilaciones, si bien desde entonces este porcentaje se ha estabilizado en alrededor de un tercio.

El elevado porcentaje del trabajo temporal en relación sobre el conjunto de las notificadas refleja la mayor dinámica de la Agencia Federal de Empleo en la intermediación así del propio sector de la cesión de trabajadores (ver punto 4.1). Pero el aumento de la oferta de empleo notificada está también relacionada con que también este sector tiene dificultades para cubrir los puestos de trabajo. Por lo pronto se ha incrementado la media de días en los que permanece vacante una oferta en la cesión desde 79 días en 2014 a 96 días en 2017.

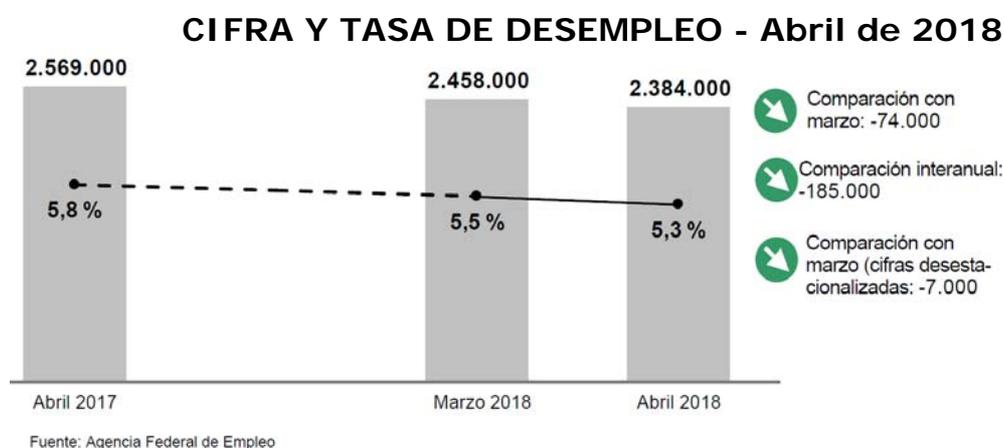
Conclusiones

La cesión laboral tiene una gran importancia para el mercado laboral alemán. El empleo flexible de trabajadores posibilita a las empresas adaptar rápidamente su plantilla a las oscilaciones de los pedidos. Por ello, comparándola con otros sectores, la cesión de trabajadores está marcada por una dinámica y una fluctuación que se encuentran muy por encima de la media: las relaciones laborales presentan una mayor fluctuación y el tiempo medio de empleo es claramente más corto. Para los trabajadores del sector, la gran flexibilidad en la cesión laboral va acompañada de riesgos, como por ejemplo el de pasar de una situación de empleo a una de desempleo. Por otro lado, la cesión de trabajadores ofrece oportunidades de trabajo a personas que tienen problemas en la búsqueda de empleo, por ejemplo debido a su baja cualificación o por llevar en situación de desempleo desde hace tiempo

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN ABRIL¹⁶

“En abril continuó la activación del mercado laboral propia de primavera, aunque la evolución fue algo más débil que en los mejores meses de invierno”, afirmó el presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, con motivo de la presentación de las recientes cifras mensuales registradas en el mercado laboral durante el mes de abril.

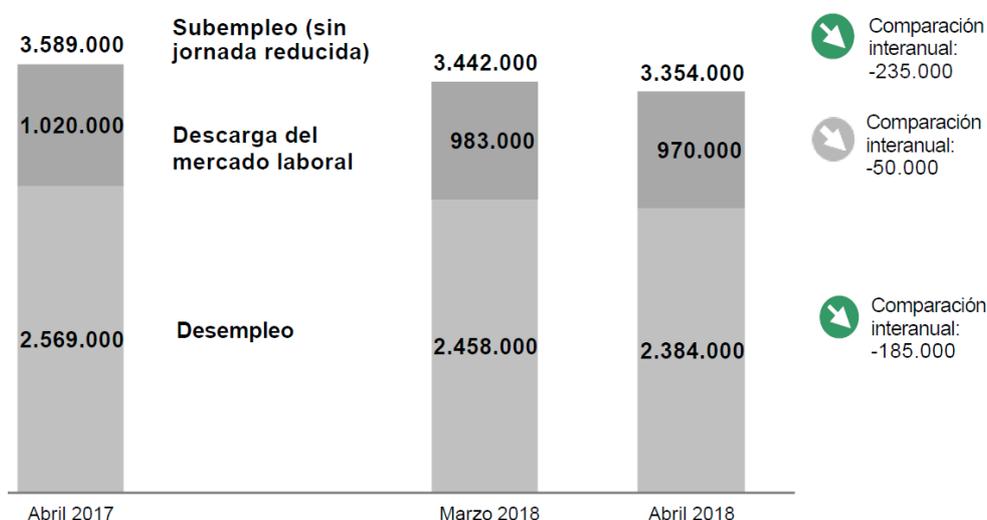
El número de parados registrados en las Agencias de Empleo descendió en abril en 74.000 personas frente al mes anterior (-7.000 en términos desestacionalizados). Con una cifra total de 2.384.000, había 185.000 personas paradas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo descendió en 0,2 puntos, situándose en el 5,3%.



El subempleo, que además de los parados incluye a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, descendió en abril en 17.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. El número total de personas subempleadas se situó en 3.354.000, unas 235.000 menos que hace un año.

¹⁶ Fuente: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick-Nav.html>

EVOLUCIÓN DEL SUBEMPLEO - abril de 2018, sin jornada reducida (Desempleo, políticas de descarga del mercado laboral y subempleo)

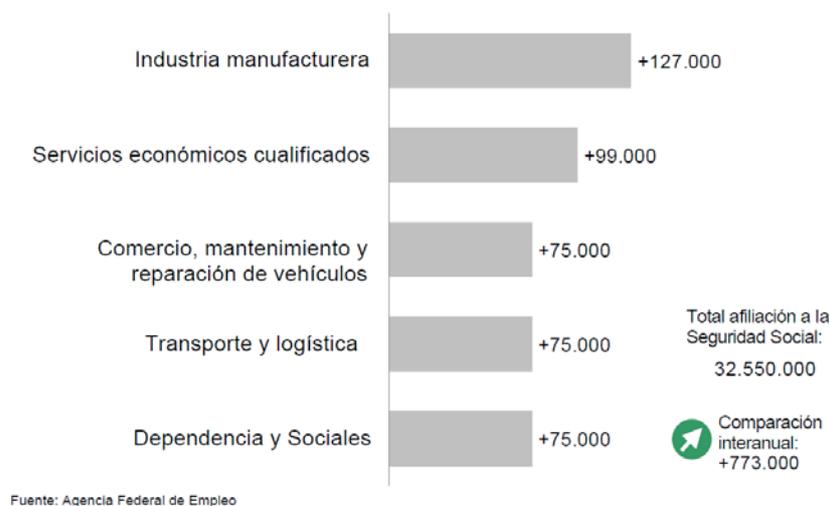


Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en marzo el desempleo se situó en 1.500.000 personas y la tasa de desempleo fue de 3,5%.

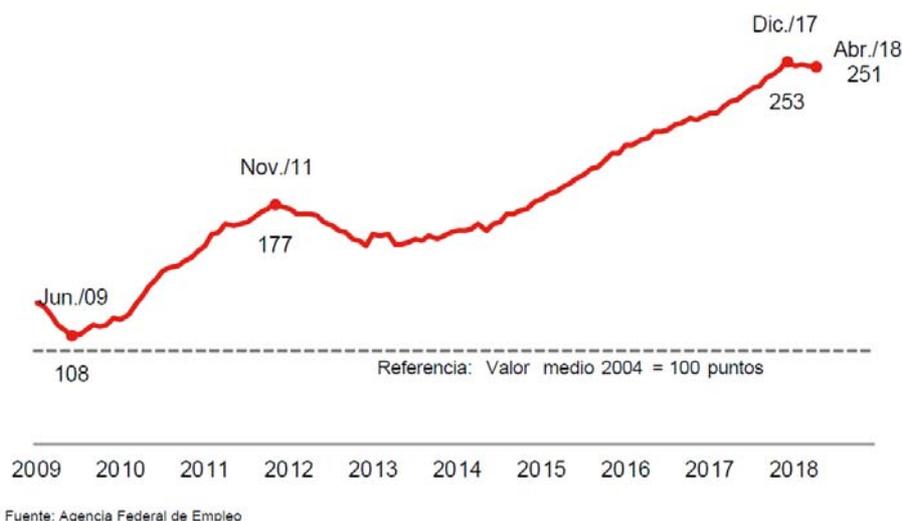
La ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana continuaron aumentando. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, la ocupación aumentó en marzo en 32.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 598.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 44.460.000 personas. 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 enero a febrero en 53.000 personas (términos desestacionalizados) y en 773.000 en comparación interanual. La cifra total fue de 32.550.000 personas afiliadas.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN (selección de sectores) Febrero de 2018



La demanda de mano de obra sigue siendo alta. En abril había registrados en la Agencia Federal de Empleo 784.000 puestos de trabajo vacantes, 78.000 más que hace un año. En comparación con el mes anterior, la oferta de empleo aumentó en 2.000 puestos en términos desestacionalizados. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se situó con 251 puntos en el mismo nivel de marzo, pero creció 19 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (de junio de 2009 a abril de 2018)

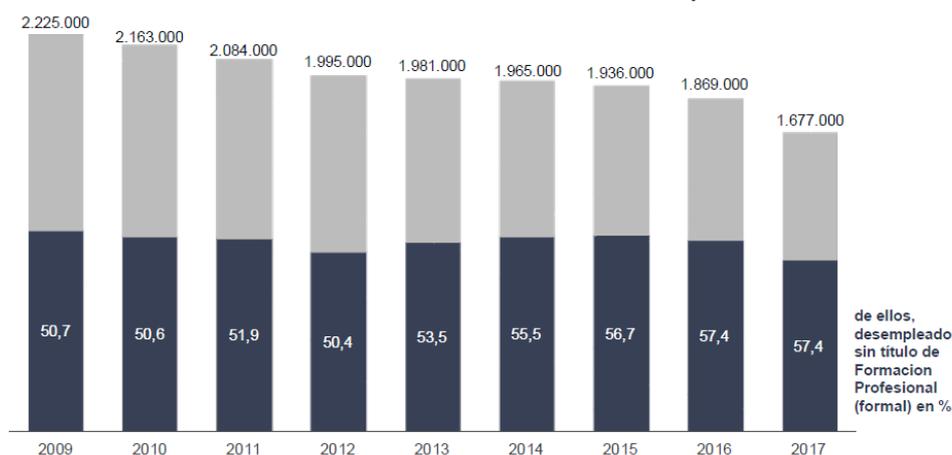


En cuanto a las prestaciones económicas, un total de 692.000 personas percibieron en el mes de abril la prestación contributiva por desempleo, 55.000 menos que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se cifró en 4.241.000 personas, 184.000

menos en comparación interanual. Con ello, un 7,8% de la población alemana en edad laboral depende de esta prestación.

La Agencia Federal de Empleo destaca en el informe del mes de abril que mientras que la cifra de personas que buscan trabajo incluidas en el seguro básico de desempleo descendió de 2.225.000 en 2009 a 1.677.000 en 2017, el porcentaje de estas personas que no disponían de un diploma de Formación Profesional aumentó durante ese periodo de tiempo del 50,7% al 57,4%.

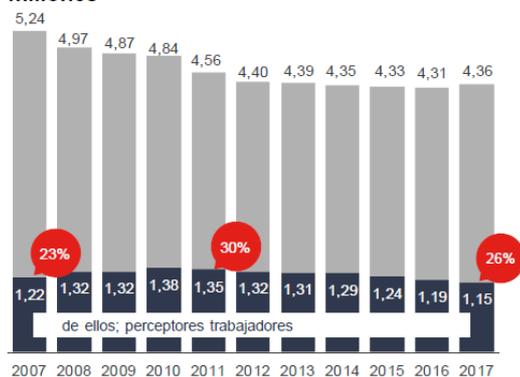
SEGURO BÁSICO DE DESEMPLEO DE LAS PERSONAS QUE BUSCAN Personas sin una F.P. formal, en %



Fuente: Agencia Federal de Empleo

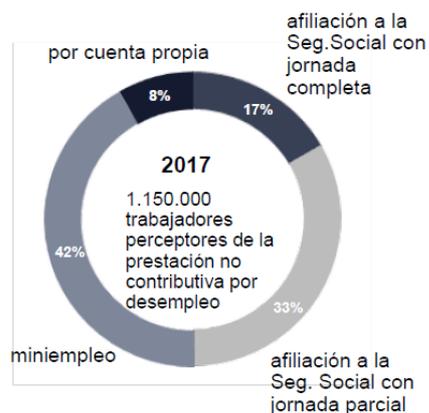
Por otro lado, de las 4.360.000 personas con edad para trabajar que en 2017 percibieron la prestación no contributiva por desempleo, 1.150.000 estaban trabajando; y casi la mitad de estas últimas con un miniempleo. En la evolución de este último colectivo se observa una tendencia al alza del 23% en 2007 al 30% en 2011, para luego volver a descender al 26% en 2017.

**Población en edad laboral
perceptora de la prestación no
contributiva por desempleo, en
millones**



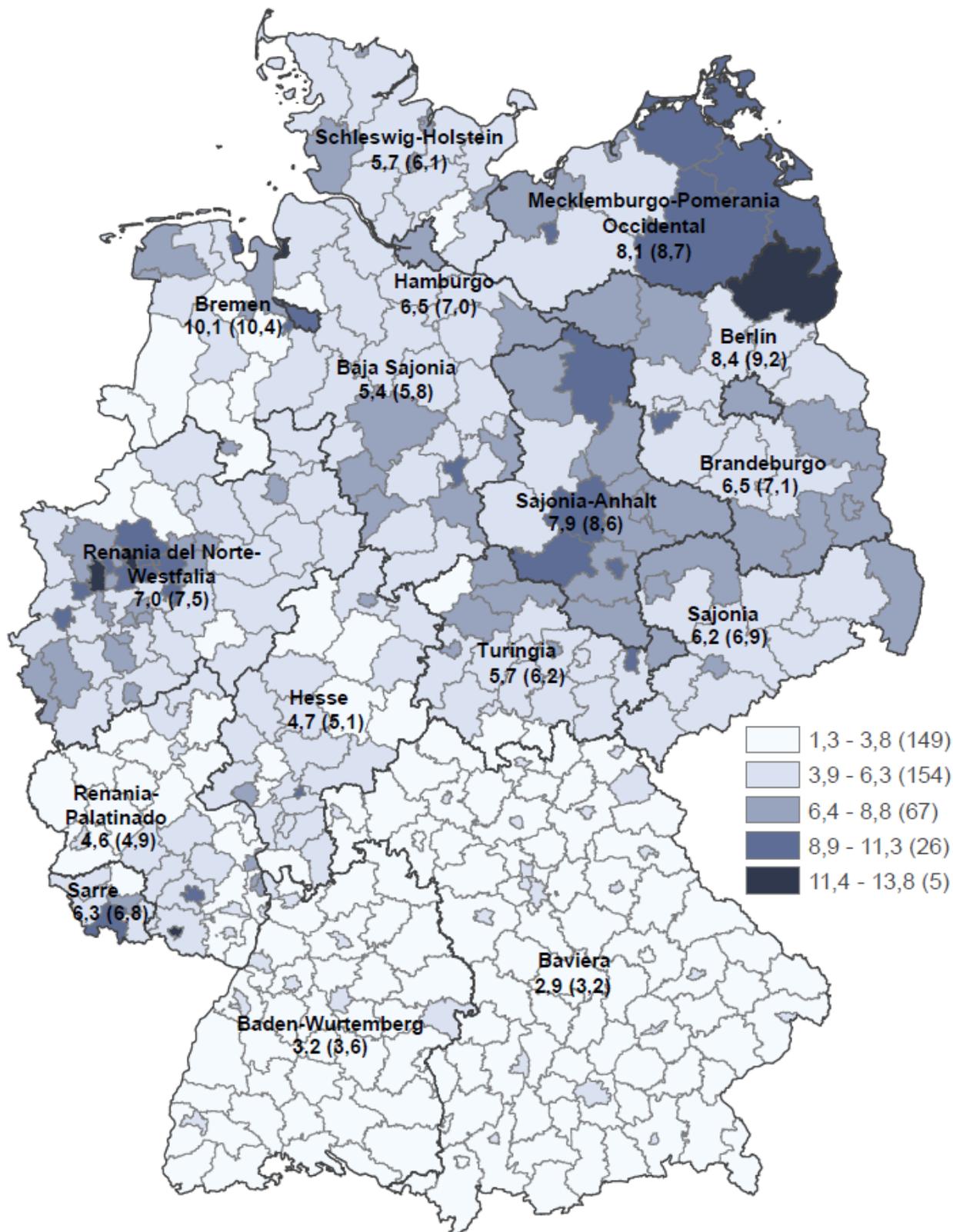
Fuente: Agencia Federal de Empleo

**Población trabajadora perceptora de la
prestación no contributiva según la
forma de actividad, en %**

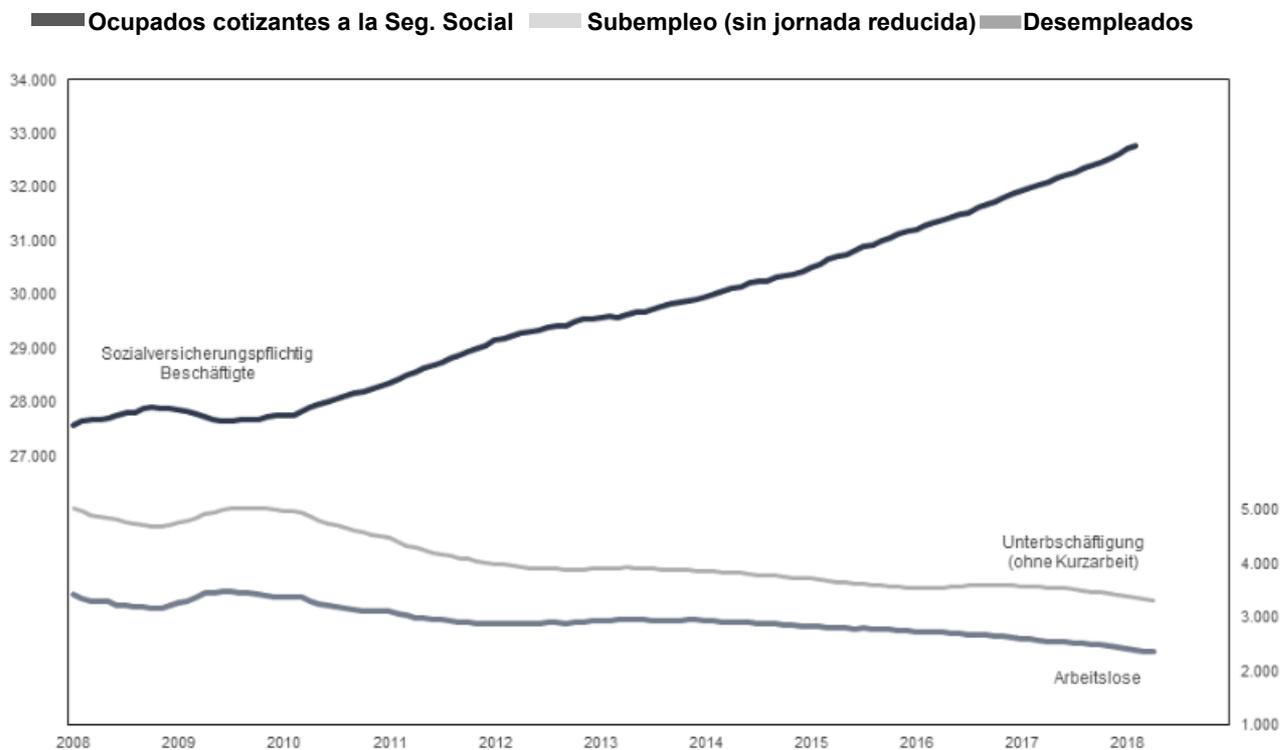


En cuanto al mercado de formación, de octubre de 2017 a abril de 2108 se habían registrado en las agencias de empleo y *jobcenter* unas 429.000 personas interesadas en realizar una formación, 15.000 menos que hace un año. De ellos, 228.000 seguían buscando todavía en abril un puesto de formación. Al mismo tiempo, se comunicaron 475.000 puestos de formación, 13.000 más en comparación interanual. 282.000 puestos de formación se encontraban en abril todavía sin ocupar. Principalmente se ofertaron puestos de formación para comerciantes en el comercio minorista (30.500), vendedores (19.800) y comerciantes en gestión de oficinas (19.200). Al igual que en años anteriores se presentan disparidades en cuanto a la región, la cualificación y las especializaciones profesionales, que dificultan notoriamente el equilibrio entre la oferta y la demanda.

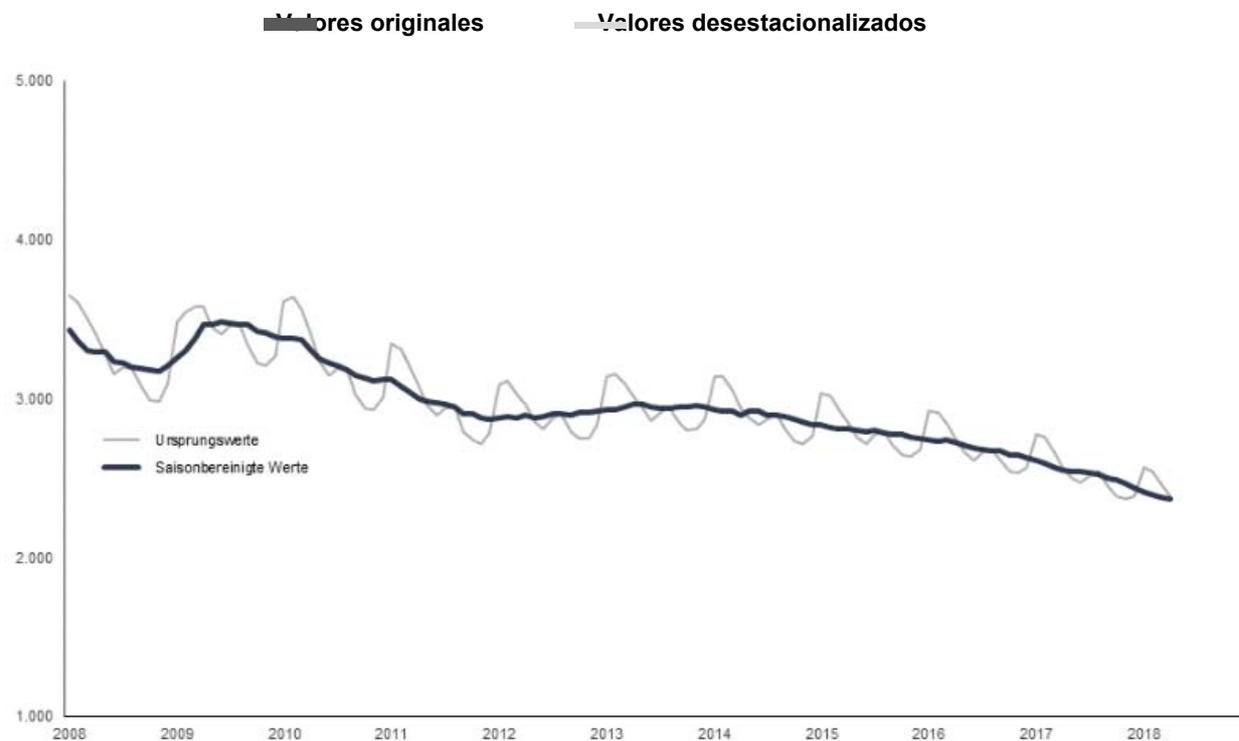
**TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS (sobre la población activa total)
ABRIL DE 2018 (abril de 2017)**



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



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



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

| ABRIL 2018 | 2018 | | | | Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo: valores) | | | |
|--|-----------|------------|------------|------------|---|---------|---------|----------|
| | Abril | Marzo | Febrero | Enero | Abril | | Marzo | Febrero |
| | | | | | v. absoluto | % | % | % |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| POBLACION OCUPADA | | | | | | | | |
| Ocupados (promedio mensual) | ... | 44.455.000 | 44.312.000 | 44.275.000 | ... | ... | 1,4 | 1,4 |
| Trabajadores afiliados a la Seguridad Social | ... | ... | 32.546.400 | 32.482.900 | ... | ... | ... | 2,4 |
| DESEMPLEO REGISTRADO | 2.383.752 | 2.458.110 | 2.545.936 | 2.570.311 | -184.860 | - 7,2 | - 7,7 | - 7,8 |
| De ellos: 33,4% en el Código Social III | 795.728 | 859.387 | 926.535 | 940.906 | -65.726 | - 7,6 | - 8,1 | - 8,7 |
| 66,6% en el Código Social II ²) | 1.588.024 | 1.598.723 | 1.619.401 | 1.629.405 | -119.134 | - 7,0 | - 7,4 | - 7,3 |
| 55,4% hombres | 1.321.287 | 1.380.501 | 1.437.074 | 1.444.716 | -102.972 | - 7,2 | - 7,6 | - 8,3 |
| 44,6% mujeres | 1.062.464 | 1.077.607 | 1.108.860 | 1.125.593 | -81.879 | - 7,2 | - 7,7 | - 7,2 |
| 8,6% ≥15 y <25 años | 204.371 | 215.518 | 224.954 | 217.360 | -21.159 | - 9,4 | - 9,7 | - 9,5 |
| 1,7% de ellos ≥15 y <20 años | 40.764 | 42.888 | 44.193 | 43.662 | -3.807 | - 8,5 | - 8,8 | - 9,0 |
| 21,6% ≥55 | 514.525 | 529.777 | 544.731 | 549.546 | -21.224 | - 4,0 | - 4,2 | - 4,6 |
| 26,6% extranjeros | 634.277 | 647.278 | 664.322 | 670.711 | -27.719 | - 4,2 | - 4,1 | - 3,7 |
| 73,1% alemanes | 1.742.862 | 1.804.171 | 1.874.931 | 1.892.860 | -157.327 | - 8,3 | - 8,9 | - 9,2 |
| 6,6% con seria discapacidad | 158.221 | 159.477 | 162.013 | 163.496 | -5.421 | - 3,3 | - 4,0 | - 4,1 |
| CUOTA DE DESEMPLEO | | | | | | | | |
| - en relación con la población activa | 5,3 | 5,5 | 5,7 | 5,8 | 5,8 | - | 6,0 | 6,3 |
| De ellos hombres | 5,6 | 5,8 | 6,1 | 6,1 | 6,1 | - | 6,4 | 6,7 |
| mujeres | 5,1 | 5,1 | 5,3 | 5,4 | 5,5 | - | 5,6 | 5,7 |
| ≥15 y <25 años | 4,5 | 4,8 | 5,0 | 4,8 | 5,0 | - | 5,3 | 5,5 |
| ≥15 y <20 años | 3,1 | 3,2 | 3,3 | 3,3 | 3,4 | - | 3,6 | 3,8 |
| ≥55 y <65 años | 6,0 | 6,2 | 6,4 | 6,4 | 6,5 | - | 6,7 | 6,9 |
| extranjeros | 13,8 | 14,1 | 14,4 | 14,6 | 15,7 | - | 16,0 | 16,3 |
| alemanes | 4,4 | 4,5 | 4,7 | 4,7 | 4,8 | - | 5,0 | 5,2 |
| - en relación con la población activa por cuenta ajena | 5,9 | 6,1 | 6,3 | 6,4 | 6,5 | - | 6,7 | 6,9 |
| SUBEMPLEO | | | | | | | | |
| Desempleo en sentido amplio | 2.744.006 | 2.820.201 | 2.900.632 | 2.909.237 | -214.861 | - 7,3 | - 7,7 | - 7,9 |
| Subempleo en sentido estricto | 3.330.616 | 3.417.978 | 3.491.720 | 3.490.551 | -232.356 | - 6,5 | - 6,3 | - 6,2 |
| Subempleo sin trabajo de jornada reducida | 3.353.847 | 3.441.526 | 3.515.025 | 3.513.780 | -234.776 | - 6,5 | - 6,3 | - 6,2 |
| Cuota de subempleo (sin jornada reducida) | 7,4 | 7,6 | 7,8 | 7,7 | 8,0 | - | 8,2 | 8,4 |
| PERCEPTORES DE PRESTACIONES | | | | | | | | |
| - Prestación contributiva por desempleo (ALG I) | 692.471 | 764.795 | 831.320 | 833.895 | -55.427 | - 7,4 | - 6,4 | - 7,1 |
| - Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.) | 4.241.443 | 4.257.817 | 4.263.312 | 4.257.186 | -183.576 | - 4,1 | - 3,8 | - 3,2 |
| - Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar) | 1.683.224 | 1.685.248 | 1.685.422 | 1.684.594 | -24.245 | - 1,4 | - 0,9 | - 0,3 |
| - Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral | 7,8 | 7,8 | 7,8 | 7,8 | 8,1 | - | 8,1 | 8,1 |
| OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS | | | | | | | | |
| - Nuevas en el mes | 184.856 | 208.118 | 232.529 | 157.855 | -23.105 | - 11,1 | - 0,9 | 4,3 |
| - Nuevas desde inicios de año | 783.358 | 598.502 | 390.384 | 157.855 | -9.716 | - 1,2 | 2,3 | 4,1 |
| - Total de ofertas | 784.206 | 778.158 | 764.247 | 736.231 | 78.257 | 11,1 | 12,5 | 13,3 |
| Índice de empleo BA-X | 251 | 251 | 252 | 251 | x | x | x | x |
| PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total | 849.602 | 855.116 | 844.256 | 839.019 | -89.967 | - 9,6 | - 8,8 | - 8,4 |
| de ellos: Activación y reinserción profesional | 196.826 | 199.013 | 192.398 | 178.337 | -44.592 | - 18,5 | - 19,7 | - 20,7 |
| Orientación y formación profesional | 200.461 | 201.810 | 201.449 | 210.690 | -2.070 | - 1,0 | - 0,7 | 0,1 |
| Formación continua | 167.942 | 169.083 | 165.661 | 165.148 | -9.416 | - 5,3 | - 5,0 | - 4,9 |
| Inicio de una ocupación | 113.207 | 114.579 | 115.162 | 114.865 | -22.573 | - 16,6 | - 12,2 | - 10,8 |
| Medidas especiales para personas con discapacidad | 66.358 | 66.301 | 66.654 | 67.811 | -371 | - 0,6 | - 1,1 | - 1,5 |
| Medidas de creación de empleo | 91.614 | 90.279 | 88.999 | 88.504 | -9.153 | - 9,1 | - 5,6 | - 3,4 |
| Otros tipos de fomento | 13.194 | 14.051 | 13.933 | 13.664 | -1.792 | - 12,0 | - 5,3 | - 4,2 |
| Datos desestacionalizados | Abr./18 | Mar./18 | Feb./18 | Ene./18 | Dic./17 | Nov./17 | Oct./17 | Sept./17 |
| Población ocupada | ... | 32.000 | 44.000 | 92.000 | 65.000 | 61.000 | 34.000 | 40.000 |
| Ocupados afiliados a la Seguridad Social | ... | ... | 53.000 | 98.000 | 88.000 | 66.000 | 70.000 | 50.000 |
| Desempleados | -7.000 | -18.000 | -21.000 | -23.000 | -29.000 | -20.000 | -13.000 | -24.000 |
| Subempleo (sin trabajos de jornada reducida) | -17.000 | -20.000 | -29.000 | -27.000 | -25.000 | -20.000 | -14.000 | -22.000 |
| Ofertas de trabajo notificadas | 2.000 | 1.000 | 1.000 | 0 | 15.000 | 8.000 | 7.000 | 10.000 |
| Cuota desempleo en relación con total de pob. activa | 5,3 | 5,3 | 5,4 | 5,4 | 5,5 | 5,5 | 5,6 | 5,6 |
| Cuota de desempleo según OIT | ... | 3,4 | 3,5 | 3,5 | 3,5 | 3,6 | 3,6 | 3,7 |

BELGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN ABRIL

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de abril de 2018 había 480.410 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 11.781 personas en base intermensual y un descenso de 37.588 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2016— se situó en el 9,3 %, lo que supone un descenso del 0,2% en términos intermensuales y un descenso del 0,7 % en términos interanuales.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de abril hubo 373.880 ciudadanos belgas, 48.011 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.424 españoles) y 58.519 ciudadanos extracomunitarios.

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

Desempleo EFT

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 6,4 % en el mes de marzo de 2018.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN AVRIL 2018

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

| | | | | | | | |
|--------------|----------------|----------------|--------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| Hommes | 103.896 | 104.138 | 1.183 | 47.125 | 255.159 | -7.197 | -21.265 |
| Femmes | 88.868 | 94.141 | 1.110 | 42.242 | 225.251 | -4.584 | -16.323 |
| Total | 192.764 | 198.279 | 2.293 | 89.367 | 480.410 | -11.781 | -37.588 |
| - 1 m. | -5.593 | -4.510 | -30 | -1.678 | -11.781 | | |
| - 12 m. | -16.408 | -17.799 | -178 | -3.381 | -37.588 | | |

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

| | | | | | | | |
|--------------|---------------|---------------|------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Hommes | 20.888 | 20.075 | 183 | 4.916 | 45.879 | -2.388 | -4.098 |
| Femmes | 13.415 | 16.531 | 148 | 3.844 | 33.790 | -1.871 | -3.254 |
| Total | 34.303 | 36.606 | 331 | 8.760 | 79.669 | -4.259 | -7.352 |
| - 1 m. | -2.129 | -1.624 | -33 | -506 | -4.259 | | |
| - 12 m. | -3.576 | -3.256 | -34 | -520 | -7.352 | | |

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

| | | | | | | | |
|--------------|---------------|---------------|------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| Hommes | 35.173 | 43.233 | 435 | 23.256 | 101.662 | -1.022 | -4.948 |
| Femmes | 28.373 | 36.522 | 438 | 20.397 | 85.292 | -366 | -2.008 |
| Total | 63.546 | 79.755 | 873 | 43.653 | 186.954 | -1.388 | -6.956 |
| - 1 m. | -599 | -561 | +3 | -228 | -1.388 | | |
| - 12 m. | -2.432 | -3.800 | -22 | -724 | -6.956 | | |

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

| | | | | | | | |
|--------------|---------------|---------------|------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Hommes | 6.148 | 15.072 | 81 | 2.264 | 23.484 | -1.212 | +483 |
| Femmes | 4.027 | 12.734 | 66 | 2.185 | 18.946 | -1.066 | +656 |
| Total | 10.175 | 27.806 | 147 | 4.449 | 42.430 | -2.278 | +1.139 |
| - 1 m. | -1.005 | -1.008 | -20 | -265 | -2.278 | | |
| - 12 m. | -1.120 | +2.326 | -19 | -67 | +1.139 | | |

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2016 : source Steunpunt

WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES
Répartition par nationalité, région et sexe
- Situation du mois de: **AVRIL 2018** -

PAYS

| NATIONALITES | HOMMES | | FEMMES | | TOTAL | |
|--------------------------------|-------------------------------|---|-------------------------------|---|-------------------------------|---|
| | Demandeurs d'emploi inoccupés | dont jeunes travailleurs en stage d'attente | Demandeurs d'emploi inoccupés | dont jeunes travailleurs en stage d'attente | Demandeurs d'emploi inoccupés | dont jeunes travailleurs en stage d'attente |
| Belgique | 196.969 | 21.245 | 176.911 | 16.692 | 373.880 | 37.937 |
| Autriche | 22 | 1 | 48 | 0 | 70 | 1 |
| Bulgarie | 1.407 | 77 | 1.678 | 75 | 3.085 | 152 |
| Chypre | 7 | 0 | 9 | 0 | 16 | 0 |
| République Tchèque | 214 | 18 | 196 | 11 | 410 | 29 |
| Allemagne | 558 | 22 | 649 | 24 | 1.207 | 46 |
| Danemark | 26 | 3 | 28 | 0 | 54 | 3 |
| Espagne | 2.621 | 103 | 1.803 | 74 | 4.424 | 177 |
| Estonie | 5 | 0 | 21 | 1 | 26 | 1 |
| Finlande | 19 | 1 | 45 | 1 | 64 | 2 |
| France | 4.015 | 240 | 4.721 | 305 | 8.736 | 545 |
| Grande Bretagne | 386 | 10 | 276 | 12 | 662 | 22 |
| Grèce | 490 | 9 | 424 | 16 | 914 | 25 |
| Croatie | 52 | 4 | 63 | 2 | 115 | 6 |
| Hongrie | 115 | 8 | 171 | 0 | 286 | 8 |
| Irlande | 53 | 3 | 49 | 2 | 102 | 5 |
| Italie | 5.721 | 152 | 4.003 | 155 | 9.724 | 307 |
| Lituanie | 28 | 2 | 95 | 0 | 123 | 2 |
| Luxembourg | 82 | 8 | 74 | 2 | 156 | 10 |
| Lettonie | 24 | 1 | 53 | 0 | 77 | 1 |
| Malte | 6 | 0 | 6 | 1 | 12 | 1 |
| Pays-Bas | 3.664 | 172 | 3.615 | 104 | 7.279 | 276 |
| Pologne | 1.360 | 53 | 1.493 | 69 | 2.853 | 122 |
| Portugal | 1.367 | 74 | 1.117 | 58 | 2.484 | 132 |
| Roumanie | 1.640 | 94 | 2.370 | 180 | 4.010 | 274 |
| Slovaquie | 494 | 27 | 493 | 23 | 987 | 50 |
| Slovénie | 12 | 1 | 24 | 0 | 36 | 1 |
| Suède | 49 | 3 | 50 | 0 | 99 | 3 |
| TOTAL ETRANGERS U.E. | 24437 | 1086 | 23574 | 1115 | 48011 | 2201 |
| TOTAL U.E. | 221406 | 22331 | 200485 | 17807 | 421891 | 40138 |
| Suisse | 32 | 0 | 47 | 2 | 79 | 2 |
| Congo (Rép. démocratique) | 1.761 | 68 | 2.212 | 107 | 3.973 | 175 |
| Algérie | 1.231 | 19 | 550 | 30 | 1.781 | 49 |
| Maroc | 6.580 | 149 | 4.045 | 199 | 10.625 | 348 |
| Macédoine | 380 | 21 | 290 | 29 | 670 | 50 |
| Norvège | 21 | 0 | 23 | 0 | 44 | 0 |
| Serbie + Monténégro | 489 | 28 | 412 | 41 | 901 | 69 |
| Tunisie | 619 | 13 | 296 | 5 | 915 | 18 |
| Turquie | 2.194 | 43 | 1.364 | 45 | 3.558 | 88 |
| Réfugiés et apatrides | 2.409 | 156 | 1.343 | 91 | 3.752 | 247 |
| Autres nationalités hors U.E. | 18.037 | 656 | 14.184 | 590 | 32.221 | 1.246 |
| TOTAL ETRANG. HORS U.E. | 33.753 | 1.153 | 24.766 | 1.139 | 58.519 | 2.292 |
| TOTAL ETRANGERS | 58.190 | 2.239 | 48.340 | 2.254 | 106.530 | 4.493 |
| TOTAL GENERAL | 255.159 | 23.484 | 225.251 | 18.946 | 480.410 | 42.430 |



Marché du travail : Chômage

| Périodes | Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) | | | Taux de chômage en pourcentages de la population active (1) | | |
|------------|-------------------------------------|-----------------|--------------------|---|------------|------------|
| | Total | moins de 25 ans | à partir de 25 ans | Belgique | Zone euro | UE-28 |
| 30/04/2018 | 480.410 | 79.669 | 400.741 | | | |
| 31/03/2018 | 492.191 | 83.928 | 408.263 | 6,4 | 8,5 | 7,1 |
| 28/02/2018 | 505.568 | 89.044 | 416.524 | 6,4 | 8,5 | 7,1 |
| 31/01/2018 | 513.244 | 91.628 | 421.616 | 6,3 | 8,6 | 7,2 |
| 31/12/2017 | 505.295 | 90.347 | 414.948 | 6,3 | 8,7 | 7,3 |
| 30/11/2017 | 505.273 | 93.103 | 412.170 | 6,7 | 8,7 | 7,3 |
| 31/10/2017 | 521.210 | 101.062 | 420.148 | 6,9 | 8,8 | 7,4 |
| 30/09/2017 | 532.444 | 107.331 | 425.113 | 7,1 | 8,9 | 7,5 |
| 31/08/2017 | 550.989 | 106.650 | 444.339 | 7,3 | 9,1 | 7,6 |
| 31/07/2017 | 544.643 | 99.934 | 444.709 | 7,3 | 9,1 | 7,7 |
| 31/06/2017 | 502.267 | 80.685 | 421.582 | 7,2 | 9,1 | 7,7 |
| 31/05/2017 | 504.017 | 81.720 | 422.297 | 7,3 | 9,3 | 7,8 |
| 30/04/2017 | 517.998 | 87.021 | 430.977 | 7,4 | 9,3 | 7,8 |
| 31/03/2017 | 529.753 | 91.994 | 437.759 | 7,6 | 9,5 | 8 |

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

Fte. : Banco Nacional de Bélgica

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 223

#

CANADÁ

LA TASA DE DESEMPLEO SE MANTIENE EN EL 5,8%¹⁷

En abril el mercado laboral canadiense apenas experimenta cambios con respecto al mes anterior (+0,1%) y la tasa de desempleo se mantiene en el 5,8% (1.155.000 desempleados).

En términos interanuales, el empleo ha aumentado en 278.000 (+1,5%) puestos de trabajo y el número de horas trabajadas se ha incrementado en un 1,9%.

Distribución del empleo en abril

Empleo público, privado y autoempleo

En abril, desciende el autoempleo y se registran 15.600 (-0,5%) trabajadores autónomos menos, aunque en términos interanuales el autoempleo se incrementa en 57.900 autónomos (+2,1%). El sector privado, por su parte, gana 28.800 empleos con respecto a marzo, lo que contribuye al incremento interanual de 145.700 puestos de trabajo (+1,2%). El sector público, en cambio, pierde 13.600 (-0,4%) puestos de trabajo aunque en términos interanuales continúa registrando un incremento de 74.700 empleos (+2,0%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

En abril, el mercado laboral apenas experimenta cambios (+0,1%), ya que el incremento en el empleo a tiempo completo (+28.800) compensa las pérdidas sufridas por el empleo a tiempo parcial (-30.000). En términos interanuales, el empleo a tiempo completo aumenta en 378.300 (+2,6%) y el empleo a tiempo parcial desciende en 100.000 (-2,8%).

Distribución por sexo y edad

En abril, el empleo entre los mayores de 55 años apenas experimenta cambios, ya que los hombres de este rango de edad sufren un descenso de empleo que se ve compensado, prácticamente en su totalidad, por un incremento de empleo entre las mujeres; y su tasa de desempleo continúa en el 5,3%. En términos interanuales, este colectivo ha ganado 149.000 (+3,9%) puestos de trabajo, siendo superior el incremento entre las mujeres (+98.000 o +5,7%) que entre los hombres (+51.000 o +2,4%).

¹⁷ Fuente: Informe del "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 11 de mayo de 2018.

El empleo entre los mayores de 25 y menores de 55 años, y especialmente entre las mujeres, aumenta en 29.000 puestos de trabajo, todos ellos a tiempo completo (+20.000), aunque su tasa de desempleo sube 0,1 puntos porcentuales al 4,9%. No obstante, en términos interanuales, la tasa de desempleo de este colectivo ha descendido en 0,7 puntos porcentuales, ya que tanto los hombres como las mujeres de este rango de edad han experimentado un importante incremento de puestos de trabajo (+70.000 y +57.000 respectivamente) con respecto a abril de 2017.

Finalmente, los jóvenes de entre 15 y 24 pierden 23.000 empleos en abril, aunque su tasa de desempleo se mantiene sin cambios en el 11,1% debido al descenso del número de demandantes de empleo dentro de este colectivo. En términos interanuales, el empleo juvenil se mantiene estable.

Distribución por sectores de actividad

El sector productor de bienes desciende ligeramente en abril y registra 15.900 empleos menos (-0,4%), debido, principalmente, al sector de la construcción que pierde 18.900 (-1,3%) puestos de trabajo con respecto al mes anterior, y a los recursos naturales que pierden 1.900 empleos (-0,6%). En cambio, el sector energético experimenta un incremento de 3.300 (+2,4%) puestos de trabajo. El resto de subsectores se mantiene estable. Sin embargo, en términos interanuales, el sector productor de bienes registra un incremento de 87.900 puestos de trabajo (+2,3%), ya que prácticamente todos los subsectores han ganado puestos de trabajo con respecto a abril de 2017: el subsector energético (+7.500 o +5,6%), la construcción (+31.700 o +2,3%), la industria manufacturera (+35.600 o +2,1%) y los recursos naturales (+11.000 o +3,4%).

El sector servicios continúa estable con respecto al mes anterior (+0,1%) y en los últimos doce meses registra un incremento de 190.400 puestos de trabajo (+1,3%). En abril, el crecimiento experimentado por los servicios profesionales, científicos y técnicos (+21.300 o +1,5%) compensa las pérdidas sufridas por el comercio (-22.100 o -0,8%). La hostelería, con 16.900 puestos de trabajo más, también crea empleo este mes; y el resto de subsectores se mantiene estable. En términos interanuales, el empleo crece prácticamente en todos los subsectores y, especialmente, en la hostelería (+44.200 o +3,7%), en los servicios profesionales, científicos y técnicos (+21.300 o +2,3%) y en el subsector otros servicios (+25.800 o +3,3%).

Distribución territorial

Manitoba gana 4.100 empleos, todos ellos a tiempo completo, aunque su tasa de desempleo se mantiene en el 6,1%. En términos interanuales, la provincia registra un incremento de 5.900 (+0,9%).

También aumenta el empleo en Nueva Escocia, que registra 2.700 puestos más que en marzo. La tasa de desempleo continúa su tendencia de descenso y cae 0,7 puntos porcentuales al 6,7%, la tasa de desempleo más baja desde que se tiene registro en 1976. En términos interanuales, el empleo ha crecido 8.000 puestos (+1,8%), gracias a la fuerte tendencia de creación de empleo que experimenta el empleo a tiempo completo en esta provincia desde el pasado otoño.

Saskatchewan, en cambio, pierde 4.900 puestos de trabajo y su tasa de desempleo aumenta 0,5 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,3%. En términos interanuales, la provincia se mantiene estable.

Ontario no experimenta cambios y la tasa de desempleo continúa en el 5,6%. En los últimos doce meses, la provincia ha ganado 133.000 (+1,9%) puestos de trabajo, todos ellos a tiempo completo.

El empleo en Quebec también se mantiene estable con respecto a marzo. En los últimos doce meses, y especialmente gracias al crecimiento registrado en el segundo y cuarto trimestre de 2017, la provincia ha ganado 73.000 puestos de trabajo y su tasa de desempleo ha descendido 1 punto porcentual situándose en el 5,4%.

En el resto de provincias, el mercado laboral se mantiene prácticamente sin cambios con respecto a marzo.

Comentarios a estos datos

El mercado laboral continúa estable en el mes de abril, y la tasa de desempleo se mantiene en el 5,8% (1.155.000 desempleados).

Por colectivos de edad y sexo, el empleo aumenta entre las mujeres mayores de 25 y menores de 55, y desciende entre los jóvenes de entre 15 y 24 años. El resto de colectivos se mantiene estable.

Por provincias, el empleo crece en Manitoba (+4.100 o +0,6%) y Nueva Escocia (+2.700 o +0,6%), y desciende en Saskatchewan (-4.900 o -0,9%). El resto de provincias se mantiene estable.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta en los servicios profesionales, científicos y técnicos (+21.300 o +2,3%) y en la hostelería

(+16.900 o +1,4%); y desciende en el comercio (-22.100 o -0,8%) y en la construcción (-18.900 o -1,3%).

Por último, en abril, el número de trabajadores por cuenta propia desciende en 15.600 (-0,5%), aunque en términos interanuales se registra un incremento de 57.900 (+2,1%).



FINLANDIA

AUMENTO DE LA TASA DE EMPLEO DE LOS MAYORES DE 55 AÑOS¹⁸

El repunte de las exportaciones, el aumento del consumo interno y el aumento de las inversiones corporativas han impulsado el aumento de la tasa de empleo en Finlandia.

Nuevas cifras del Ministerio de Empleo y Asuntos Económicos indican que los trabajadores de entre 55 y 64 años están a la cabeza del aumento del empleo. De acuerdo con la asesora del ministerio, *Johanna Alatalo*, los funcionarios inicialmente se mostraron escépticos sobre los números. Agregó que ahora está empezando a parecer que el Gobierno se está acercando a su objetivo de lograr un 72 por ciento de empleo para 2019.

"Nadie pensó que fueran realistas. Ahora está empezando a parecer que nos estamos acercando un poco a la meta. Durante los últimos cuatro o cinco meses, el empleo ha crecido mucho", señaló.

El repunte de las cifras de empleo puede atribuirse a un crecimiento económico más fuerte de lo esperado. Las exportaciones se han recuperado, el consumo está en aumento y los inversores se están volviendo más activos, señalaron las autoridades.

Empleos para todos

Según los datos de Statistics Finland y el Ministerio, parece que cada grupo de edad se ha beneficiado del *boom* del empleo. Eso se debe al alcance del aumento de la actividad económica, que no se ha concentrado en áreas o sectores específicos, dijo *Alatalo*.

"Se podría decir que muchos grupos diferentes han encontrado trabajo. Tanto hombres como mujeres de todas las edades y profesiones han encontrado empleo en todas las ubicaciones geográficas", agregó.

Sin embargo, los datos muestran que un grupo de edad se destaca de todos los demás en términos de un fuerte aumento en el empleo. Según cifras del ministerio, la tasa de empleo aumentó más entre los trabajadores de 55 años y más.

En comparación con el primer trimestre de 2015, la tasa de empleo entre los solicitantes de empleo de entre 55 y 64 años aumentó en seis puntos porcentuales. Eso se traduce en 36.000 personas más en este grupo de edad que ahora tienen trabajos en comparación con hace tres años.

¹⁸ Fuentes: Yle News – Uutiset.

La tendencia se explica en parte por el hecho de que hoy en día los trabajadores de más edad son más sanos y están mejor educados, factores que se reflejan en sus perspectivas de empleo. Un tipo similar de desarrollo también se ha observado en Suecia, por ejemplo. Sin embargo, a pesar del desarrollo positivo, los niveles de empleo en este grupo de edad en Finlandia todavía están por detrás de los de los vecinos del oeste del país.

Además de los factores de salud y educación, las nuevas leyes que entraron en vigor en 2017 posponiendo la edad de jubilación en Finlandia también tuvieron un impacto. Sin embargo, ese desarrollo se ha estado gestando durante mucho tiempo, dijo *Seppo Orjasniemi*, secretario general del consejo de evaluación del grupo de expertos del Consejo de Política Económica.

"El empleo entre los mayores de 55 años ha estado aumentando de manera constante desde finales de la década de 1990. No se debe a ninguna política reciente, sino que es el resultado de una mejora en las condiciones de trabajo y la capacidad de trabajo", señaló *Orjasniemi*.

Tasa de Empleo por grupos de edad entre 2015 – 2018

Employment rates by age group 2015 – 2018

Source: Statistics Finland, Labour Market Research, Ministry of Economic Affairs and Employment

| AGE GROUP | CHANGE, %-P.P. | EMPLOYMENT, % |
|-----------|----------------|---------------|
| 15-24 | +2.9 | 34.7 - 37.6 |
| 25-34 | +1.5 | 73.3 - 74.8 |
| 35-44 | +2.1 | 81.8 - 83.9 |
| 45-54 | +1.0 | 82.9 - 83.9 |
| 55-64 | +6.0 | 59.2 - 65.2 |

Otro grupo que parece haberse beneficiado del aumento de las perspectivas de empleo está en el extremo opuesto del espectro de la fuerza de trabajo, los jóvenes de 15 a 24 años. Vieron un aumento de casi tres puntos porcentuales en el empleo entre 2015 y 2018. Obviamente les fue mejor en el mercado laboral que sus pares un poco mayores, el grupo de 25 a 34 años, que aumentó el empleo en solo 1,5 puntos porcentuales.

"La tasa de empleo entre las personas de entre 25 y 34 años muestra que la recesión económica retrasó el primer empleo para muchos e hizo que fuera mucho más difícil ingresar al mercado de trabajo", comentó *Orjasniemi*.

Los expertos del Banco de Finlandia también han tomado nota del fenómeno y comentaron que la llamada generación Y (personas nacidas en los años 80 y 90) se enfrenta a peores perspectivas de ganancia que las generaciones anteriores. Es un problema que dicen que afecta a los hombres jóvenes en particular.

Los especialistas dijeron que todavía hay margen para que aumente la tasa de empleo entre los grupos de edad mayores de 55 y de 14-15 años. El grupo de expertos en política económica dijo que la mejor forma de mejorar el empleo entre los jóvenes es la educación.

"Sin embargo, las medidas de educación son lentas". Además, podría ser útil considerar algún tipo de subsidio de ingresos para quienes son más difíciles de contratar. Es importante identificar áreas problemáticas y aplicar medidas específicas ", recomendó *Orjasniemi*.

En su último presupuesto marco, el gobierno ha propuesto facilitar la contratación de menores de 30 años con contratos de duración determinada para aliviar el desempleo en este grupo.

Sin embargo, en un debate sobre la interpelación, el opositor Partido Social Demócrata, los Verdes y la Alianza de Izquierda acusaron al gobierno de pisotear los derechos de los jóvenes trabajadores. Los críticos también han acusado que la propuesta puede ser inherentemente inconstitucional.

Se necesita una tasa de empleo más alta

Otra medida gubernamental muy controvertida para alcanzar su objetivo de empleo ha sido la introducción del "modelo de activación", que impone ciertas condiciones que los solicitantes de empleo desempleados deben satisfacer so pena de que se les reduzcan sus prestaciones. *Orjasniemi* dijo que es difícil estimar hasta qué punto la medida ha influido en las cifras de empleo.

"Estas diferentes medidas de incentivo sí tienen un efecto global positivo en el empleo, pero la escala es difícil de evaluar. El crecimiento del empleo tiene más que ver con el hecho de que la economía ha mejorado", señaló. El secretario permanente del Ministerio de Finanzas, *Martti Hetemäki*, ha propuesto que, en el futuro, la tasa de empleo debería aumentar a más del 80 por ciento para garantizar que el erario público

pueda hacerse cargo del costo del cuidado de la población en envejecimiento en el país.¹⁹

¹⁹https://yle.fi/uutiset/osasto/news/ministry_over_55s_lead_rise_in_employment_rates/10195875 - 08.05.2018.

ESTADOS UNIDOS

INFORME SOBRE EMPLEO EN ABRIL

Datos generales y metodología

DATOS GENERALES

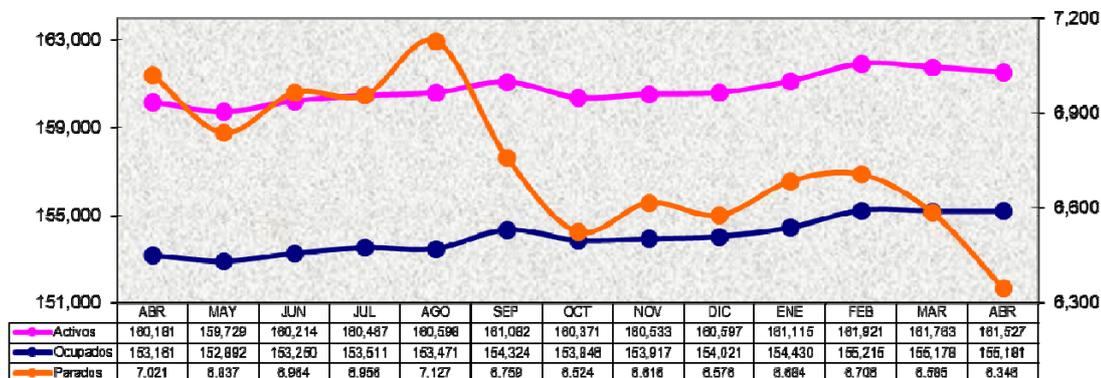
Según publicó el día 4 de mayo el Departamento de Trabajo, en el mes abril el mercado laboral registró un **crecimiento de 164.000 empleos**. El dato se situó por debajo de las expectativas, puesto que los analistas habían vaticinado un crecimiento de aproximadamente 190.000 empleos. El informe también recoge una revisión a la baja del dato de febrero (-2.000) y otra al alza del de marzo (+32.000).

La **tasa de desempleo descendió dos décimas** de punto, situándose en el **3,9%** en abril, su nivel más bajo desde diciembre del año 2000. En los últimos doce meses la tasa ha descendido medio punto, desde el 4,4% de abril de 2017. En cifras, el **número de desempleados** descendió en abril en 239.000, situándose en un total de **6.346.000**. El dato interanual de parados ha descendido en 675.000, ya que en abril de 2017 se cifraba en 7.021.000.

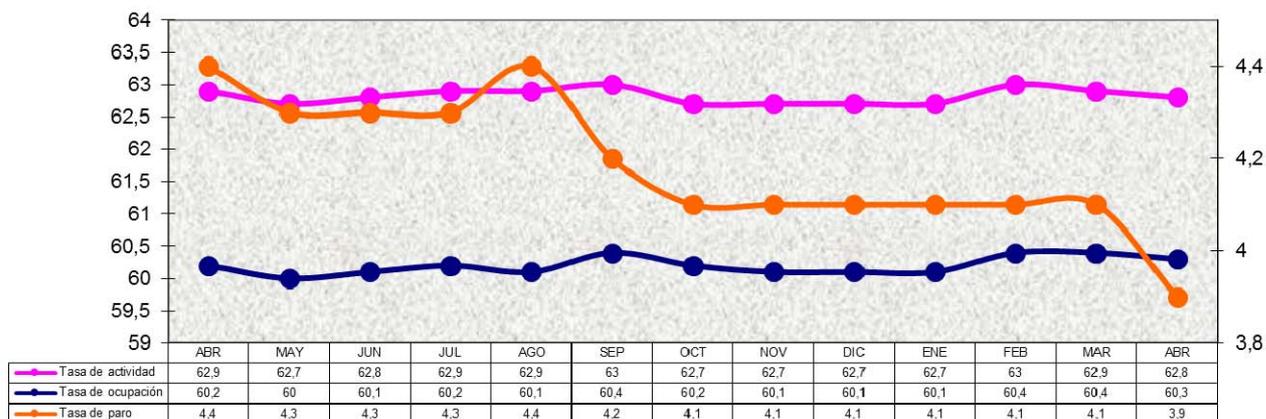
El número de **activos** en marzo fue de **161.527.000**, tras registrar un **descenso de 236.000** personas. En abril de 2017 el dato se situaba en 160.181.000. La tasa de actividad descendió una décima de punto por segundo mes consecutivo, bajando al

62,8%.

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



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



METODOLOGÍA

Los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta sobre

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 223

#

las nóminas, que aportan 651.000 centros de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos al paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA y elaborada según las pautas de la OIT). Conviven así dos fuentes diferentes y no son comparables los datos de una y de otra (el empleo, encuesta de nóminas con las cifras de paro y actividad, encuesta de hogares).

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en abril se crearon 175.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

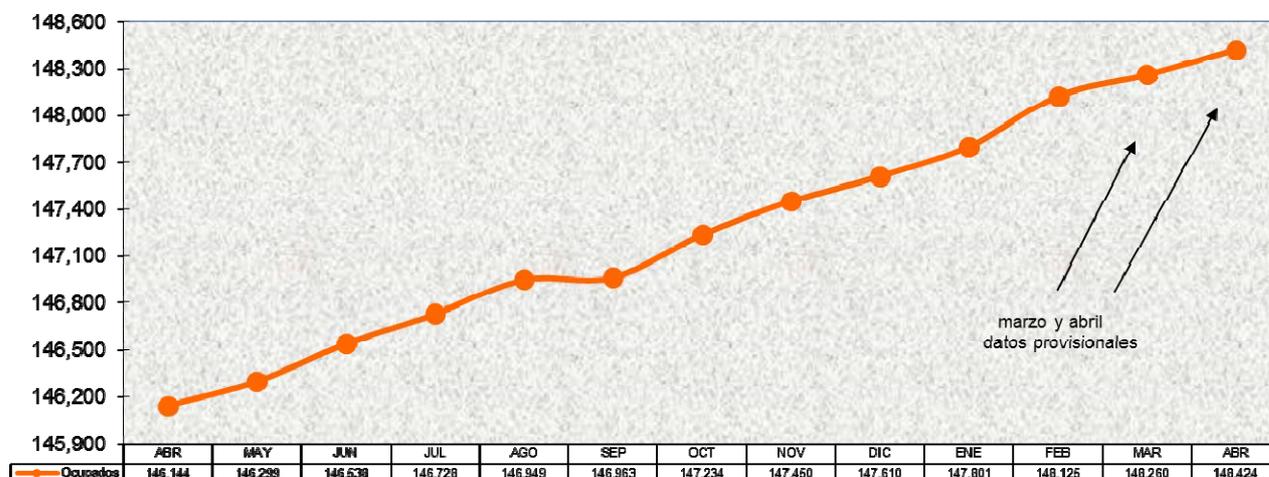
A nivel nacional, en el mes de abril el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 29.000 trabajadores con respecto a la cifra de marzo, situándose en 1.293.000. El registro refleja un descenso interanual de 340.000 personas. El 20,0% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 36,0% durante al menos 15 semanas. También se registró un descenso en la cifra de desempleados durante entre una y cinco semanas (-172.000) y sendos aumentos en las cifras de parados entre 15 y 26 semanas (156.00) y entre 5 y 14 semanas (8.000).

Aproximadamente 1,36 millones de personas (100.000 menos que en marzo) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de marzo por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 408.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 7,0 por ciento, dato que registra un descenso de dos décimas con respecto a marzo, y otro interanual de ocho décimas de punto porcentual.

EMPLEO POR SECTORES

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en marzo se crearon en total 164.000 puestos de trabajo, con 168.000 generados en el sector privado.

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



El sector industrial volvió a cifras positivas al crear 24.000 puestos de trabajo en abril, tras registrar pérdidas en marzo. Por su parte, la construcción volvió a suavizar su ritmo de creación de empleos al realizar 17.000 contrataciones.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en servicios profesionales (54.000), la educación (29.000), la sanidad (24.000) y la hostelería ((18.000), mientras que el único descenso de importancia (-10.000) tuvo lugar en la venta mayorista.

En el sector público se destruyeron 4.000 empleos netos, prácticamente todos ellos en la administración federal.

EMPLEO SEGÚN SEXO, GRUPO DE POBLACIÓN Y NIVEL EDUCATIVO

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor descenso (0,6%) se registró entre los trabajadores menores de 20 años, cuya tasa baja al 12,9%. También se registraron sendos descensos del 0,3% en las tasas de las personas de raza negra y las de origen hispano, cuyas tasas descienden al 6,6% y el 4,8%, respectivamente. El otro descenso (0,2%) recayó sobre las mujeres adultas, cuya tasa de paro desciende al 3,5%. La tasa de los trabajadores varones y la de las personas de raza blanca se mantuvieron sin variaciones en el 3,7% y el 3,6%.

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 223

#

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 se produjo un incremento del 0,4% en la tasa de desempleo de los trabajadores que no llegaron a finalizar los estudios secundarios, subiendo su tasa al 5,9%. Se produjeron dos descensos del 0,1% en las tasas de los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios y en la de los que cuentan con titulación superior (grado, máster o doctorado), descendiendo sus tasas respectivas al 3,5% y el 2,1%. No se registró variación en la tasa de paro de quienes tras finalizar los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios, manteniéndose en el 4,3%.

EMPLEO Y DESEMPLEO POR ESTADOS

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó en un informe separado referido al mes de marzo que el número de puestos de trabajo creció en el mes de marzo en dos estados y se mantuvo estable en el resto y en el Distrito Federal de Columbia. Los resultados positivos se produjeron en Texas (32.000) y en Utah (6.300). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en cuatro estados, subió en uno y se mantuvo sin cambios en los otros 33 y en el Distrito Federal. Solamente cuatro estados registraban una tasa de paro superior al 5%. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 7,3%, mientras que el 2,1% de Hawái es la más baja.

En términos interanuales, el empleo ha crecido en 24 estados y se ha mantenido sin cambios significativos en los otros 26 y en el Distrito de Columbia, mientras que el número de empleos ha crecido en 24 estados, registrándose las mayores ganancias en California (321.000), Texas (294.000) y Florida (173.000).

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.895.766 durante la semana que terminó el 14 de marzo, con una tasa de percepción de prestaciones del 29,87%.

Jornadas y salarios

JORNADAS

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se mantuvo en abril sin cambios en 34,5 horas. En el sector industrial la jornada media semanal creció dos décimas de hora, subiendo a 41,1

horas. La de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó una décima, 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 abril, subiendo a 26,84 dólares, y ha crecido 67 céntimos en los últimos doce meses (+2,6%). Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó en marzo cinco centavos de dólar, situándose en 22,51 dólares por hora.

Consideraciones finales

Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo se sitúan por debajo de las expectativas, aunque no tanto como el mes de marzo. Incluso el dato que se podría considerar más positivo, el descenso de la tasa de paro al 3,9%, se debe tanto a la creación de empleo como a que más de un cuarto de millón de trabajadores abandonaron la actividad.

La tendencia del empleo se mantiene en el crecimiento suave, y la tasa de paro podría continuar bajando los próximos meses. El área más sorprendente del informe es que el ritmo de crecimiento de los salarios continúa sin acelerarse y se sitúa por debajo de las expectativas a pesar del bajo nivel de la tasa de paro y de la escasez de trabajadores en determinados sectores.

FRANCIA

DESCIFRANDO LA REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO

En los números 220, 221 y 222 de la Revista de Actualidad Internacional de los meses publicamos 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 Philippe. Se expusieron, en tres entregas, los dos primeros capítulos del trabajo. El boletín del mes de abril desarrollará el tercer capítulo de dicho documento: la ruptura de contrato, con el siguiente desarrollo:

- A. Procedimiento y motivación del despido
- B. Indemnización por despido sin causa real y seria
- C. Despido económico
- D. Rupturas amistosas por acuerdo colectivo
- E. Transferencia de empresas

El objetivo principal del decreto ley nº 2017-1387 de 22 septiembre 2017 “sobre la previsibilidad y la protección de las relaciones de trabajo” es promover la creación de empleo dando a los empleadores visibilidad sobre los efectos de una ruptura del contrato de trabajo. Este texto introduce un baremo obligatorio para las indemnizaciones por despido sin causa real y seria, y abre la posibilidad de precisar los motivos de un despido tras la notificación de este. Además, suaviza las condiciones del despido económico: el perímetro geográfico de apreciación del motivo económico y de la obligación de reclasificación se limita al territorio nacional. Además, el decreto ley favorece y asegura la ruptura amistosa del contrato en el marco de los acuerdos sobre las rupturas de contrato convencional colectivas.

Procedimiento y motivación del despido

La motivación del despido

- **La posibilidad de precisar los motivos**

El artículo 4 del decreto ley nº 2017-1387 atenúa la obligación de motivación de despido que pesa sobre el empleador. El antiguo artículo L.1232-6 del Código de trabajo, preveía que cuando un empleador decidía despedir un trabajador, le notificaba su decisión por carta certificada con acuse de recibo. Esta carta debía contener él o los motivos de despido invocados por el empleador. Además, según la jurisprudencia, la carta de despido delimitaba los límites del litigio (Sala de lo social del Tribunal de casación, 12 de febrero de 2014, nº 12-11.554P), principio que prohibía al

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 223

#

empleador precisar los motivos del despido después de la notificación al trabajador, exponiéndole a una posible condena por despido sin causa real o seria. En efecto para el Tribunal de casación, la imprecisión de los motivos se consideraba como ausencia de los mismos (Sala de lo social del Tribunal de casación, 17 de enero de 2006, nº 04-40.740P).

A partir del decreto ley, los motivos enunciados en la carta de despido pueden ser precisados por el empleador después de la notificación al trabajador (Código de trabajo, artículo L. 1235-2 nuevo), pero no puede invocar nuevos motivos y aún menos «reparar» la ausencia total de indicación de motivos en la carta de despido. En ausencia de motivo escrito, el despido continuará estando privado de tener una causa real y seria.

Condiciones y modalidades

Esta posibilidad está abierta a los empleadores tanto si se trata de un despido por motivo personal (Código de trabajo, artículo L. 1232-6 nuevo) o por motivo económico (Código de trabajo, artículos L. 1233-16 y L. 1233-42 nuevos).

Esta precisión de motivos interviene tanto a iniciativa del empleador como a demanda del trabajador, en los plazos y en las condiciones fijadas por decreto (Código de trabajo, artículo L. 1235-2 nuevo).

Alcance de las precisiones

Según el decreto ley, la carta de despido, precisada en su caso por el empleador, fija los límites del litigio en lo que se refiere a los motivos de despido (Código de trabajo, artículo L. 1235-2 nuevo). El empleador continúa estando ligado por la carta de despido pero en su redacción puede estar completada por precisiones aportadas a iniciativa propia o por solicitud del trabajador afectado.

- **Sanción por motivación insuficiente**

En principio, una motivación insuficiente así como la ausencia de motivación priva al despido de una causa real y seria.

El decreto ley disminuye la sanción en el caso en el que el trabajador no solicite al empleador precisiones sobre los motivos enunciados en la carta de despido, a lo que tiene derecho. En este caso, la irregularidad que constituye la insuficiencia de motivación de la carta de despido no le priva por sí sola, de causa real y seria (Código de trabajo, artículo L. 1235-2 nuevo). Dicho de otra forma, en caso de contencioso, el empleador puede

intentar justificar el despido precisando los motivos contenidos en la carta de despido.

A título de reparación de la irregularidad que constituye la insuficiencia de motivación, el trabajador tiene derecho a una indemnización que no puede ser superior a un mes de salario (Código de trabajo, art 1235-2 nuevo).

Pero si el despido se juzga sin causa real y seria, el perjuicio resultante de la ausencia de motivación de la carta de despido es reparado por la indemnización de despido sin causa real o seria según el baremo previsto en el artículo 1235-3 del código de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 1235-2 nuevo). Dicho de otra forma las dos indemnizaciones no se acumulan.

Le texto no prevé la posibilidad en la que el empleador no responda a la demanda de precisión del trabajador. Se puede pensar que el despido podrá en este caso ser juzgado desprovisto de causa real y seria por insuficiencia de motivación. Además el trabajador que no pida que le precisen a su empleador los motivos enunciados en la carta no se ve privado de derecho de contestar en justicia el carácter real y serio del despido y de obtener, en su caso, una reparación fija en función del baremo de las indemnizaciones prud´homales (Véase más abajo).

El procedimiento de despido

Con el fin de reducir el riesgo de contenciosos, el decreto ley prevé la puesta a disposición de los empleadores de modelos tipo de cartas de despido. Además se aclaran las condiciones de reparación de las irregularidades del procedimiento.

- **Modelos de cartas de despido**

Que se trate de un despido por motivo personal o por un motivo económico, individual o colectivo, el empleador puede proceder a la notificación del despido utilizando modelos de carta de despido. Estos modelos, que serán elaborados por decreto, deben además recordar los derechos y obligaciones de cada parte en el marco de la ruptura. El empleador puede entonces elegir y rellenar uno de los modelos tipo en función de la naturaleza del despido. Sin cambio con respecto a la legislación anterior, el empleador debe de enviar al trabajador la comunicación de despido por carta certificada con acuse de recibo.

- **Reparación de las irregularidades de procedimiento**

Las irregularidades cometidas en el curso del procedimiento de despido son, como antes, sancionadas con una indemnización máxima de un mes de salario. Esta indemnización se debe cuando el despido es debido a una

causa real y seria. Dicho de otra forma no se acumula con la indemnización de despido sin causa real y seria calculada según la forma prevista en el artículo L.1235-3 que instituye el baremo (Código de trabajo, artículo L. 1235-2 nuevo).

La nueva redacción del artículo L.1235-2 del Código de trabajo precisa que esta indemnización como máximo de un mes se deberá abonar en caso de no respetar:

- Las reglas relativas a la convocatoria y a la realización de la entrevista previa al despido, cuando se trate de un despido por motivo personal o de un despido por motivo económico. (Código de trabajo, artículos L. 1232-2 a L. 1232-4, y artículos L. 1233-11 a L. 1233-13);
- El procedimiento convencional o estatutario de consulta anterior al despido si existiera.

Al calificarse como una irregularidad simple el hecho de no respetar el procedimiento de consulta convencional o estatutaria, el decreto ley contrarresta la jurisprudencia que consideraba que ciertos aspectos de los procedimientos eran puramente formales pero que otros constituían garantías de fondo. Si estas últimas no se respetaban, impedían que se considerase el despido con causa real y seria. El Tribunal de casación había juzgado sin causa real y sería el despido pronunciado:

- Sin haberlo sometido, antes de pronunciar la sanción, a la comisión de interpretación y de conciliación prevista por el convenio colectivo (Sala de lo social del Tribunal de casación, 23 de marzo de 2009, nº 97-40.412P).
- Sin haber mencionado en la carta de convocatoria a la entrevista previa al despido la facultad del trabajador de solicitar la reunión de un consejo paritario, obligación prevista por el convenio colectivo (Sala de lo social del Tribunal de casación, 18 de octubre de 2006, nº 03-48.370P).
- Sin la información previa de los delegados de personal prevista en el convenio colectivo (Sala de lo social del Tribunal de casación, 17 de marzo de 2015, nº 13-23.983P).

Tras la aprobación del decreto ley estas irregularidades no privan al despido de causa real y seria. La nueva disposición contempla únicamente el "procedimiento convencional o estatutario de la consulta previa al despido" (Código de trabajo, artículo L. 1235-2 nuevo). Además de la consulta de una instancia, otros aspectos del procedimiento convencional o estatutario de despido que eran considerados por la jurisprudencia como garantías de fondo, podrían seguir siendo consideradas como tales, y en caso de no respeto le privaría al mismo de una causa real y seria.

Se habían considerado particularmente como garantías de fondo:

- La doble firma de la carta de despido por el presidente del consejo de administración y por un administrador delegado (Sala de lo social del Tribunal de casación, 5 de abril de 2005, nº 02-47.473P).
- La prohibición de proceder a un despido disciplinario sin que anteriormente se hayan pronunciado dos sanciones (Sala de lo social del Tribunal de casación, 6 de diciembre de 2000, nº 98-45.042).
- La obligación de organizar una entrevista en caso de resultados insuficientes, antes de cualquier procedimiento de despido (Sala de lo social del Tribunal de casación, 17 de mayo de 2011, nº 09-72.843P).

Los plazos de prescripción

Con el objetivo de dar mayor seguridad jurídica a las rupturas de los contratos de trabajo, los artículos 5 y 6 del decreto ley armonizan el plazo de prescripción de las acciones para la impugnación del despido.

- **Derecho común**

El decreto ley disminuye de 2 años a 12 meses el plazo de prescripción en derecho común, previendo que toda acción sobre la ruptura del contrato de trabajo prescribe a los 12 meses de la notificación de la ruptura (Código de trabajo, artículo L. 1471-1 nuevo).

Sin embargo las acciones que tratan sobre la ejecución del contrato de trabajo conservan un plazo de prescripción de dos años, a partir del día que la persona que la ejerce ha conocido o debería haber conocido los hechos que le permitan ejercer su derecho (Código de trabajo, artículo L. 1471-1 nuevo).

- **Despido económico**

En el caso del despido económico, la prescripción es de 12 meses desde la notificación del despido. (Código de trabajo, artículo L. 1235-7 nuevo). Este último artículo precisa que «esta prescripción se aplica sólo si se ha mencionado la misma en la carta de despido».

Según el proyecto de decreto ley elaborado para completar los decretos, denominado “decreto escoba”, presentado el 8 de diciembre a la Comisión nacional de la negociación colectiva (CNNC) esta precisión se suprime.

A TENER EN CUENTA. En caso de despido por motivo económico de por lo menos 10 trabajadores en un mismo periodo de 30 días, la acción en justicia sobre el acuerdo colectivo o el documento unilateral del empleador sobre el plan de salvaguarda del empleo, sobre el contenido del PSE, sobre las disposiciones de la DIRECCTE o incluso sobre la legalidad del procedimiento colectivo no puede ser objeto de un litigio diferente al relativo a la decisión de validación del acuerdo de homologación del documento del empleador por la DIRECCTE. Estas acciones deberán presentarse ante el tribunal administrativo en un plazo de dos meses (Código de trabajo, artículo L. 1235-7-1).

- **Inicio del plazo de prescripción**

Cuando es el trabajador el que contesta el despido, tanto si se trata de un despido por motivo personal o por motivo económico, la regla no cambia: el plazo de prescripción corre a contar desde la notificación del despido.

Sin embargo en lo que concierne al despido por motivo económico, cuando la acción se inicia por un representante de personal o de un sindicato, el plazo comienza a contar a partir de la última reunión del comité social y económico (Código de trabajo, artículo L. 1235-7 nuevo). En las empresas en las que el CSE no esté todavía instaurado, se puede pensar que el plazo de prescripción corre a partir de la última reunión del comité de empresa si este existe.

- **Entrada en vigor del plazo**

El artículo 40 del decreto ley organiza la aplicación de nuevos plazos según dos hipótesis:

- Cuando una causa ha sido iniciada antes de la publicación del decreto (el 23 de septiembre 2017), la acción continúa y se juzgará conforme a la ley anterior incluido el recurso en casación.
- En los otros casos las nuevas disposiciones se aplican a las prescripciones en curso al 23 de septiembre 2017, sin que el tiempo total de la prescripción pueda exceder el tiempo previsto en la ley anterior.

Indemnización legal por despido

- **Condición de antigüedad**

El artículo 39 del decreto ley reduce de un año a ocho meses ininterrumpidos la condición de antigüedad requerida para tener derecho a la indemnización legal por despido. Esta condición más favorable al trabajador se aplica a los despidos pronunciados posteriormente a la publicación del decreto, el 23 de septiembre 2017.

Así, el trabajador titular de un contrato de trabajo fijo que tenga ocho meses de antigüedad ininterrumpidos al servicio del empleador, tiene derecho, salvo en caso de falta grave, a una indemnización por despido. El modo de cálculo de esta indemnización estará en función del salario bruto del que el trabajador se beneficiaba anteriormente a la ruptura del contrato de trabajo. Este tipo y esta modalidad serán determinados por decreto (Código de trabajo, artículo L. 1234-9 nuevo).

- **Revalorización de la indemnización legal**

El decreto de 25 de septiembre 2017 (decreto nº 2017-1398, Diario oficial del 26 de septiembre), elaborado en el contexto de concertación de los decretos leyes ha revalorizado el montante de la indemnización legal de despido. Prevé (Código de trabajo, artículo R. 1234-2 nuevo) que esta indemnización no podrá ser inferior a:

- Un cuarto de mes de salario por año de antigüedad hasta 10 años de antigüedad, frente a un quinto anteriormente.
- Un tercio de mes de salario por año de antigüedad a partir del 10º año.

Esta fórmula se aplica a los despidos notificados a partir del 27 de septiembre del 2017.

El decreto ley modifica igualmente el salario a consideración para el cálculo de la indemnización por despido. Se trata de la fórmula más ventajosa para el trabajador entre las dos siguientes:

- Bien la media mensual de los doce meses que preceden al despido o, cuando el tiempo trabajado es inferior a doce meses, la media mensual de la remuneración del conjunto de los meses que preceden al despido,
- Bien un tercio de los últimos tres meses. En este caso cualquier prima o gratificación de carácter anual o excepcional, dada al trabajador durante este periodo, no se tendrá en cuenta sino dentro del límite de la cantidad calculada proporcionalmente (Código de trabajo, artículo R. 1234-4 nuevo).

Indemnización por despido sin causa real y seria

Baremo de indemnización

- **Origen**

El proyecto de encuadrar la indemnización por despido sin causa real y seria data de hace muchos años. La «ley Macron» de 6 de agosto 2015 (Ley nº 2015-990, Diario oficial del 7 de agosto) preveía introducir un

baremo en el que se tuviera en cuenta tanto la antigüedad del trabajador como el tamaño de la empresa. El proyecto fue censurado por el Consejo constitucional que consideró que el criterio del tamaño de la empresa no tenía relación con el perjuicio ocasionado, lo que pasaba por alto el principio de igualdad ante la ley (Consejo constitucional, 5 de agosto de 2015, nº 2015-715 DC). Finalmente, esta ley instituyó unas meras «referencias» que los jueces del prud'hommaux podían tener en cuenta o debían de tener en cuenta si las dos partes lo solicitaban conjuntamente (Código de trabajo, artículos L. 1235-1 y R. 1235-22 antiguos).

Un proyecto de baremo en función únicamente de la antigüedad del trabajador se integró en el proyecto de la «ley de Trabajo», siendo retirado finalmente

El artículo 2 del decreto ley nº 2017-1387, de 22 de septiembre, instituye el baremo de la indemnización por despido sin causa real y seria. El baremo se aplica a los litigios nacidos de despidos notificados posteriormente a la publicación del de decreto ley, esto es después del 23 de septiembre 2017.

NOTA. La ley de aseguramiento del empleo, de 14 de junio del 2013 (Ley nº 2013-504, Diario oficial del 16 de junio) había introducido un baremo de indemnización indicativo en función de la antigüedad aplicable en el momento de la conciliación en el prud'hommal (Código de trabajo, artículo L. 1235-1; Código de trabajo, artículo D. 1235-21). Este sigue siendo aplicable, mientras que el referencial de la «ley Macron» se anula por el decreto ley.

- **Principio**

Hasta ahora en caso de despido sin causa real y justa, si no se reintegraba al trabajador en la empresa, el juez debía condenar al empleador a una indemnización, que no podía ser inferior a seis meses de sueldo, pero no se establecía ningún límite máximo (Código de trabajo, artículo L. 1235-3 antiguo).

Esta indemnización mínima de los últimos seis meses de sueldo no se aplicaba si la empresa empleaba habitualmente menos de 11 trabajadores o si el trabajador tenía menos de dos años de antigüedad (Código de trabajo, artículo L. 1235-5 antiguo). El juez fijaba la indemnización en función del perjuicio sufrido por el trabajador.

Ahora, en aplicación del decreto ley, el juez debe de respetar un baremo que fija a la vez el mínimo y el máximo de la indemnización, expresada en meses de salario bruto, en función de la antigüedad del trabajador en

años completos (Código de trabajo, artículo L. 1235-3 nuevo; ver cuadro en la página 11).

El baremo no tiene en cuenta el criterio del tamaño de la empresa. Pero por derogación del baremo de derecho común, es aplicable un baremo específico a los despidos efectuados en una empresa que emplea habitualmente menos de 11 trabajadores (véase el cuadro de la página 12). En este segundo cuadro se prevé la cuantía mínima hasta 10 años de antigüedad. A partir de 11 años de antigüedad, se aplican las cuantías mínimas de derecho común. Los máximos aplicables para estas empresas son los del derecho común

NOTA. Independientemente del tamaño de la empresa no está previsto un montante mínimo de la indemnización para los trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad en la misma.

| IMPORTE DE LA INDEMNIZACION EN CASO DE DESPIDO SIN CAUSA REAL Y SERIA | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. (EN AÑOS COMPLETOS) | INDEMNIZACION MINIMA (EN MESES DE SALARIO BRUTO) | INDEMNIZACION MAXIMA (EN MESES DE SALARIO BRUTO) | | ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. (EN AÑOS COMPLETOS) | INDEMNIZACION MINIMA (EN MESES DE SALARIO BRUTO) | INDEMNIZACION MAXIMA (EN MESES DE SALARIO BRUTO) |
| 0 | SIN OBJETO | 1 | | 16 | 3 | 13,5 |
| 1 | 1 | 2 | | 17 | 3 | 14 |
| 2 | 3 | 3,5 | | 18 | 3 | 14,5 |
| 3 | 3 | 4 | | 19 | 3 | 15 |
| 4 | 3 | 5 | | 20 | 3 | 15,5 |
| 5 | 3 | 6 | | 21 | 3 | 16 |
| 6 | 3 | 7 | | 22 | 3 | 16,5 |
| 7 | 3 | 8 | | 23 | 3 | 17 |
| 8 | 3 | 8 | | 24 | 3 | 17,5 |
| 9 | 3 | 9 | | 25 | 3 | 18 |
| 10 | 3 | 10 | | 26 | 3 | 18,5 |
| 11 | 3 | 10,5 | | 27 | 3 | 19 |
| 12 | 3 | 11 | | 28 | 3 | 19,5 |
| 13 | 3 | 11,5 | | 29 | 3 | 20 |
| 14 | 3 | 12 | | 30 y más | 3 | 20 |
| 15 | 3 | 13 | | | | |

Suelo

A partir de un año de antigüedad, el mínimo depende de los efectivos de la empresa:

- En las empresas con al menos 11 trabajadores, la indemnización no puede ser inferior a un mes de salario por una antigüedad de un año (un año completo) y de tres meses de salario a partir de dos años de antigüedad. Este mínimo no se incrementa, lo que significa que el mínimo de seis meses aplicable anteriormente no se emplea incluso con más antigüedad
- En las empresas con menos de 11 trabajadores el mínimo varía de 0,5 meses de salario por un año de antigüedad a 2,5 meses de salario por 10 años de antigüedad. A partir del 11º año de antigüedad es el mínimo de derecho común (tres meses de salario bruto).

Techo

El
de

la

| IMPORTE MINIMO DE INDEMNIZACION EN LAS EMPRESAS DE MENOS DE 11 TRABAJADORES (1) | |
|--|---|
| ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. (EN AÑOS COMPLETOS) | INDEMNIZACION MINIMA (EN MESES DE SALARIO BRUTO) |
| 0 | SIN OBJETO |
| 1 | 0,5 |
| 2 | 0,5 |
| 3 | 1 |
| 4 | 1 |
| 5 | 1,5 |
| 6 | 1,5 |
| 7 | 2 |
| 8 | 2 |
| 9 | 2,5 |
| 10 | 2,5 |

(1) A partir de 11 años de antigüedad, véase los montantes previstos en el cuadro precedente.
En lo que concierne a la indemnización máxima, véase la cantidad prevista en el cuadro precedente.

máximo

indemnización está determinado según la antigüedad del trabajador en el momento de su despido, va desde un mes de salario para una antigüedad

inferior a un año a 20 meses de salario a partir de 29 años de antigüedad. Salvo en ciertos casos de nulidad de despido (véase más abajo) los jueces no podrán sobrepasar esta cantidad.

Integración de la indemnización por despido

Bajo reserva de respetar el baremo, los jueces disponen de un poder soberano para fijar el montante de la indemnización en función del perjuicio sufrido por el trabajador.

El decreto ley precisa que, para fijar la cantidad, el juez puede tener en cuenta en su caso la indemnización de despido otorgada con ocasión de la ruptura. (Código de trabajo, art L.1235-3 nuevo). Dicho de otra forma, el juez puede otorgar al trabajador daños y perjuicios más importantes si la indemnización por despido es pequeña e inversamente condenar al empleador a pagar daños y perjuicios menores si la indemnización por despido es importante. Anteriormente, la ley preveía que la indemnización por despido sin causa real y seria debía abonarse sin perjuicio de la indemnización por despido (Código de trabajo, artículo L. 1235-3 antiguo). Ambas cantidades estaban fijadas de forma independiente porque reparaban dos perjuicios diferentes, la pérdida del empleo y a violación por el empleador de las disposiciones que encuadraban el despido.

Acumulación de las indemnizaciones

El decreto ley prevé además que las indemnizaciones que reparan ciertas irregularidades en materia de procedimiento por despido económico sólo se pueden acumular con la indemnización por despido sin causa real y seria en los límites máximos previstos por el baremo. Se trata de indemnizaciones debidas en los siguientes casos (Código de trabajo, artículo L. 1235-3 nuevo):

No respeto por el empleador de los procedimientos de consulta de los representantes de personal o de información de la autoridad administrativa (Código de trabajo, artículo L. 1235-12). Esta indemnización está abierta a los trabajadores despedidos que tengan menos de dos años de antigüedad y en las empresas que empleen habitualmente menos de 11 trabajadores.

No respeto de la prioridad para la recontractación (Código de trabajo, artículo L. 1235-13 nuevo). Además el importe mínimo de esta indemnización se reduce de 2 meses a un mes de salario. (Véase más abajo).

Llevar a cabo un procedimiento de despido por motivo económico en una empresa en la que el comité de empresa o los delegados de personal (en

el futuro el CSE) no se hayan sido establecidos estando la empresa sometida a esta obligación y que ningún proceso verbal de carencia se haya realizado (Código de trabajo, artículo L. 1235-15 nuevo).

Despidos nulos excluidos del baremo

El baremo de indemnización no se aplica cuando el juez constata que el despido es nulo por las causas siguientes (Código de trabajo, artículo L. 1235-3-1 nuevo):

- Violación de una libertad fundamental.
- Por hechos de acoso moral y sexual (Código de trabajo, artículos L. 1152-3 y L. 1153-4).
- Por despido discriminatorio (Código de trabajo, artículo L. 1132-4).
- Por despido consecutivo a una acción en justicia justificada por una discriminación (Código de trabajo, artículo L. 1134-4 nuevo) o en materia de igualdad profesional entre hombres y mujeres (Código de trabajo, artículo L. 1144-3 nuevo) o en materia de denuncia de crímenes y delitos (Código de trabajo, artículo L. 1132-3-3).
- Por despido ligado al ejercicio de un mandato por un trabajador protegido
- Por no respeto de las protecciones específicas relacionadas con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la adopción y la educación de los niños (Código de trabajo, artículo L. 1225-71 nuevo), como la protección de la que se benefician las personas víctimas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional (Código de trabajo, artículo L. 1226-13).

En estas hipótesis, y cuando el trabajador no solicite la readmisión o que esta sea imposible, el juez otorga al trabajador una indemnización que no puede ser inferior a los salarios de los seis últimos meses y que no está sometido a ningún techo.

El texto precisa que la indemnización es debida sin perjuicio del pago del salario que debería haber sido percibido durante el periodo cubierto por la nulidad cuando esta esté ligada al no respeto de las protecciones relativas a la maternidad o paternidad o a un estatuto protector, así como, en su caso, de la indemnización del despido legal, convencional o contractual (Código de trabajo, artículo L. 1235-3-1 nuevo).

Motivo ilícito que determina la nulidad del despido

Para el tribunal de casación, un motivo ilícito conllevaba la nulidad de un despido en su conjunto: no hay lugar para examinar otras reclamaciones que invoca el empleador para verificar la existencia de una causa real y seria de despido (Sala de lo social del Tribunal de casación, 6 de octubre

de 2017, nº 16-11.682). Esta solución está recogida parcialmente en el decreto ley nº 2017-1387 (artículo 4, IV) que prevé que cuando la carta de despido enuncia una pluralidad de motivos, es suficiente que uno de los que se reprochan al trabajador atente a una libertad fundamental para que la ruptura pueda ser nula.

Sin embargo, el decreto ley reduce el alcance de esta jurisprudencia sobre el «motivo contáminate». El texto aporta esta precisión: «la nulidad de la ruptura no dispensa al juez de ver el conjunto de acusaciones enunciadas para tener en cuenta, en su caso la evaluación que hace de la indemnización a otorgar al trabajador» (Código de trabajo, artículo L. 1235-2-1 nuevo). Los motivos diferentes al motivo ilícito no pueden restablecer la validez del despido, pero los jueces están invitados a tenerlos en cuenta para fijar el montante de la indemnización. Estos motivos adicionales podrán ser tenidos en cuenta por los magistrados para reducir la condena, si hubieran podido constituir una causa real y seria de despido. También se puede pensar que pueden servir para incrementarla si estos son injustificados.

Constatación y resolución judicial

El baremo de las indemnizaciones prud'hommes se aplica cuando la ruptura del contrato de trabajo se pronuncia por un juez administrativo por falta o culpa del empleador (Resolución judicial del contrato de trabajo) o hecho a continuación de la constatación por el trabajador de la ruptura del contrato de trabajo en virtud del artículo L.1451-1 del código de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 1235-3-2 nuevo).

En efecto, cuando la ruptura de un contrato de trabajo es validada por el juez, la solicitud de resolución judicial o la constatación de la ruptura del contrato de trabajo producen los efectos de un despido sin causa real y seria.

El texto no prevé el caso de las resoluciones judiciales o de las tomas de acta que produzcan los efectos de un despido nulo ya que están ligadas a una falta particularmente grave del empleador (violación de una libertad fundamental, acoso, discriminación etc.). Lógicamente al igual que los despidos nulos, estos se deberían escapar de la aplicación del baremo de indemnización en las situaciones contempladas en el artículo L. 1235-3-1 del Código de trabajo.

Despido económico

Perímetro de apreciación del motivo económico

La «ley de Trabajo» de 8 de agosto de 2016 (Ley nº 2016-1088, Diario oficial del 9 agosto) había modificado la definición de despido económico del artículo 1233-3 del Código de trabajo, integrando las justificaciones contenidas en la jurisprudencia (el cese de actividad y la reorganización de la empresa necesaria para salvaguardar la competitividad) y precisando los elementos que pudieran caracterizar las dificultades económicas.

El artículo 15 del decreto ley nº 2017-1387 continua la reforma restringiendo el perímetro de la apreciación del motivo económico. Las nuevas reglas son aplicables al procedimiento de despido iniciado después de la publicación del decreto ley, después del 23 de septiembre.

- Territorio nacional

El decreto ley define dos modalidades diferentes de apreciación del motivo económico según que la empresa pertenezca o no a un grupo.

Empresas que no pertenecen a un grupo

En las empresas que no pertenecen a un grupo, el perímetro de apreciación del motivo económico no cambia: las dificultades económicas, las mutaciones tecnológicas o la necesidad de salvaguardar la competitividad de la empresa se aprecian a nivel de empresa (Código de trabajo, artículo L. 1233-3 nuevo).

La justificación del despido por cese de la actividad de la empresa no se cita ya que se trata de un motivo autónomo de despido, que no supone un perímetro de apreciación.

Empresas que pertenecen a un grupo

En las empresas que forman parte de un grupo, las dificultades económicas, las mutaciones tecnológicas o la necesidad de salvaguardar la competitividad de la empresa se aprecian a nivel de sector de actividad común a las empresas y a las sociedades del grupo a las que pertenecen, establecidas en el territorio nacional (Código de trabajo, artículo L. 1233-3 nuevo).

El decreto ley contrarresta la solución del Tribunal de casación según la cual las dificultades económicas deben de apreciarse a nivel del sector de actividad del grupo a la cual pertenece la empresa, sin limitarse a las

empresas situadas en el territorio nacional (Sala de lo social del Tribunal de casación, de 12 de junio de 2001, nº 99-41.839P; Sala de lo social del Tribunal de casación, 1 de marzo de 2006, nº 04-44.742).

NOTA. Contrariamente al proyecto del decreto ley, el texto definitivo no precisa más que en caso de fraude, el perímetro de apreciación por motivo económico pueda ser extendido fuera de las fronteras francesas. Sin embargo por aplicación del principio «*fraus omnia corrumpit*», los jueces pueden descartar la aplicación de la nueva regla jurídica ante un grupo que haya llevado a cabo maniobras fraudulentas para crear artificialmente dificultades económicas en una filial francesa.

- Definición del sector de actividad

Ni el Código de trabajo ni la jurisprudencia definían el sector de actividad que servía de marco a la apreciación de la justificación del despido económico. Los jueces, en uso de su poder soberano de apreciación, se apoyaban en un conjunto de índices relativos a la naturaleza de los productos, a la clientela a la que se dirigía y al modo de distribución establecido por la empresa (Sala de lo social del Tribunal de casación, 10 de febrero de 2010, nº 08-41.109).

El decreto ley aporta una definición, no limitativa, del sector de actividad. Así, el sector de actividad que permite apreciar la causa económica del despido, se caracteriza especialmente por la naturaleza de sus productos, bienes o servicios, la clientela a la que se dirige, las redes y los modos de distribución, que se refieren a un mismo mercado (Código de trabajo, artículo L. 1233-3 nuevo).

- Definición del grupo

La noción de grupo se precisa por la referencia al artículo L.2331-1 del Código de trabajo. El decreto ley oficializa así el hecho que la noción de grupo debe comprenderse en el sentido que le es dado en el marco de la definición del comité de grupo.

Además, el texto distingue según los países en el que está situada la sede social de la empresa dominante. Si esta está situada en Francia, se tendrá en cuenta el grupo formado por esta empresa y las filiales que controla. Si la sede social está situada en el extranjero, se considera que el grupo está formado únicamente por las empresas implantadas en territorio nacional (Código de trabajo, artículo L. 1233-3 nuevo).

NOTA. El proyecto de decreto ley dirigido a completar los decretos leyes del 22 de septiembre 2017 y a corregir ciertos errores formales, denominado «proyecto de decreto ley escoba», presentado el 8 de diciembre 2017 a la Comisión nacional de negociación colectiva (CNNC)

prevé modificar estas disposiciones. En efecto esta distinción según que la sede se encuentre o no en territorio francés será suprimida. En ambos casos el grupo correspondería a la empresa dominante y las filiales que esta controla.

Obligación de reclasificación

El artículo 16 del decreto ley simplifica la obligación de reclasificación en el caso de despido por razones económicas. Estas disposiciones son aplicables a los procedimientos de despido comenzados después de la publicación de este decreto ley (23 de septiembre del 2017)

NOTA. El artículo 7 del decreto ley nº 2017-1387 modifica igualmente la obligación de reclasificación del trabajador declarado no apto para el trabajo.

- Perímetro de la reclasificación

Noción de grupo

Al igual que para la apreciación de un motivo económico, el decreto ley precisa la noción de grupo para el perímetro de búsqueda para la reclasificación. En efecto el grupo se define, cuando la sede social de la empresa dominante está situada en territorio francés, conforme al artículo L. 2331-1 (grupo en el sentido de comité de grupo) y, en caso contrario, como el conjunto de empresas situada en territorio francés.

NOTA. El proyecto de decreto ley «escoba» precitado debería unificar la noción de grupo, esté la empresa dominante o no situada en territorio nacional. Según lo que este proyecto prevé para el perímetro de apreciación del motivo económico, (véase más arriba) en los dos casos, el grupo correspondería a la empresa dominante y a las filiales que ella controla.

Permuta de personal en el seno de los grupos

Se precisa la modalidad de la implementación de la obligación de reclasificación en las empresas que pertenecen a un grupo. Transponiendo la solución adoptada por la jurisprudencia (Sala de lo social del Tribunal de casación, 5 de abril de 1995, nº 93-42.69P), el decreto ley prevé que la reclasificación deberá de ser buscada en las empresas del grupo en las que la organización, las actividades o el lugar de explotación aseguren la permuta de todo o de una parte del personal (Código de trabajo, artículo L. 1233-4 nuevo).

Dicho de otra forma, la reclasificación no debe de ser buscada solamente en las empresas del grupo donde los trabajadores afectados por los despidos puedan ocupar funciones comparables y con condiciones de trabajo compatibles.

Este criterio de permutabilidad se aplica únicamente en el seno de un grupo en el sentido capitalista del término. En efecto para definir la noción de grupo, el decreto ley reenvía al artículo L.2331-1 del Código de trabajo que trata sobre la creación del comité de grupo.

En este marco, un grupo formado por una empresa denominada empresa dominante y por las empresas que ella controla al tener una parte de su capital. Esta precisión es importante, ya que parece excluir los casos en los que la jurisprudencia admitía que el grupo de reclasificación podía ampliarse más allá de las relaciones capitalistas. Así había reconocido una permuta de personal en el marco de simples relaciones de colaboración (Sala de lo social del Tribunal de casación, 5 de octubre de 1999, nº 97-41.838P).

Ofertas de reclasificación en el extranjero

Además, el empleador no tiene obligación de proponer a los trabajadores puestos de reclasificación en el extranjero. El decreto ley abole el artículo L. 1233-4-1 que, desde la «ley de Trabajo» de 8 de agosto 2016 (Ley nº 2016-1088, Diario oficial del 9 agosto), ofrecía al trabajador la facultad de solicitar al empleador recibir ofertas de reclasificación en los establecimientos de la empresa o del grupo situados en el extranjero. El empleado solo tiene, por lo tanto, la obligación de proponer puestos de reclasificación en los establecimientos de la empresa o del grupo situados en el territorio nacional. Ello no obsta para que el empresario organizar una reclasificación internacional, siempre que cumpla además su obligación de reclasificar.

- Ofertas de reclasificación

El empleador no está obligado, como antes, a comunicar a cada trabajador las ofertas de reclasificación.

Estas ofertas deben de ser realizadas por escrito y ser precisas. Pero el empleador puede (Código de trabajo, artículo L. 1233-4, párrafo 4, nuevo):

- Bien dirigir a cada trabajador de forma personalizada las ofertas de reclasificación.
- Bien difundir al conjunto de los trabajadores la lista de los puestos disponibles.

Esta medida solo será aplicable cuando la modalidad haya sido precisada por decreto.

Criterios de orden de los despidos

En principio los criterios sobre el orden de los despidos serán elaborados en el marco de la empresa. Desde la «ley Macron» (Ley nº 2015-990, del 6 de agosto de 2015), es posible fijar en el acuerdo colectivo o en un documento unilateral, que define el contenido del plan de salvaguardia del empleo (PSE), el perímetro de aplicación de los criterios del orden de los despidos.

En el caso de un documento unilateral, este perímetro no puede ser inferior al de cada zona de empleo en la que estén situados uno o varios establecimientos de las empresas afectadas por las supresiones de empleo (Código de trabajo, artículo L. 1233-5 antiguo).

Esta posibilidad solo era posible en caso de proyecto de despidos de al menos 10 trabajadores en un periodo de 30 días en las empresas con al menos 50 trabajadores. El artículo 18 del decreto ley amplía esta posibilidad precisando que el perímetro de aplicación de los criterios del orden de los despidos puede ser fijado por acuerdo colectivo (Código de trabajo, artículo L. 1233-5 nuevo).

Así, cualquier empresa que proceda a despidos económicos puede reducir el perímetro de aplicación de los criterios de orden de los despidos si concluye un acuerdo en este sentido. Podrá igualmente limitar su aplicación a un perímetro inferior a la empresa, por ejemplo, en ciertos establecimientos y servicios.

En ausencia de acuerdo, el empleador puede reducir el perímetro de aplicación del orden de los despidos, pero este no puede ser inferior a aquel de cada zona de empleo en la que estén situados uno o varios establecimientos de la empresa afectada por las supresiones de empleo (Código de trabajo, artículo L. 1233-5 nuevo).

Esta medida se aplica a los despidos económicos iniciados después de la publicación del decreto ley, es decir después del 23 de septiembre 2017, a menos que el decreto de aplicación del artículo L. 1233-5 necesite ser modificado. En este caso, esto se aplicará a partir de la publicación del nuevo decreto de aplicación y como muy tarde el 1 de enero del 2018.

NOTA. La noción de zona de empleo se define en el decreto nº 2015-1637 de 10 de diciembre de 2015 (Diario oficial del 12 de diciembre). Se trata de zonas referenciadas en los atlas de las zonas de empleo establecidos

por el INSEE y los servicios estadísticos del ministro encargado del empleo disponible en la web del Observatorio de los territorios (Código de trabajo, artículo D. 1233-2). Este decreto de aplicación del artículo L. 1233-5 del Código de trabajo no parece que necesite ser modificado, lo que permitiría, según *Liaisons sociales*, la aplicación directa de esta medida.

Sanción de las irregularidades

- Nulidad del despido por causas económicas

El artículo 2 del decreto ley reduce el montante de la indemnización debida al trabajador en caso de nulidad del despido económico, y en ausencia de readmisión. La cantidad mínima otorgada corresponde al sueldo de los últimos seis meses, frente a 12 anteriormente (Código de trabajo, artículo L. 1235-11 nuevo).

Esto se aplica a los despidos pronunciados en el marco de un PSE, en dos casos (Código de trabajo, artículo L. 1235-10):

- Cuando el despido se produce sin una decisión de la DIRECCTE relativa a la validación del acuerdo sobre el PSE o a la homologación del documento unilateral del empleador que establece el PSE, o a pesar de un rechazo de la DIRECCTE.
- Cuando la decisión de validación o de anulación ha sido anulada (por el juez administrativo) a causa de la ausencia o de la insuficiencia del PSE. Estas nulidades no se aplican en el marco de una reflatación o de una quiebra.

- Incumplimiento de la prioridad de nueva contratación

El trabajador despedido por razones económicas se beneficia de una prioridad de recontractación durante un plazo de un año a contar de la fecha de la ruptura de su contrato si lo solicita en este plazo (Código de trabajo, artículo L. 1233-45).

Hasta ahora, en el caso que no se respetase esta prioridad de recontractación, el juez debía acordar al trabajador una indemnización que no podía ser inferior a dos meses de salario. Para los despidos notificados después de la publicación del decreto ley, el mínimo se reduce a un mes de salario (Código de trabajo, artículo L. 1235-13 nuevo).

- No respeto del procedimiento de consultas y de información

En caso de incumplimiento del procedimiento de consulta a los representantes de personal o de información a la autoridad administrativa, el juez puede acordar una indemnización, a cargo del empleador, al

trabajador afectado en el caso de un despido por motivo económico (Código de trabajo, artículo L. 1233-45).

La posibilidad de acordar esta indemnización se amplía (Código de trabajo, artículo L. 1235-14 nuevo):

- A los trabajadores con menos de dos años de antigüedad.
- A las empresas que emplean habitualmente menos de 11 trabajadores. En estas empresas no se plantea la cuestión de la consulta de las instancias representativas de personal, pero el empleador debe informar a la DIRECCTE en caso de despido colectivo (Sala de lo social del Tribunal de casación, 8 de julio de 2009, nº 07-44.591P).

Estos trabajadores no reciben las reparaciones acordadas en caso de nulidad por despido o por falta de respeto de la prioridad para la recontractación (Código de trabajo, artículo L. 1235-14 nuevo; véase más abajo). Esta medida se aplica a los despidos notificados después de la publicación del decreto ley (23 de septiembre 2017).

NOTA. La indemnización repara un perjuicio diferente a la ausencia de causa real y seria de despido. Las dos indemnizaciones pueden acumularse (Sala de lo social del Tribunal de casación, 8 de julio de 2009, nº 07-44.591P).

Despido de un trabajador víctima de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional

El artículo 3 del decreto ley reduce la indemnización mínima acordada por el juez al trabajador víctima de un accidente de trabajo o de enfermedad profesional en caso de despido irregular.

El artículo L. 1226-15 del Código de trabajo prevé el pago de esta indemnización cuando el trabajador es despedido sin conocimiento de las disposiciones:

- Relativas a la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo después de una baja por enfermedad o como consecuencia de una enfermedad profesional previstas en el artículo L. 1226-8
- Relativas a la reclasificación del trabajador no apto prevista en los artículos L. 1226 10 a L. 1226-12 del Código de trabajo (búsqueda de reclasificación, el pago del salario después de un mes de la declaración de inaptitud, despido).

Si no hubiese readmisión, el juez otorga al trabajador una indemnización que no puede ser inferior a seis meses de salario (Código de trabajo, artículo L. 1226-15 nuevo) anteriormente eran 12 meses.

Como anteriormente al decreto ley dicha indemnización se acumula con la indemnización compensadora y en su caso con la indemnización especial por despido previsto en el artículo L. 1226-14 del Código de trabajo (indemnización por despido igual al doble de la indemnización legal o convencional de despido, debida en caso de despido por incapacidad ligada a un accidente de trabajo o a una enfermedad profesional)

Modalidad de consulta al CSE en caso de despido colectivo

El artículo 20 del decreto ley adapta las reglas de consulta a los representantes de personal en el marco de los despidos económicos a la creación del comité social y económico (CSE).

Estas disposiciones se aplican solamente a los procesos de despido económico de las empresas que hayan establecido un CSE (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40, VI).

- Información y consulta en materia de salud, de seguridad o de condiciones de trabajo

Para todo proyecto de despido económico colectivo, el empleador deberá enviar a los representantes de personal, con la convocatoria a la reunión de consulta del CSE, las informaciones útiles sobre el proyecto de despido colectivo con respecto a las consecuencias de la reorganización en materia de salud de seguridad o de condiciones de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 1233-10 y artículo L. 1233-31 nuevos).

En las empresas con al menos 50 trabajadores, en caso de despido económico de al menos diez trabajadores, en un periodo de 30 días, las consecuencias de la reorganización en materia de salud de seguridad y de condiciones de trabajo deberán ser objeto de la consulta al CSE (Código de trabajo, artículo L. 1233-30 nuevo). Además el acuerdo colectivo sobre el PSE podrá tratar de este tema (Código de trabajo, artículo L. 1233-24-2 nuevo).

- Despido económico de menos de 10 trabajadores

El decreto ley limita de forma estricta el plazo en el que el CSE deberá dar su opinión en lo que concierne la consulta en caso de despido económico de 2 a 9 trabajadores en un periodo de 30 días. El plazo máximo será de un mes, a contar desde la fecha de la primera reunión en la que el comité es consultado. En ausencia de dictamen en este plazo se considerará que el CSE ha sido consultado (Código de trabajo, artículo L. 1233-8 nuevo).

- Recurso a expertos

Acuerdo de método

Cuando un empleador considera llevar a cabo un despido económico de más de 10 trabajadores en un mismo periodo de 30 días, un acuerdo de empresa de grupo o de rama puede fijar el modo derogatorio de información y de consulta al CSE.

El decreto ley permite igualmente que este acuerdo prevea el marco del recurso a un experto por el CSE (Código de trabajo, artículo L. 1233-21 nuevo). Así el acuerdo prevé las condiciones en las cuales el CSE puede recurrir a un experto (Código de trabajo, artículo L. 1233-22 nuevo)

Peritaje en el marco de un PSE

En las empresas con por lo menos 50 trabajadores, cuando el proyecto de despido concierne al menos a 10 trabajadores en un periodo de 30 días (condición para poder elaborar un plan de salvaguarda del empleo), el CSE puede decidir en su caso a propuesta de una de sus comisiones recurrir a un experto.

Este peritaje puede tratar sobre aspectos contables y económicos así como de los efectos potenciales del proyecto sobre las condiciones de trabajo. La modalidad de este peritaje, cuando trata diferentes temas (económicos, contables, condiciones de trabajo) será determinada por decreto (Código de trabajo, artículo L. 1233-34 nuevo).

NOTA. Como anteriormente, el CSE puede igualmente mandar a un experto para que aporte un análisis útil a las organizaciones sindicales para llevar a cabo la negociación del acuerdo sobre el PSE previsto en el acuerdo L. 1233-24-1 (Código de trabajo, artículo L. 1233-34 nuevo).

El experto deberá realizar su informe a más tardar 15 días antes de la expiración del plazo en el que el CSE deba dictaminar sobre el proyecto (Código de trabajo, artículo L. 1233-34 nuevo). Estas disposiciones retoman el antiguo artículo L1233-35.

Las modalidades de impugnación son específicas a este peritaje en el marco de un PSE. Toda oposición relativa al peritaje en el marco de la consulta del CSE sobre un proyecto de despido económico de al menos 10 trabajadores deberá dirigirse a la DIRECCTE antes de la transmisión de la demanda de validación del acuerdo o de homologación del documento unilateral del empleador sobre el PSE. La DIRECCTE tendrá cinco días para pronunciarse sobre esta oposición. Esta decisión de la DIRECCTE puede

impugnarse ante el tribunal administrativo en un plazo de dos meses contados desde la notificación de la decisión (Código de trabajo, artículo L. 1233-35-1 nuevo).

Cuando exista un CSE central, si está prevista la designación de un experto, ésta se realiza por dicha instancia (Código de trabajo, artículo L. 1233-36 nuevo). El peritaje decidido por el CSE central puede tratar también sobre las consecuencias del proyecto sobre las condiciones de trabajo.

Rupturas amistosas mediante acuerdo colectivo

El artículo 10 del decreto ley nº2017-1387 integra en el Código de trabajo una nueva sección titulada «ruptura de común acuerdo en el marco de un acuerdo colectivo», que sigue a las disposiciones sobre la ruptura convencional en el capítulo consagrado a «otros caso de ruptura» distintos del despido

Esta sección encuadra la creación de un permiso de movilidad y de rupturas convencionales colectivas (RCC) por acuerdo colectivo.

El texto precisa que las rupturas que intervienen en el marco de estos dispositivos no son ni despidos ni dimisiones y que no pueden imponerse por ninguna de las partes (Código de trabajo, artículo L. 1237-17 nuevo).

Esto autoriza implícitamente su utilización con independencia de cualquier motivo económico, especialmente de cualquier proyecto de despido colectivo acompañado de un plan de salvaguardia del empleo

Entrada en vigor

Las disposiciones relativas al permiso de movilidad y a las rupturas convencionales colectivas entraron en vigor el día de la publicación de los decretos de aplicación (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 X). Los permisos de movilidad concluidos en aplicación de un acuerdo colectivo relativo a la gestión previsional de empleos y de competencias (GPEC) y aceptados por los trabajadores antes de la entrada en vigor del decreto ley continúan produciendo sus efectos, hasta su término, en las condiciones aplicables anteriores a esta fecha (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 IV).

Permiso de movilidad

El dispositivo del permiso de movilidad se introdujo en el Código de trabajo mediante la ley de 30 de diciembre de 2006 (ley nº 2006-1770, Diario oficial del 31 de diciembre, artículo 40 X) y figuraba en el capítulo

consagrado al despido por motivos económicos (Código de trabajo, artículo L. 1233-77 antiguo y siguientes.). El decreto ley lo retoma y lo modifica desplazándolo en el Código para integrarlo en el capítulo consagrado a otras rupturas diferentes al despido.

Es importante subrayar que según la jurisprudencia, como consecuencia de la inserción de las disposiciones sobre el permiso de movilidad en el capítulo consagrado al despido económico, que la aceptación por el trabajador de la proposición de permiso de movilidad daba lugar a la ruptura de contrato de común acuerdo, esto no le privaba de oponerse al motivo económico (Sala de lo social del Tribunal de casación, 12 de noviembre de 2015, nº 14-15.430P).

- Condición de efectivos

Hasta ahora, el permiso de movilidad se reservaba a las empresas sometidas a la obligación de proponer a los trabajadores un permiso de reclasificación, a saber: las empresas con al menos mil trabajadores, así como las empresas que pertenecieran a un grupo y las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria que empleasen la menos mil trabajadores (Código de trabajo, artículo L. 1233-77 antiguo).

A partir de ahora, el permiso de movilidad puede establecerse en las empresas sometidas a establecer cada tres años una negociación sobre la GPEC (Gestión provisional de empleos y competencias) y sobre la diversidad dentro de las profesiones.

Se trata de empresas con al menos 300 trabajadores, así como de empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria que comportan al menos un establecimiento o una empresa de 150 trabajadores en Francia (Código de trabajo, artículo L. 1237-18 y artículo L. 2242-20 nuevo).

- Acuerdo del GPEC

El permiso de movilidad puede ser propuesto en las empresas que han concluido un acuerdo de GPEC. Por ello, las estipulaciones que se refieren a este permiso se podrán integrar en los nuevos acuerdos de gestión de empleo y de recorridos profesionales.

- Modalidades

El permiso de movilidad tiene como objetivo favorecer el retorno al empleo estable a través de medidas de acompañamiento, acciones de formación y de periodos de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 1237-18 nuevo).

Como antes, los periodos de trabajo del permiso de movilidad pueden ser efectuados en el seno o fuera de la empresa. Estos pueden tomar bien la forma de un contrato fijo, bien la de un contrato temporal en los límites fijados por el acuerdo colectivo. En este último caso, el permiso de movilidad se suspende y se retoma al final del contrato por el tiempo que resta (Código de trabajo, artículo L. 1237-18-1 nuevo).

Anteriormente por el hecho del nexo con el despido económico, el permiso de movilidad se tomaba durante el preaviso, que el trabajador estaba dispensado de llevar a cabo. Si el permiso de movilidad era superior al tiempo del preaviso, éste último se trasladaba hasta el final del permiso por movilidad (Código de trabajo, artículo L. 1233-79 antiguo).

Este nuevo dispositivo no hace referencia al preaviso.

- Contenido del acuerdo

El acuerdo prevé (Código de trabajo, artículo L. 1237-18-2 nuevo):

- La duración del permiso de movilidad.
- Las condiciones que deberá cumplir el trabajador para beneficiarse.
- La forma de adhesión del trabajador a la propuesta del empleador, incluyendo las condiciones de la expresión por escrito de su consentimiento y los compromisos de las partes.
- La organización de los periodos de trabajo, las condiciones en la cuales se finaliza el permiso y la forma de acompañamiento de las acciones de formación previstas.
- El nivel de remuneración dado durante el periodo de permiso de movilidad;
- Las condiciones de información de las instituciones representativas del personal.
- Las indemnizaciones de ruptura garantizadas al trabajador que no pueden ser inferiores a las indemnizaciones legales debidas en caso de despido por motivo económico.

Este contenido no cambia, salvo el montante de la indemnización de ruptura, que anteriormente no podía ser inferior a las indemnización legales y convencionales por despido por motivo económico, y la referencia a la indemnización convencional ha desaparecido.

- Remuneración

El importe de la remuneración será por lo menos igual al importe de la indemnización prevista para el permiso de conversión, es decir, el 65 % de la remuneración media bruta de los 12 meses anteriores, sin poder ser

inferior al 85 % del salario mínimo (Código de trabajo, artículos. L. 1237-18-3, L. 5123-2, 3º y R. 5123-2).

Estas disposiciones se refieren ahora a toda la duración de la licencia de movilidad y no al único período que exceda el preaviso (Código de trabajo, artículo 1233-83 antiguo).

La parte del tiempo que esta remuneración está sujeta a la misma contribución social y el régimen de contribuciones como la asignación de la licencia de reclasificación es de los primeros nueve meses de licencia a los primeros doce meses (Código de trabajo, artículo 1237-18-3 nuevo). Durante este período, la asignación no está sujeta al impuesto sobre la nómina o a las contribuciones de la seguridad social (Código de trabajo, artículos 1233-72 y L. 5123-4).

- Un modo de ruptura modificado.

La aceptación del permiso de movilidad por el empleado dará lugar a la ruptura del contrato de trabajo por mutuo acuerdo una vez finalizado el permiso (Código de trabajo, artículo 1237-18-4 nuevo).

Los empleados cuyo contrato de trabajo haya terminado por este motivo tendrán derecho a prestaciones de desempleo (decreto ley nº 2017-1387, artículo 13 y Código de trabajo, artículo, 5421-1 nuevo).

Los empleados protegidos podrán beneficiarse del permiso de movilidad pero mediante excepción, la ruptura será efectiva al día siguiente de su autorización por la Inspección del trabajo. El procedimiento de solicitud de autorización de despido es el del derecho común previsto en los artículos L. 2421-1 y siguientes del Código de trabajo.

En el caso de los médicos de trabajo, la ruptura está sujeta a la autorización del inspector de trabajo, según el dictamen del médico-inspector de trabajo (Código de trabajo, artículo 1237-18-4 nuevo).

La autoridad administrativa del lugar en que esté establecida la empresa afectada por el acuerdo GPEC deberá ser informada por el empleador de las rupturas que se hayan producido en el contexto de la licencia de movilidad, en condiciones que deben definirse por decreto (Código de trabajo, artículo 1237-18-5 nuevo).

Rupturas convencionales colectivas

- **Principio**

Con el fin de asegurar los planes de salidas voluntarias que no se benefician de un marco legal, el decreto ley crea un procedimiento denominado «ruptura convencional colectiva» (RCC) que permite organizar mediante un convenio colectivo las rupturas amistosas del contrato de trabajo.

El dispositivo no se regula en el marco del derecho de despido económico. El decreto ley añade al artículo L. 1233-3 del Código de trabajo, que define el despido económico, un párrafo en el que se indica que las disposiciones del capítulo sobre el despido económico no se aplican a las RCC en el marco de un convenio colectivo (decreto ley nº 2017-1387, artículo 11 y Código de trabajo, artículo 1233-3 nuevo).

Pero también difiere del dispositivo de ruptura convencional individual. El decreto ley estipula que la sección del Código de trabajo dedicada a la ruptura convencional no es aplicable a la ruptura del contrato resultante de un acuerdo sobre ruptura convencional colectiva (decreto ley nº 2017-1387, artículo 12 y Código de trabajo, artículo 1237-16 nuevo).

Sin perjuicio de la expresión «ruptura convencional colectiva», el dispositivo no recoge las disposiciones de la ruptura convencional que garantizan la libertad de consentimiento de las partes (al menos una entrevista, tiempo de retractación y homologación: Código de trabajo, artículo 1237-11 y siguientes).

- **Acuerdo colectivo**

El recurso a las de rupturas colectivas convencionales requiere la firma de un convenio colectivo que excluya todo despido que tenga como fin lograr los objetivos que se le asignen en términos de supresión de puestos de trabajo (Código de trabajo, artículo 1237-19 nuevo).

Acuerdo mayoritario

El acuerdo sobre la RCC debe de cumplir las normas de validez de los acuerdos de empresa previstos en el artículo L. 2232-12 del Código de trabajo.

Las nuevas disposiciones de este artículo (acuerdo mayoritario o, en determinadas condiciones, aprobado por referéndum) se aplicarán en el momento de publicación de los decretos de aplicación del decreto ley, a

los acuerdos relativos a los convenios colectivos (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 III).

Contenido del acuerdo

El convenio colectivo sobre RCC determina (Código de trabajo, artículo 1237-19-1 nuevo):

- Las modalidades y las condiciones de la información al CSE.
- A la espera del establecimiento de esta institución, sus atribuciones serán ejercidas por el comité de empresa o, en su caso, por los representantes del personal (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 III).
- El número máximo de salidas previstas, la pérdida de puestos asociados y la duración de la ejecución de la RCC.
- Las condiciones que debe de cumplir el empleado para beneficiarse.
- Los criterios de selección aplicables entre los posibles candidatos a la salida.
- Los procedimientos para el cálculo de las indemnizaciones de ruptura garantizadas al trabajador, que no pueden ser inferiores a la indemnización legal por despido.
- Las modalidades de presentación y de examen de las solicitudes de los trabajadores, que incluyan las condiciones para la transmisión del acuerdo escrito del empleado al régimen previsto en la convención colectiva.
- Medidas para facilitar la reclasificación externa de los empleados en puestos de trabajo equivalentes, como son las acciones de formación, la validación de adquisición de la experiencia (VAE) o de reconversión, o acciones para apoyar la creación de nuevas actividades o a retomar actividades existentes por los empleados. No se prevén medidas de reclasificación interna.
- Las modalidades de seguimiento de la aplicación efectiva del acuerdo sobre rupturas colectivas convencionales.

Supervisión de la implementación

El seguimiento de la aplicación del acuerdo de negociación colectiva será objeto de una consulta periódica y detallada del CSE, cuyas opiniones serán remitidas a la autoridad administrativa. Este participa en el seguimiento de estas medidas y recibe una evaluación, preparada por el empleador, de la aplicación del acuerdo (Código de trabajo, artículo 1237-19-7 nuevo).

- **Validación por la Administración**

Información

La Administración es informada en varias etapas y desempeña un papel fundamental en la implementación de las RCC. La autoridad administrativa competente será la del lugar en que se establezca la empresa o el establecimiento afectado por el proyecto de plan de salida voluntario. Si el proyecto de acuerdo sobre RCC afecta a establecimientos que están bajo varias autoridades administrativas, el ministro responsable del empleo designará a la autoridad competente (Código de trabajo, artículo 1237-19-5 nuevo).

La Administración será informada sin demora de la apertura de una negociación con vistas al acuerdo (Código de trabajo, artículo 1237-19 nuevo). Tan pronto como se firme, el convenio colectivo se remite a la Administración para su validación (Código de trabajo, artículo 1237-19-3 nuevo).

Control de la Administración

La autoridad administrativa validará el acuerdo siempre que haya asegurado (Código de trabajo, artículo 1237-19-3 nuevo):

- Su conformidad con el artículo L. 1237-19 del Código de trabajo, según el cual el acuerdo debe excluir cualquier despido.
- La presencia de las cláusulas obligatorias previstas en el artículo L. 1237-19-1 nuevo del Código de trabajo (véase arriba).
- La regularidad del procedimiento de información al CSE. El CSE deberá ser informado y consultado por la obligación existente de consulta sobre el funcionamiento general de la empresa, en particular sobre las medidas susceptibles de influir en el volumen o la estructura del personal (Código de trabajo, artículo 2312-8 nuevo).

Según el informe al Presidente de la República relativo al decreto ley nº 2017-1387 de 22 de septiembre de 2017, en el marco de este control, las DIRECCTE estarán atentas al hecho de que la medida no se desvíe de su objeto por el peso que estas rupturas pudieran tener en las cuentas públicas y el seguro de paro debido a la inadecuada focalización en los trabajadores séniores.

Decisión de la Administración

La Administración deberá notificar al empleador su decisión de validación en un plazo de quince días a partir de la fecha de recepción del acuerdo.

En este mismo plazo la Administración la comunicará al CSE y a las organizaciones sindicales representativas firmantes. La decisión debe estar motivada (Código de trabajo, artículo 1237-19-4 nuevo).

El silencio mantenido por la autoridad administrativa durante el período de quince días equivale a la aceptación de la decisión de validación. En este caso, el empleador enviará una copia de la solicitud de validación, acompañada de su acuse de recibo por la Administración, al CSE y a los sindicatos representativos signatarios (Código de trabajo, artículo 1237-19-4 nuevo).

En caso de denegación, el empleador que desee reanudar su proyecto deberá presentar una nueva solicitud después de haber efectuado las modificaciones necesarias y de haber informado al CSE (Código de trabajo, artículo 1237-19-6 nuevo).

Publicidad de la decisión

La decisión de validar o, en su defecto, los documentos transmitidos por el empleador al CSE y a los sindicatos en caso de validación tácita, y los recursos y plazos de apelación se darán a conocer a los empleados mediante la exposición en sus lugares de trabajo o por cualquier otro medio que confiera fecha cierta a esta información (Código de trabajo, artículo 1237-19-4 nuevo).

- **Impugnación del acuerdo y su validación**

El acuerdo colectivo, su contenido y la regularidad del procedimiento anterior a la decisión de la Administración no pueden ser objeto de un litigio distinto del que se refiere a la decisión de validar de la Administración (Código de trabajo, artículo 1237-19-8 nuevo).

Estos recursos se interponen, se instruyen y se juzgan en las condiciones establecidas en el artículo L. 1235-7-1 del Código del trabajo, sobre la impugnación de la decisión de validar un acuerdo colectivo o de la homologación del documento unilateral del empleador sobre el contenido del PSE (Código de trabajo, artículo 1237-19-8 nuevo).

Estos litigios son, por tanto, jurisdicción, en primera instancia, del tribunal administrativo, excluyendo cualquier otro recurso administrativo o contencioso.

El recurso se presentará en el plazo de dos meses por el empleador, a partir de la notificación de la decisión o denegación de la validación, y por los sindicatos y empleados a partir de la fecha en que hubieran tenido conocimiento de la misma.

El tribunal administrativo decidirá en un plazo de tres meses. Cuando no se pronuncie en este plazo o en el caso de una apelación, el caso se lleva ante el tribunal de apelación administrativo, que decide en el plazo de tres meses. Si, al final de este período, no ha decidido, o en caso de apelación en casación, la disputa se presentará ante el Consejo de Estado.

- **Ruptura de los contratos de trabajo**

Ruptura amistosa

La aceptación por parte del empleador de la candidatura para la salida del trabajador voluntario implica la ruptura del contrato de trabajo de común acuerdo de las partes (Código de trabajo, artículo 1237-19-2 nuevo).

Los empleados protegidos pueden beneficiarse de este nuevo modo de ruptura, pero la ruptura se produce al día siguiente de su autorización por la Inspección del trabajo (Código de trabajo, artículo 1237-19-2 nuevo).

El procedimiento de solicitud de autorización de despido es el del derecho común previsto en los artículos L. 2421-1 y siguientes del Código de trabajo. En el caso de los médicos de trabajo, la ruptura está sujeta a la autorización del inspector de trabajo, tras dictamen del médico-inspector de trabajo (Código de trabajo, artículo 1237-19-2 nuevo).

Los empleados cuyo contrato de trabajo ha finalizado tienen derecho, como aquellos que han concluido una ruptura convencional, a las prestaciones de desempleo (decreto ley nº 2017-1387, artículo 13; Código de trabajo, artículo 5421-1 nuevo).

Impugnación

Los litigios relativos a la ruptura del contrato de trabajo entran dentro de la competencia del Consejo de los prud'hommes. El recurso judicial tendrá que ser constituido, so pena de no ser admisible, antes de la expiración de un plazo de doce meses a partir de la fecha de la terminación del contrato de trabajo (Código de trabajo, artículo 1237-19-8, S. 3 nuevo).

NOTA. A priori, la aceptación de las candidaturas y por lo tanto la ruptura de los contratos de trabajo sólo intervendrá después de la validación por la Administración del acuerdo sobre las RCC. A diferencia de las rupturas convencionales, no se homologa cada ruptura, pero la validación del acuerdo permite presumir que las salidas voluntarias se llevaron a cabo legalmente.

- **Convenio de revitalización**

El decreto ley transpone la obligación de revitalización existente en los despidos económicos en el marco de las RCC. Así pues, cuando las supresiones del empleo resultantes del acuerdo de la ruptura convencional colectiva afecten, por su magnitud, al equilibrio de la zona o zonas de empleo en la que las empresas estén instaladas, estas últimas deben concluir un acuerdo de revitalización en un plazo de seis meses.

Como para la obligación de revitalización, esta medida sólo se aplica a las empresas con al menos mil empleados, así como las que pertenecen a un grupo y las empresas o grupos de dimensión comunitaria, que emplean al menos mil empleados. No se aplican a las empresas en situación de reflotamiento (recuperación) o en liquidación judicial.

Las medidas adoptadas tienen por objeto contribuir a la creación de actividades y al desarrollo de puestos de trabajo y de mitigar los efectos de la ruptura convencional colectiva sobre las demás empresas de la zona de empleo (Código de trabajo, artículo 1237-19-9 al artículo L. 1237-19-14 nuevo).

Las disposiciones relativas a los convenios de revitalización no son directamente aplicables en el marco de los acuerdos de RCC, ya que se incorporan a la sección sobre despidos económicos (Código de trabajo, artículos L. 1233-84 a L. 1233-90-1). Por lo tanto, se adoptaron y adaptaron en el marco de estos acuerdos.

Transferencia de empresas

Despidos anteriores a la venta de una empresa

El artículo 19 del decreto ley amplía la posibilidad introducida por la «ley de Trabajo» de 8 de agosto de 2016 (Ley nº 2016-1088, Diario oficial del 9 de agosto) de efectuar despidos previos a la transferencia de empresas, derogando el principio de mantenimiento de los contratos de trabajo consagrado en el artículo L. 1224-1 del Código de trabajo.

- **Derogación de la transferencia automática de contratos de trabajo**

Desde la «ley de Trabajo», el artículo L. 1233-61 del Código de trabajo preveía que, cuando el plan de salvaguardia del empleo implicase, con miras a evitar el cierre de uno o más establecimientos, la venta de una o varias entidades económicas necesaria para la salvaguardia de una parte de los puestos de trabajo, y cuando la empresa quisiera aceptar una oferta de adquisición (Código de trabajo, artículo L. 1233-57-19), las

disposiciones del artículo L. 1224-1 de dicho código relativas a la cesión de contratos de trabajo se aplicarían únicamente al límite del número de puestos de trabajo que no se habían suprimido como consecuencia de los despidos en la fecha de vigencia de la transferencia.

Por ello, el cesionario sólo estaba obligado a hacerse cargo de los empleados cuyo contrato de trabajo estuviera vigentes el día de la transferencia.

- **Extensión de la excepción**

Inicialmente, esta medida sólo era aplicable a las empresas sujetas a la obligación de buscar un comprador cuando se considerase el cierre de un establecimiento, y a consultar al comité de empresa cuando se quisiera aceptar una oferta de compra de este establecimiento (Código de trabajo, artículo 1233-57-19).

Por otra parte, sólo se referían a las empresas que se encontraban en el ámbito del permiso de reclasificación, esto es: los organismos y establecimientos con al menos mil empleados, así como las sociedades pertenecientes a un grupo o las empresas o grupos de empresas de escala comunitaria, que emplean al menos mil empleados (Código de trabajo, artículo 1233-71).

El decreto ley elimina esta doble limitación. En adelante, esta medida podrá aplicarse a todas las empresas con al menos 50 empleados: cuando el PSE incluya, con el fin de evitar el cierre de uno o más establecimientos, la transferencia de una o varias entidades económicas necesarias para salvaguardar una parte de los puestos de trabajo y cuando estas empresas deseen aceptar una oferta de adquisición, las disposiciones del artículo L. 1224-1 relativas a la cesión de contratos de trabajo se aplican sólo al número de puestos de trabajo que no han sido suprimidos como resultado de los despidos, en la fecha de vigencia de esta transferencia (Código de trabajo, artículo 1233-61 nuevo).

Esta medida es aplicable a los procedimientos de despido económico incurridos posteriormente a la publicación del decreto ley, es decir, después del 23 de septiembre de 2017 (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 V).

[Transferencias convencionales](#)

La «ley de Trabajo» (ley nº 2016-1088 y Código de trabajo, artículo 1224-3-2) limitó la aplicación del principio de a trabajo igual salario igual en el caso de una transferencia convencional de actividad. El artículo 34 del decreto ley reformula y amplía esta limitación.

- **Exclusión del principio de igualdad de remuneración por igual trabajo**

Según el antiguo artículo L. 1224-3-2 del Código de trabajo que surge de la «ley de Trabajo», cuando los contratos de trabajo son, en aplicación de un acuerdo de rama extendido, realizados por dos empresas que se suceden en el mismo sitio, los empleados que trabajan en otros sitios de la nueva sociedad prestataria no pueden invocar las diferencias de remuneración que resulten de las ventajas adquiridas antes de esta continuación con los trabajadores cuyos contratos de trabajo han sido retomados. Por lo tanto, se excluía la aplicación del principio de «igualdad de remuneración», pero sólo entre los empleados de diferentes emplazamientos.

El texto resultante del decreto ley abandona cualquier referencia al sitio o lugar de trabajo. En adelante, el principio de «igualdad de trabajo, igualdad de remuneración» se excluye generalmente entre los empleados del nuevo prestatario y los empleados cuyos contratos de trabajo han sido transferidos de conformidad con el convenio colectivo ampliado.

El nuevo artículo L. 1224-3-2 del Código de trabajo prevé que, cuando un acuerdo de rama extendido prevea y organice la continuación de los contratos de trabajo en caso de sucesión de empresas en la ejecución de un contrato, los empleados del nuevo proveedor no pueden invocar las diferencias en la remuneración resultante de las ventajas obtenidos, antes del cambio de prestatario, por los empleados cuyos contratos de trabajo han sido continuados.

NOTA. En caso de una transferencia convencional, la jurisprudencia admitía que los empleados de la empresa que acogía trabajadores invocasen el principio de «igualdad de trabajo, igualdad de remuneración» en relación con los empleados cuyos contratos de trabajo fueran transferidos (Sala de lo social del Tribunal de casación, 15 de enero de 2014, n.º 12-25.402P; Sala de lo social del Tribunal de casación, 16 de septiembre de 2015, n.º 13-26.788P). El decreto ley pone fin a esta solución. Además, en una sentencia reciente, el Tribunal de casación ya revierte esta jurisprudencia, negando a los empleados de un nuevo prestatario el pago de una prima del «13º mes», prevista por convenio colectivo, disfrutada por otros empleados asignados al mismo sitio bajo una transferencia convencional (Sala de lo social del Tribunal de casación, 30 de noviembre de 2017, n.º 16-20.532P). Establece que «la diferencia de trato entre los empleados cuyo contrato de trabajo ha sido transferido en aplicación de una garantía de empleo, instituida por vía convencional por las organizaciones sindicales representativas comprometidas en la defensa de los derechos e intereses de los empleados, y a la habilitación

de las cuales estos últimos participan con su voto y los trabajadores del empleador entrante, que resulta de la obligación de mantener los beneficios de los trabajadores transferidos los derechos que les estaban reconocidos por su antiguo empleador el día de la transferencia; no es ajena a ninguna consideración de carácter profesional» y que se encuentra justificada a la luz del principio de igualdad de trato.

- **Aplicación retroactiva**

El decreto ley establece expresamente que el texto se aplicará en relación con la ejecución de los contratos de trabajo a partir de su publicación, independientemente de la fecha en que se hayan transferido los contratos de trabajo entre las empresas afectadas. Los empleados cuyo contrato haya sido transferido antes de la emisión del decreto ley no podrán acogerse a la jurisprudencia previa a la «ley de Trabajo», que permita invocar una desigualdad de la remuneración (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 IX).

EL CONSEJO DE LOS PRUD ´HOMMES

Varias disposiciones del decreto ley sobre la previsibilidad y el aseguramiento de las relaciones laborales afectan a los tribunales de lo social o consejo de prud ´hommes. Algunos se refieren al procedimiento de conciliación y otros a los términos de los mandatos de los consejeros de los prud'hommes.

1.- PROCEDIMIENTO PRUD´HOMALE

El artículo 35 del decreto ley modifica el procedimiento de desempate ante la oficina de conciliación y de orientación (BCO). Cabe recordar que esta situación se produce cuando los dos consejeros que lo componen no están de acuerdo en una decisión al final de la audiencia. El juez que decidirá es un juez profesional cuya misión es decidir sobre el caso. Hasta ahora, el asunto se enviaba para su solución ante la misma BCO, presidida por un juez del tribunal de gran instancia. (TGI).

En los términos fijados por el decreto ley, el asunto deberá ser remitido al tribunal de lo social presidido por un juez del TGI y esto hasta su resolución (Código de trabajo, artículo 1454-2 nuevo).

En la práctica, las partes se encontraran ante una formación compuesta por los consejeros del BCO y dos consejeros prud ´homaux, uno de los empleadores y otro de los trabajadores, presidido por el juez despachador. Esta medida está destinada a evitar las idas y venidas entre las formaciones prud ´homales paritarias y aquellas que desempatan o deciden.

Además, la forma de comparecencia de las partes ante la BCO debe ser aclarada por decreto del Consejo de Estado.

Desde la «ley Macron» del 6 de agosto de 2015 (ley nº 2015-990), si -salvo por motivo legítimo- una parte no comparece, personalmente o representada, el BCO puede juzgar la materia en el estado de los documentos que la parte compareciente ha comunicado.

Para facilitar la presencia efectiva de las partes en la audiencia de conciliación, el decreto ley se remite a un decreto para clarificar las modalidades bajo las cuales las partes pueden ser representadas (Código de trabajo, artículo 1454-1-3 nuevo).

2.- ESTATUTO DE LOS CONSEJEROS PRUD´HOMMES

En el contexto de la renovación de los tribunales, el artículo 36 del decreto ley establece un período transitorio para permitir que los ex consejeros prud´homaux finalicen los casos pendientes. El objetivo es evitar la reapertura de los debates con los nuevos asesores y el alargamiento de los procedimientos.

En efecto, los mandatos de los consejeros prud'homaux que actualmente se encuentran en vigor finalizan como muy tarde el 31 de diciembre de 2017; estos últimos podrían, en principio, celebrar las audiencias y firmar las decisiones hasta la audiencia solemne de reingreso, que debía producirse durante la primera quincena de enero 2018.

De conformidad con el decreto ley, sin perjuicio de la expiración de sus condiciones de mandato, los asesores laborales salientes han seguido siendo competentes, hasta el 31 de marzo de 2018, para tomar decisiones relativas a los casos en que han intervenido anteriormente durante su mandato. Por otra parte, al expirar su mandato, ya no podrán tratar ningún caso nuevo o ejercer otros deberes relacionados con el mandato de un consejero de ejercicio.

Además, el artículo 37 del decreto ley pone fin, desde el 24 de septiembre del 2017, a la incompatibilidad entre los mandatos del consejero prud'homme y el de asesor en las salas de lo social (Tass) de los tribunales y en aquéllos otros de naturaleza contenciosa sobre discapacidad (TCI).

Para ser un asesor en el Tass o en el TCI, se deben cumplir siempre las condiciones de aptitud para ser jurado (Código de procedimiento penitenciario, artículos 255 a 257), excepto la incompatibilidad con la función de consejero prud'homme (Código de la Seguridad social, artículo.

L. 144-1, párrafo 2).

NOTA. El informe al Presidente de la república sobre el decreto ley n° 2017-1387 establece que las disposiciones que preveían esta incompatibilidad se aplicaban de manera diversa en el territorio, en particular debido a la falta de candidatos para las misiones de asesor. Alrededor del 30% de los asesores en los Tass y TCI también eran consejeros prud'homes. El decreto ley ha eliminado así esta incompatibilidad considerada «absurda y no respetada en la práctica», con el fin de evitar, en el contexto de la renovación general de los asesores laborales a finales del 2017, una ola de renunciaciones de asesores.

Por último, el artículo 38 del decreto ley modifica el mandato de los miembros de la Comisión nacional disciplinaria de los consejeros prud'homes. Anteriormente ésta estaba fijada por la ley en tres años. Ahora será fijada por decreto.

NOTA. Algunos miembros de esta comisión son nombrados entre los miembros del Consejo superior de los Prud'homes. Estos últimos han sido designados por cuatro años. El informe al Presidente de la República sobre el mencionado decreto ley indica que la duración del mandato para la Comisión nacional disciplinaria debería estar alineada y, por lo tanto, pasaría de tres a cuatro años.

ANEXO: INDICADORES SOCIOECONÓMICOS

1.- TASA DE PARO SEGÚN CRITERIOS DE LA OIT EN LA METRÓPOLI (se excluyen los departamentos de ultramar) (1)

| Personas desempleadas | Tasa de paro OIT (%) | | Variación en puntos % | | Trimestre 4º de 2017 (millares de parados) (p) |
|----------------------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------|-------------|--|
| | Trimestre 3º de 2017 | Trimestre 4º de 2017 (p) | Trimestral | Interanual | |
| Total | 9,3 | 8,6 | -0,7 | -1,1 | 2 502 |
| 15-24 años | 21,7 | 20,7 | -1,0 | -2,8 | 567 |
| 25-49 años | 8,9 | 8,0 | -0,9 | -1,1 | 1 407 |
| 50 años o más | 6,4 | 6,1 | -0,3 | -0,5 | 529 |
| Hombres | 9,4 | 8,8 | -0,6 | -1,1 | 1 332 |
| 15-24 años | 22,9 | 21,4 | -1,5 | -2,9 | 323 |
| 25-49 años | 8,4 | 7,8 | -0,6 | -1,1 | 721 |
| 50 años o más | 6,9 | 6,6 | -0,3 | -0,5 | 288 |
| Mujeres | 9,2 | 8,4 | -0,8 | -1,1 | 1 170 |
| 15-24 años | 20,2 | 19,7 | -0,5 | -2,8 | 244 |
| 25-49 años | 9,4 | 8,1 | -1,3 | -1,2 | 686 |
| 50 años o más | 5,8 | 5,7 | -0,1 | -0,4 | 240 |
| Parados de larga duración | 4,2 | 3,6 | -0,6 | -0,7 | 1 056 |

Fuente: INSEE, encuesta Empleo

(1) (Estos criterios son: Edad de 15 o más años, no haber trabajado en la semana de referencia, estar disponible para el trabajo, haber buscado activamente un empleo en el mes precedente o haber encontrado un empleo que comenzará dentro de tres meses).

2.- EL ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO

| Índice de precios al consumo (IPC) | abril 2018 |
|------------------------------------|------------|
| Mensual | 0,2 % |
| Interanual | 1,6 % |

3.- EL SALARIO MÍNIMO

| Salario mínimo interprofesional (a partir del 01/01/2018) | |
|---|----------------|
| Jornada de trabajo | Cuantía |
| Mensual (151,67 horas) | 1 498,47 euros |

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE FEBRERO.

En febrero de 2018, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 20,8%, frente al 20,7% de enero y al 22,6% de febrero del año pasado.

El número de empleados ascendió a 3.735.098 personas, mientras que el número de desempleados fue de 978.072 y el de inactivos 3.277.165. El número de empleados aumentó en 33.636 personas (+0,9%) a nivel interanual y bajó en 14.195 personas en comparación con enero (-0,4%). Los desempleados disminuyeron en 102.296 personas en comparación con febrero del año pasado (-9,5%) y en 2.045 personas en comparación con el mes anterior (-0,2%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, aumentó en 34.469 personas a nivel interanual (+1,1%) y en 12.740 personas a nivel mensual (+0,4%).

Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (febrero, 2013 - 2018)

| | Febrero | | | | | |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Empleados | 3.538.045 | 3.492.142 | 3.552.618 | 3.631.393 | 3.701.462 | 3.735.098 |
| Desempleados | 1.298.461 | 1.309.254 | 1.234.772 | 1.151.251 | 1.080.368 | 978.072 |
| Inactivos | 3.363.953 | 3.353.199 | 3.314.541 | 3.278.525 | 3.242.696 | 3.277.165 |
| Tasa de paro | 26,8 | 27,3 | 25,8 | 24,1 | 22,6 | 20,8 |

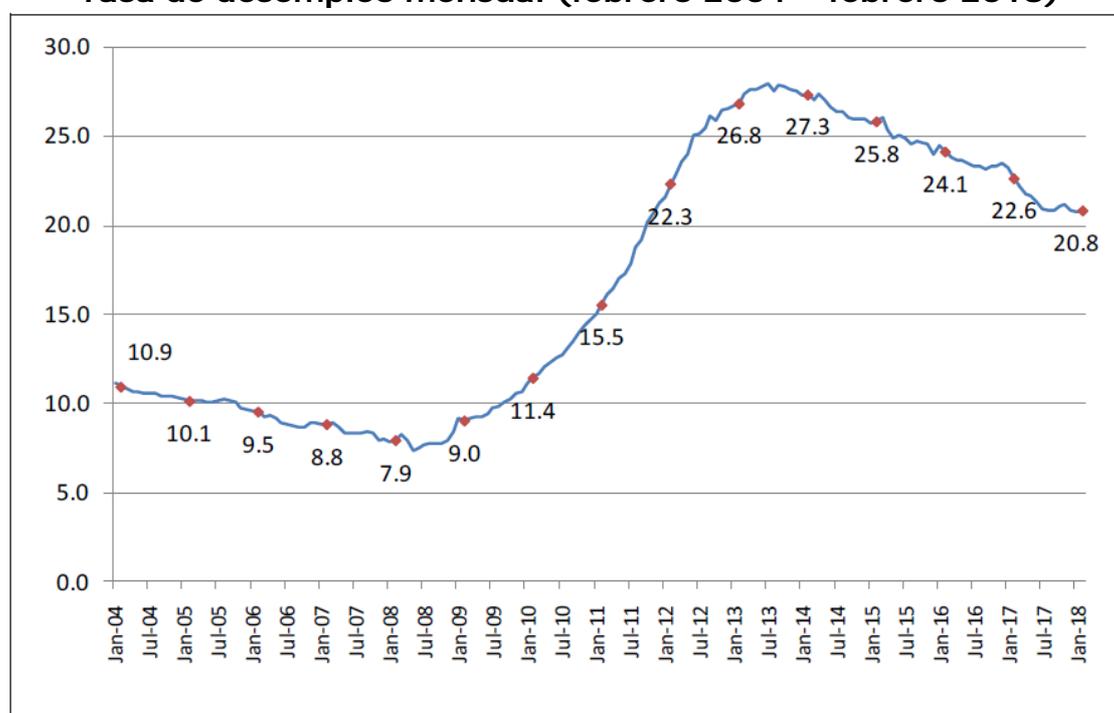
Tabla 2. Tasa de desempleo por género: febrero 2013-2018

| Género | Febrero | | | | | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Hombres | 24,1 | 24,6 | 22,6 | 20,4 | 19,0 | 16,4 |
| Mujeres | 30,5 | 30,7 | 29,9 | 28,6 | 27,1 | 26,2 |
| Total | 26,8 | 27,3 | 25,8 | 24,1 | 22,6 | 20,8 |

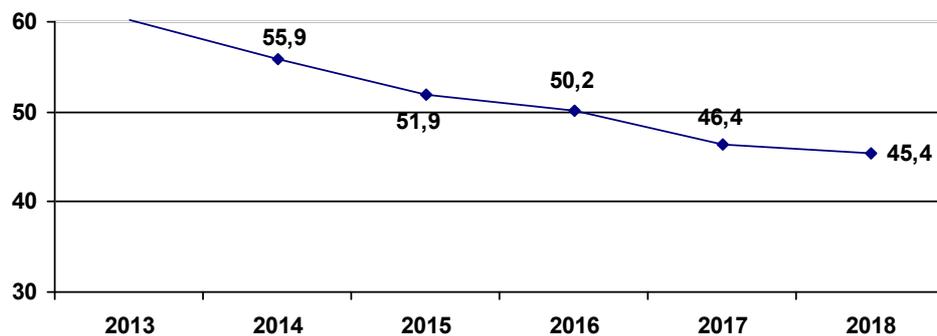
Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: febrero 2013-2018

| Tramos de edad | Febrero | | | | | |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 15-24 años | 60,2 | 55,9 | 51,9 | 50,2 | 46,4 | 45,4 |
| 25-34 " | 34,5 | 35,3 | 31,5 | 30,5 | 29,0 | 26,1 |
| 35-44 " | 23,1 | 24,0 | 22,4 | 20,3 | 19,7 | 18,8 |
| 45-54 " | 19,9 | 20,3 | 20,5 | 19,7 | 17,5 | 16,3 |
| 55-64 " | 16,2 | 17,9 | 18,4 | 20,1 | 19,1 | 17,6 |
| 65-74 " | 7,1 | 14,1 | 10,2 | 9,2 | 14,0 | 12,0 |
| Total | 26,8 | 27,3 | 25,8 | 24,1 | 22,6 | 20,8 |

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (febrero 2004 – febrero 2018)

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (meses de febrero 2013-2018)



ITALIA

EMPLEO: LOS DATOS PROVISIONALES DE MARZO

En marzo de 2018 se confirma la recuperación del empleo, después del parón registrado a finales de 2017. Un aspecto de relieve en el último mes es el crecimiento del empleo juvenil (60.000 ocupados más entre los 15 y los 34 años) y sobre todo entre los mayores de 50, por efecto tanto del aumento de la edad de jubilación como de los factores demográficos. Tras los niveles máximos de 2014, el desempleo ha ido bajando a los niveles de la segunda mitad de 2012, pero sigue con cinco puntos por encima del nivel anterior a la crisis. Es sensible el descenso de la inactividad que, en los últimos meses, ha tocado niveles mínimos.

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de marzo de 2018, el número de desempleados (2.865.000) registra un aumento del 0,7%, (equivalente a -19.000 desempleados) a nivel mensual, pero una disminución del 4,0% (-118.000) respecto a marzo de 2017. La tasa de desempleo, del 11,0%, permanece inalterada respecto al mes anterior y baja en 5 décimas a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha bajado en 9 décimas a nivel mensual y en 4,4 puntos respecto a marzo de 2017, cifrándose en un 31,7%. Los desempleados de este tramo de edad son 485.000, es decir 16.000 menos que en febrero (-3,2%) y 82.000 menos que en marzo del año pasado (esto es -14,4%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.134.000, es decir 62.000 más que el mes anterior (+0,3) y 190.000 más (+0,8%) que en marzo de 2017. La tasa de empleo se sitúa en el 58,3%, es decir 2 décimas más que en febrero y 5 más que en marzo del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en marzo ha vuelto a bajar, después de la subida de febrero, con un -0,8%, equivalente a 104.000 personas menos. La disminución afecta tanto a los hombres como a las mujeres y a todos los tramos de edad menos a los jóvenes entre 15 y 24 años. La tasa de inactividad se sitúa en un 34,3% (-0,3 tanto a nivel mensual como interanual).

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (marzo 2018)

| | Valores porcentuales | Variaciones mensuales | Variaciones interanuales |
|---------------------------|----------------------|-----------------------|--------------------------|
| Tasa de desempleo | 11,0 | 0,0 | -0,5 |
| Tasa de desempleo juvenil | 31,7 | -0,9 | -4,4 |
| Tasa de empleo | 58,3 | +0,2 | +0,5 |
| Tasa de inactividad | 34,3 | -0,3 | -0,3 |

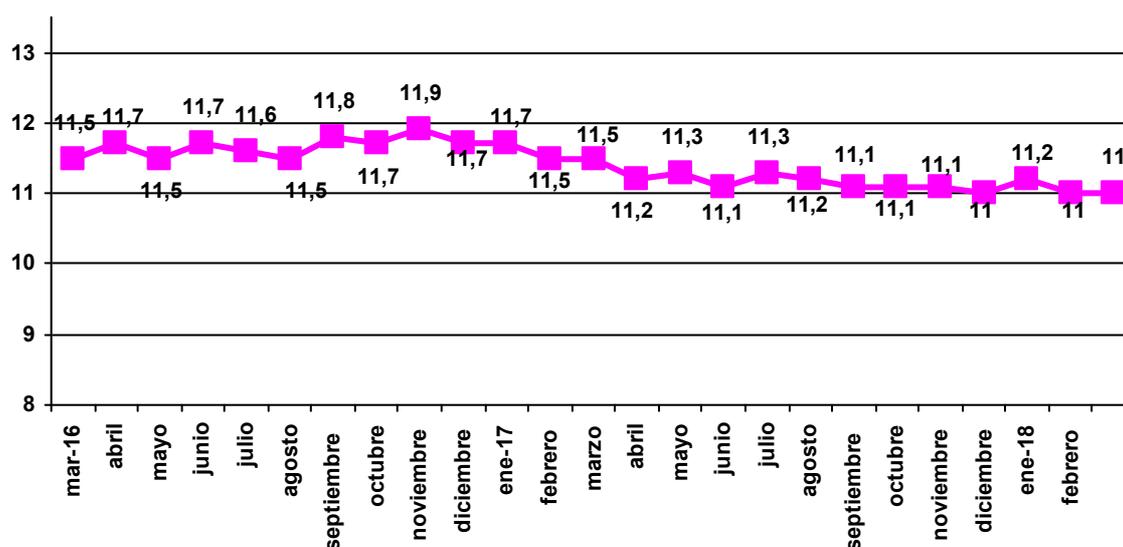
Fuente: ISTAT

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

| | Ocupados (por mil) | Variación mensual (sobre febrero 2018) | | Variación interanual (sobre marzo 2017) | |
|-----------------------|--------------------|--|------|---|-------|
| | | V. Absol. | % | V.Absol. | % |
| TOTAL OCUPADOS | 23.134 | +62 | +0,3 | +190 | +0,8 |
| Por cuenta ajena | 17.858 | +6 | 0,0 | +271 | +1,5 |
| • Fijos | 14.936 | -2 | 0,0 | -51 | -0,3 |
| • Temporales | 2.922 | +8 | +0,3 | +323 | +12,4 |
| Autónomos | 5.276 | +56 | +1,1 | -81 | -1,5 |

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

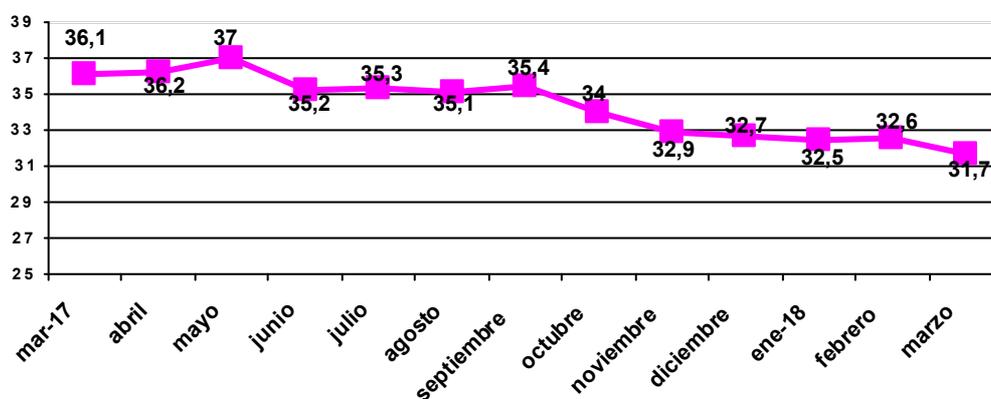


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (marzo 2018)

| | Valores absolutos | Variaciones mensuales | | Variaciones anuales | |
|--------------|-------------------|-----------------------|------|---------------------|-------|
| | | V.A. | % | V.A. | % |
| Desempleados | 485.000 | -16.000 | -3,2 | -82.000 | -14,4 |
| Empleados | 1.047.000 | +9.000 | +0,8 | +40.000 | +4,0 |
| Inactivos | 4.327.000 | +6.000 | +0,1 | +17.000 | +0,4 |

| | Tasa | Var. mensual | Var. anual |
|---------------------|------|--------------|------------|
| Tasa de desempleo | 31,7 | -0,9 | -4,4 |
| Tasa de empleo | 17,9 | +0,2 | +0,8 |
| Tasa de inactividad | 73,8 | +0,1 | +0,6 |

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)

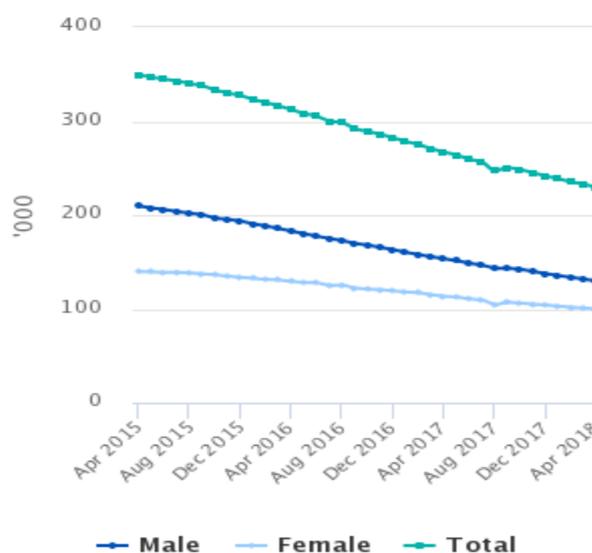


IRLANDA

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de abril el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se redujo hasta 229.600, 3.100 menos que en el mes anterior, alcanzando el nivel más bajo registrado desde julio de 2008. En términos anuales, el descenso del *Live Register* ha sido del 15,1%. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 92.709, lo que supone una caída de casi un 17,1% 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 18,9% en términos anuales, alcanzando los 25.000.

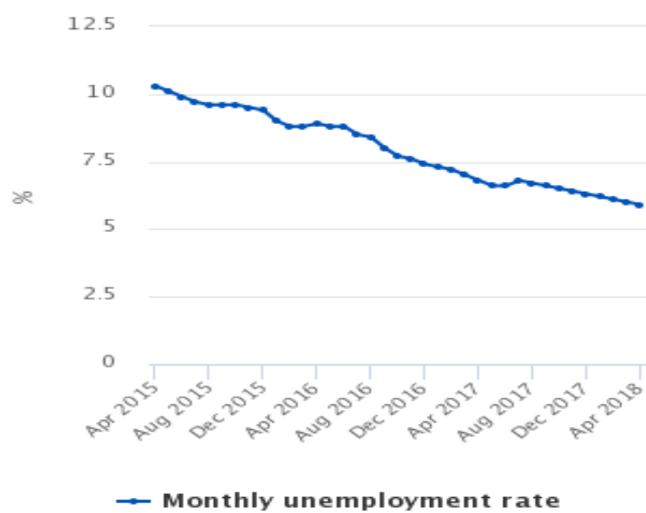
Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



Source: CSO Ireland

La tasa de desempleo en el mes de abril ha descendido al 5,9%, una caída de casi un punto porcentual con respecto al año anterior. En abril se han registrado 140.300 desempleados, 16.700 menos que el año anterior. El desempleo ha caído en más de 10 puntos desde enero de 2012, fecha en la que se situó en el 16%. El desempleo juvenil se ha reducido en cinco décimas con respecto al mes anterior, alcanzando el 12%.

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



Source: CSO Ireland

MARRUECOS

4 DE CADA 10 DESEMPLEADOS TIENEN UN DIPLOMA DE NIVEL SUPERIOR²⁰

Ligera caída en la tasa de desempleo a 10.5% en el primer trimestre de 2018

La tasa de desempleo es del 4% entre las personas sin título, mientras que esta tasa aumenta al 14.5% entre aquellos con un diploma de nivel medio.

Marruecos registró un ligero descenso en la tasa de desempleo en el primer trimestre de 2018. Así, disminuyó del 10,7% al 10,5% a nivel nacional. Con una disminución de 24,000 desempleados, como resultado de un aumento de 6,000 en áreas urbanas y una disminución de 30,000 en áreas rurales, la fuerza de trabajo desempleada ha pasado entre el primer trimestre de 2017 y 2018, de 1,296,000 a 1,272,000 desempleados. Así lo revela la Oficina del Alto Comisionado para la Planificación (HCP) en su última nota informativa sobre el estado del mercado laboral. A pesar de esta ligera mejoría, los jóvenes son una vez más los más afectados por el desempleo.

De hecho, los mayores incrementos se registraron entre los jóvenes de 15 a 24 años (+0.2 puntos). Sin embargo, las mayores disminuciones se registraron entre los adultos de 35 a 44 años (-0.8 puntos) y los que no tenían título (-0.3 puntos). No es sorprendente que el desempleo esté afectando más a los jóvenes graduados. En su documento, el HCP señala que la tasa de desempleo es del 4% entre las personas sin título, mientras que esta tasa aumenta al 14.5% entre aquellos con un grado de nivel promedio. Tenga en cuenta que esta tasa es del 22,7% entre los activos con un certificado de especialización profesional, y el 25,4% entre los titulares de un diploma de nivel superior, de los cuales el 27,8% para los graduados de las facultades. El HCP señala que es 25.7% entre los jóvenes de 15 a 24 y 43 años,

1 desempleado por cada 5 es víctima de despido

Al esbozar el perfil de los desempleados, el HCP informa que casi cuatro de cada diez (38.1%) tienen un diploma de nivel superior (29.2% entre los hombres y 53.6% entre las mujeres). Los desempleados son principalmente ciudadanos (85,6%) y jóvenes (63,7% tienen entre 15 y 29 años). Más de la mitad (56.4%) son personas que buscan trabajo por primera vez y casi dos tercios (66.4%) han estado desempleados por un

²⁰ Fuente: *l'Economiste*

año o más. El otro punto importante a destacar es que 1 de cada 5 desempleados ha sido víctima de un despido (20.1%) o el cese de la actividad de la institución empleadora (5.1%). Además, el 7,1% de los desempleados, que suman 89,000 en el primer trimestre de 2018, se desalientan por la búsqueda activa de empleo, frente al 7% del año anterior. Son aproximadamente el 90% urbanas, el 51% mujeres, el 51% jóvenes de 15 a 29 años y el 82% graduados.

"Agricultura, Bosque y pesca": se crearon 43,000 nuevos empleos

La economía marroquí ha creado 116,000 empleos (77,000 en áreas urbanas y 39,000 en áreas rurales) entre el primer trimestre de 2017 y el primer trimestre de 2018, en comparación con 109,000 el año anterior. En cuanto a los sectores de empleo más productivos, los "servicios" son lo primero con la creación de 50,000 puestos a nivel nacional. Los nuevos empleos en este sector se deben principalmente a la creación de 27,000 empleos en la rama de "Comercio minorista" y 19,000 en "Servicios personales y domésticos". Después de 28,000 empleos creados el año pasado, el sector de "agricultura, silvicultura y pesca" creó 43,000 empleos este año (11,000 en áreas urbanas y 32,000 en áreas rurales), lo que corresponde a un aumento de 1,1% del volumen de empleo en este sector. Por su parte, el sector de la construcción registró una creación neta de 32.000 empleos, lo que representa un aumento del 2,9% en el volumen de empleo en este sector. Por otro lado, el sector de "industria, incluidas las artesanías", perdió 9,000 empleos este año (6,000 empleos en áreas urbanas y 3,000 en áreas rurales), lo que corresponde a una caída de 0.6% en el volumen de empleo en este sector.

El subempleo más extendido en la construcción

La tasa de subempleo aumentó del 9.8% en 2017 al 10% en 2018 a nivel nacional. El número de trabajadores subempleados aumentó de 1,057,000 a 1,090,000. En las ciudades, y con un ligero aumento en la población subempleada, de 550,000 a 558,000, la tasa de subempleo se estancó en 9.4%. En el campo, esta tasa aumentó de 10.3 a 10.7% y la cantidad de personas de 507,000 a 532,000. El subempleo sigue siendo más prevalente en la industria de la construcción, donde ha alcanzado el 16.1%, y la agricultura, donde afecta aproximadamente una décima parte (9.8%) de la fuerza laboral empleada en este sector.

La mano de obra empleada subempleada es predominantemente masculina, rural, joven y educada (45% de los cuales el 12.2% posee un diploma de nivel superior). De los 1,090,000 subempleados, 888,000 (o 81.5 por ciento) tienen un empleo remunerado (79.8 por ciento entre hombres y 93.7 por ciento entre mujeres), y 713,000 (65.4 por ciento) sufren de subempleo debido a ingresos insuficientes del trabajo o la

falta de correspondencia entre la capacitación y el empleo (66.8% entre los hombres y 55.6% entre las mujeres).

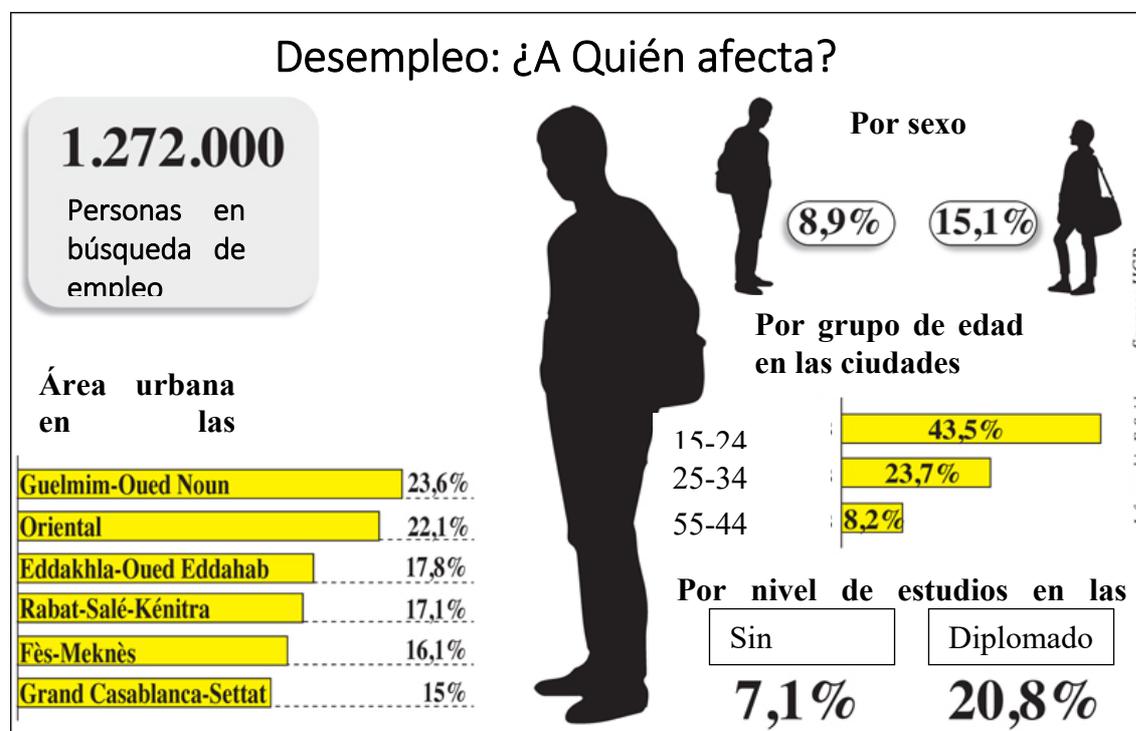
6 regiones representan el 82% de los desempleados

Solo en las regiones de los Seis Reinos, aproximadamente el 82% de todas las personas desempleadas. Casablanca-Settat ocupa el primer puesto con el 24,5% de desempleados, seguido de Rabat-Salé-Kenitra (17%), Oriental y Fez-Meknès (11,2%), Marrakech-Safi (9,7%) y, finalmente, Tánger-Tetuán-Alhucemas (8,3%).

Los niveles más altos de desempleo se observan en las regiones de Guelmim-Oued Noun (19.8%) y Oriental (17.6%). Con menos agudeza, otras cuatro regiones superan la media nacional (11,5%), a saber, Rabat-Salé-Kenitra (13%), Laâyoune-Sakia El Hamra (11,9%) y Casablanca-Settat (11%). 2%) y Souss-Massa (10.7%). Por otro lado, las regiones de Drâa -Tafilalet y Béni Mellal-Khenifra registran los niveles más bajos con respectivamente 5.3 y 7.3%.

LA INDUSTRIA SIGUE PERDIENDO EMPLEOS²¹

- ❖ 9,000 puestos perdidos en el primer trimestre
- ❖ 116,000 empleos netos creados por otros sectores
- ❖ Explosión de desempleo juvenil: ¡43.5%!



²¹ Fuente: l'Economiste

El 25,7% de los jóvenes de 15 a 24 años están desempleados. Este índice asciende al 43.5% para los habitantes de las ciudades, mientras que el índice de desempleo a nivel nacional no supera el 10.5%.

Esta es una cifra que corre el riesgo de revivir la controversia entre la Oficina del Alto Comisionado para la Planificación y el Ministerio de Industria y Comercio sobre la creación de empleo en la industria. Este sector cerró el primer trimestre de 2018 con una nota negativa. Ha perdido 9,000 empleos: 6,000 en áreas urbanas y 3,000 en áreas rurales, lo que corresponde a una caída de 0.6% en el empleo sectorial.

Otros sectores han creado empleo, pero en actividades dominadas por el sector informal y la precariedad. Los servicios crearon 50,000 empleos, 27,000 de los cuales fueron en "venta minorista" y 19,000 en "servicios personales y domésticos".

La agricultura, bosque y pesca proporcionaron 43,000 empleos, incluyendo 11,000 en áreas urbanas, mientras que el BTP registró 32,000 nuevos empleos, incluyendo 26,000 en áreas urbanas. ¡Lo que ha mejorado el volumen de empleo del sector con 2.9%!

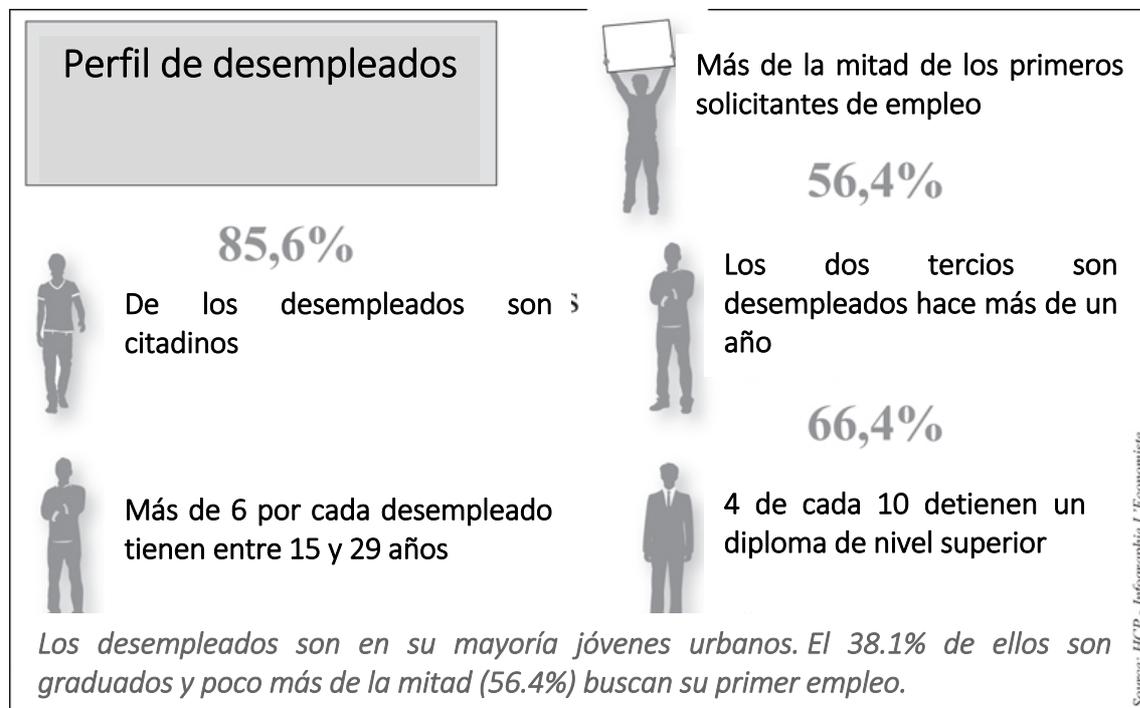
Sin embargo, el valor agregado de la construcción muestra un aumento del 1% en el primer trimestre del 2018, después del 1.3% un trimestre antes. Por otro lado, la desaceleración de la construcción habría continuado, con una disminución en el uso de los factores de producción, en particular el cemento, cuyas ventas se han reducido aproximadamente de un 2,3%.

En total, la economía creó 116,000 nuevos empleos netos en el primer trimestre, cuyos 77,000 en las ciudades. El volumen total de empleo aumentó de 10.7 millones a 10.8 millones de personas.

La tasa de empleo, es decir la relación entre la población activa empleada y la población en edad de trabajar, sigue en tendencia bajista: cayó 0,2 puntos porcentuales a 42,2% contra 48% en 2000! En otras palabras, menos de la mitad de la población en edad de trabajar contribuye a la creación de riqueza.

Del mismo modo, la tasa de participación se redujo en 0.4 puntos a 47.1%. En otras palabras, muchas personas desalentadas ya no aparecen en el mercado de trabajo. El fenómeno es más importante en las ciudades donde la tasa de actividad cayó 0,7 puntos hasta el 42,4%. En las zonas rurales, el efecto de la lluvia ha sido beneficioso, ya que esta tasa es de medio punto, 54,9%. Las mujeres siguen siendo la categoría más afectada (diferencia de 48 puntos en comparación con los hombres).

Por lo tanto, solo una de cada cuatro mujeres en edad de trabajar participa en el mercado laboral. Su índice de participación se ha reducido en 18 puntos desde 1999. Esto coloca a Marruecos entre los países donde la participación de las mujeres en la vida laboral es la más baja del mundo.



El estudio del HCP sobre las nuevas dimensiones del empleo señala que 10 millones de mujeres están fuera del mercado de trabajo: el 34,9% son menores de 30 años, el 76,6% son amas de casa y están cerca de terceros no tienen título.

La economía marroquí se caracteriza por una débil capacidad para insertar a los jóvenes y las mujeres. La tasa de desempleo para las mujeres es del 15.1% a nivel nacional y del 26.8% en las ciudades. Es el 25.7% entre "15-24 años" y llega al 43.5% de los que viven en las ciudades. Niveles alarmantes, que corresponden a 4 veces el promedio nacional (10.5%).

Estas cifras sobre el desempleo se encuentran en un contexto marcado por el lanzamiento del plan nacional de empleo que plantea muchas preguntas. ¡Este plan proporciona 1.2 millones de nuevos trabajos para el 2021, más de 300,000 empleos por año y 27,000 por mes!

Las acciones prioritarias planificadas para 2018-2019 se centran en 6 tipos de capacitación, de acuerdo con las necesidades de la empresa. Va desde la lingüística hasta el emprendimiento y la búsqueda de empleo a través de habilidades digitales, de software y ventas. ¿Pero es suficiente?

Por grado, el desempleo es del 14.5% entre las personas con un diploma de nivel medio (certificados de educación primaria, los de secundaria y calificaciones o especialización vocacional). Es del 22,7% entre los titulares de un certificado de especialización profesional, el 25,4% entre técnicos especializados y títulos de educación superior (facultades, colegios e institutos), en particular, una tasa del 27,8%. % para los laureados de la facultad.

Uno de cada cuatro desempleados vive en Casablanca

Más de ocho de cada diez desempleados se concentran en seis regiones. Casablanca-Settat (24,5%), Rabat-Salé-Kenitra (17%), Oriental y Fez-Meknès (11,2%), Marrakech-Safi (9,7%) y Tánger -Tetuán, Al Houceima (8,3%).

Las cifras de HCP también señalan que seis regiones albergan alrededor del 80% de todos los activos de 15 años o más en el país. Estos Casablanca-Settat (22,8%), seguido de Kenitra-Rabat-Sale (13,7%), Marrakech-Safi (13,4%), Fez-Meknès (11,3%), Tánger -Tetuán-Alhucemas (11%) y Souss-Massa (7,4%).

Las tasas de actividad más altas que el promedio nacional (47.1%) se registran en Dakhla-Oued Eddahab (70%), Casablanca-Settat (50.8%) y Marrakech-Safi (49.3%). y Tánger-Tetuán-Alhucemas (47,4%). Por otro lado, las tasas más bajas se registran en las regiones de Laâyoune-Sakia El Hamra (40.3%) y Guelmim-Oued Sstantivo (43.4%).

PAISES BAJOS

AUMENTA LA CONFLICTIVIDAD LABORAL ²²

Según las últimas cifras de la Oficina Central de Estadísticas, desde el año 2008 no se habían producido en Holanda tantas huelgas como en 2017. Los empleados cesaron en su actividad 32 veces el pasado año. Esta cifra es siete veces mayor que la de 2016 y mayor que las cifras de los últimos 29 años. Tampoco había habido anteriormente tantos empleados involucrados en el cese de la actividad laboral como el pasado año.

Se perdieron 306 mil días hábiles en las huelgas, en comparación con los algo más de 19 mil en 2016. En los últimos veinte años, el número de días de trabajo perdidos no había sido tan alto. El número de empleados que participaron en una huelga también fue considerablemente mayor que un año antes. En 2017 hubo 147 mil, frente a los 11 mil de 2016.

Con la excepción de 2016, el número de paros en la actividad laboral ha ido aumentando cada año desde 2011. En 2017 hubo 32, la cifra más grande en casi treinta años. Especialmente aumentó el número de huelgas de corta duración, de entre más de uno y menos de cinco días hábiles.

La mayoría de las huelgas en la industria y el transporte

Los empleados de la industria y del sector de transporte y almacenamiento fueron los que hicieron huelga con mayor frecuencia en 2017, 13 y 12 veces respectivamente. En la industria, se perdieron unos 10 mil días hábiles, en el sector de transporte y almacenamiento más de 2 mil. Además, casi 2 mil empleados se reunieron en estos sectores para detenerse. Las huelgas que afectaron a más trabajadores tuvieron lugar en el sector educativo.

Huelgas generalmente propuestas y terminadas por los sindicatos

En 8 de cada 10 casos, los sindicatos fueron los que hicieron el llamamiento a la huelga. En 6 de cada 10 huelgas, los sindicatos también participaron en las negociaciones que llevaron a finalizar estos paros laborales.

La razón principal de las huelgas fue un conflicto en la negociación del convenio colectivo. Este fue el motivo en un tercio de los ceses de la actividad laboral. Casi en un 30 por ciento de las interrupciones de trabajo estaban relacionadas con otros puntos de disputa sobre las condiciones de

²² Fuente: Oficina Central de Estadísticas CBS, abril 2018

trabajo y en casi un 20 por ciento fueron las cuestiones salariales las que provocaron el conflicto.

La mitad de los profesores de las escuelas primarias insatisfechos con el salario

Las movilizaciones y los ceses en la actividad laboral de los profesores en la educación primaria se deben, entre otras razones, a la insatisfacción con el salario. La Encuesta Nacional de Población Activa (NEA), que la Oficina Central de Estadística CBS y el Instituto de conocimiento e innovación TNO están llevando a cabo conjuntamente, muestra que en 2017 la mitad de los maestros de educación primaria no estaban satisfechos con el salario. Esta cifra es significativamente mayor que la de 2016. La participación en la huelga también es considerablemente mayor que entre los profesores de educación secundaria y empleados en otras profesiones.

Además, según los docentes de educación primaria, se necesitan medidas para aliviar la carga de trabajo. En 2017, casi el 60 por ciento de los docentes consideró que las medidas ya tomadas eran insuficientes y casi el 30 por ciento pesaba que no se habían tomado medidas para aliviar los problemas de los docentes. En 2017, una mayor proporción de profesores que en 2016 defendía la necesidad de tomar medidas en el sector. Además, la mayoría de los docentes de educación secundaria también creía necesarias medidas (adicionales) para aliviar su carga de trabajo.

LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE ALTOS CARGOS Y TRABAJADORES AUMENTAN²³

La Oficina Central de Estadísticas informa que la diferencia en los salarios entre un alto cargo y un empleado medio ha aumentado ligeramente en las mil empresas más grandes de Países Bajos. El salario bruto anual de los cinco puestos mejor pagados por compañía fue 6,2 veces más alto que el salario de un trabajador medio a tiempo completo en estas grandes compañías. En 2010, esta brecha salarial era de 5,5 veces.

Los salarios anuales brutos de los cinco mil mayores asalariados entre las mil empresas más grandes en 2017, promediaron los 272 mil euros. Esto es 32 por ciento más que en 2010. El salario medio anual de todos los empleados a tiempo completo en todas las empresas en 2017 ascendió a más de 50 mil euros brutos al año, un 13 por ciento más que en 2010.

²³ Fuente: Oficina Central de Estadísticas: *El mercado de trabajo 2017 en cifras, abril 2018*

Las diferencias en los salarios brutos son mayores que en los salarios netos. Teniendo en cuenta los salarios netos en lugar de los brutos, la brecha salarial promedio para las miles de empresas más grandes está alrededor de 4,6 en lugar de 6,2. En 2015, la brecha salarial neta fue de alrededor de 4,4. Por tanto, la brecha salarial neta también ha aumentado gradualmente en los últimos años.

La "brecha salarial" representa la proporción entre la remuneración de los altos puestos de la industria en relación con el trabajador medio, pero no es un indicador de la desigualdad de ingresos en los Países Bajos. La desigualdad en el ingreso disponible de los hogares apenas cambió entre 2001 y 2015. La redistribución aumentó las disparidades de ingresos entre salarios, ganancias y patrimonio, pero esto fue compensado por un aumento de la redistribución a través de prestaciones sociales, impuestos y cuotas.

La brecha salarial en el sector financiero disminuye

La brecha salarial es mayor en la industria de la información y la comunicación que en cualquier otro sector: en promedio, un alto cargo gana 12,7 veces más que los empleados comunes en la misma empresa. La diferencia también es relativamente grande en la industria y el comercio. Hasta final de 2016, la brecha salarial fue más alta en servicios financieros. En esta industria, la brecha salarial ahora ha disminuido de 12,5 en 2016 a 9,6 en 2017.

Para algunas empresas con grandes diferencias salariales, no es tanto que los altos puestos tengan mucha, sino que los salarios de los empleados ordinarios resultan bajos. Este es el caso, por ejemplo, cuando trabajan relativamente muchos jóvenes, como en el sector de la hostelería y el comercio. La brecha salarial más pequeña es la del sector educativo, la atención asistencial y la de Administración Pública. Para las instituciones públicas y semipúblicas, se aplica la Ley holandesa de normalización de ingresos máximos, que establece límites en el nivel de la remuneración.

En los altos puestos de una empresa, los hombres son mayoría. Solo uno de cada cinco altos cargos entre las mil empresas más grandes en 2017 era desempeñado por una mujer (21 por ciento). En 2010 esta cifra fue del 17 por ciento. La proporción de mujeres entre los que más ganan está en línea con la proporción de mujeres en el grupo de trabajadores a tiempo completo: 23 por ciento de todos los puestos de trabajo de los empleados a tiempo completo están ocupados por mujeres. Este porcentaje se ha mantenido estable en los últimos años.

En 1 de cada 8 empresas, mayoría de mujeres en los altos puestos

Solo en 120 de las mil empresas más grandes de Países Bajos, las cinco personas mejor pagadas son en su mayoría mujeres. Estas empresas se encuentran principalmente en el sector de los cuidados sanitarios. En seis grandes compañías, los altos cargos estaban ocupados exclusivamente por mujeres. Por otro lado, hay 378 grandes compañías en las que las cinco personas mejor remuneradas son exclusivamente por hombres.

Salarios de al menos 100 mil euros

Las cifras para todas las empresas en los Países Bajos muestran que en 2017 un promedio de 198 mil trabajadores tenían una nómina de al menos 100 mil euros anuales. Esto es el 2,4 por ciento de todos los puestos de trabajo. En 2010, este dato era de 133 mil empleados.

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 17 de abril de 2018, referentes al trimestre diciembre 2017-febrero 2018, muestran un aumento de la tasa de empleo y un descenso del número de desempleados. La tasa de inactividad se mantiene sin cambios.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*²⁴, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,26 millones de personas trabajando**, 55.000 más que en el periodo septiembre-noviembre 2017 y 427.000 más que el año anterior. La **tasa de empleo**²⁵ fue del **75,4%**, la más alta desde que comenzaron los registros en 1971.

Por su parte, hubo **1,42 millones de personas desempleadas**, 16.000 menos respecto al trimestre septiembre-noviembre 2017 y 136.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**²⁶ fue del **4,2%** frente al 4,7% 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**²⁷ fue **8,73 millones**, casi invariable con respecto al trimestre septiembre-noviembre 2017 pero 154.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad** fue del **21,2%**, ligeramente inferior a lo registrado hace un año (21,6%).

Las últimas estimaciones muestran que el **salario semanal medio**²⁸ en **términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **augmentó un 2,8%**. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se incrementó un 0,2%** excluyendo las bonificaciones salariales y un 0,1%, incluyéndolas, en comparación al año anterior.

²⁴ <https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/ifs>

²⁵ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

²⁶ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

²⁷ 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.

²⁸ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

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

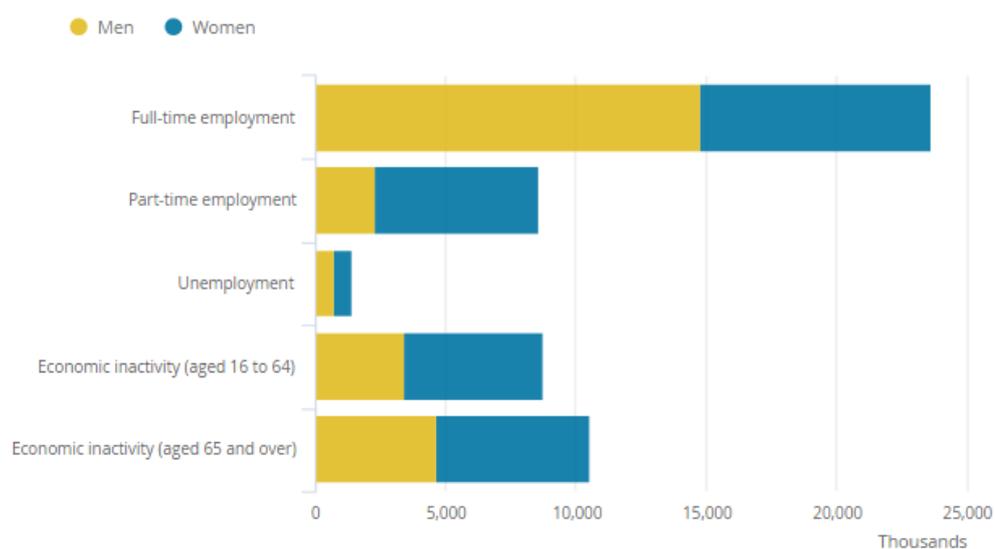
Table 1: Summary of labour market statistics for December 2017 to February 2018, seasonally adjusted

| | Number (thousands) | Change on Sep to Nov 2017 | Change on Dec to Feb 2017 | Headline Rate (%) | Change on Sep to Nov 2017 | Change on Dec to Feb 2017 |
|------------------|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Employed | 32,262 | 55 | 427 | | | |
| Aged 16 to 64 | 31,066 | 39 | 405 | 75.4 | 0.1 | 0.8 |
| Aged 65 and over | 1,196 | 16 | 21 | | | |
| Unemployed | 1,423 | -16 | -136 | 4.2 | -0.1 | -0.4 |
| Aged 16 to 64 | 1,403 | -14 | -143 | | | |
| Aged 65 and over | 20 | -3 | 7 | | | |
| Inactive | 19,258 | 37 | 21 | | | |
| Aged 16 to 64 | 8,731 | -2 | -154 | 21.2 | 0.0 | -0.4 |
| Aged 65 and over | 10,527 | 39 | 175 | | | |

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 December 2017 to February 2018, seasonally adjusted



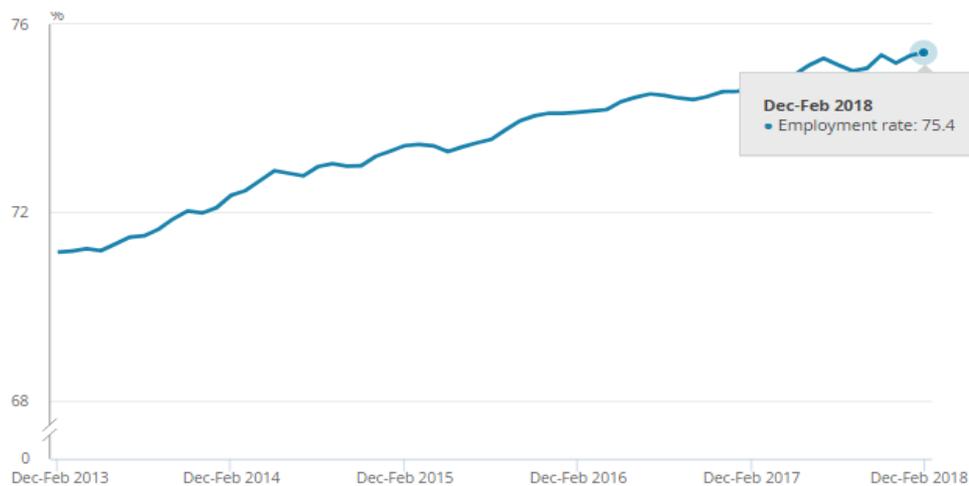
Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

December to February 2013 to December to February 2018

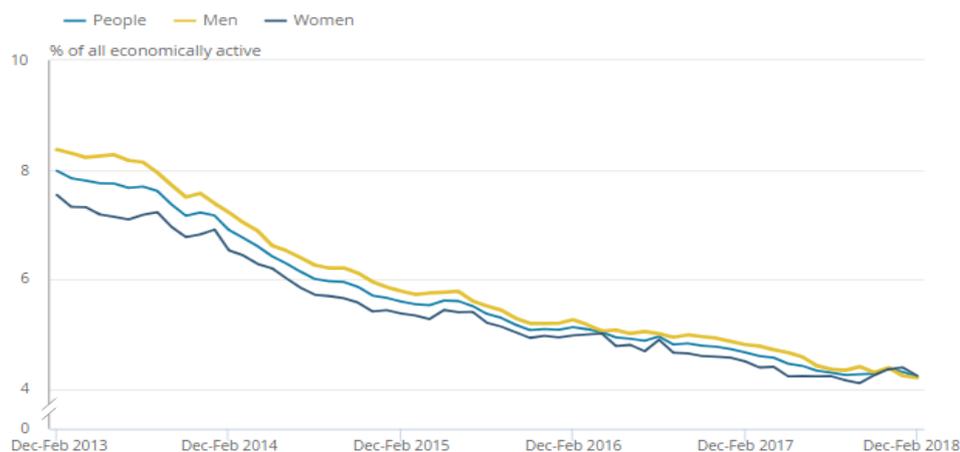


Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

2. TASA DE DESEMPLEO

Figure 12: UK unemployment rates (aged 16 years and over), seasonally adjusted

December to February 2013 to December to February 2018



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

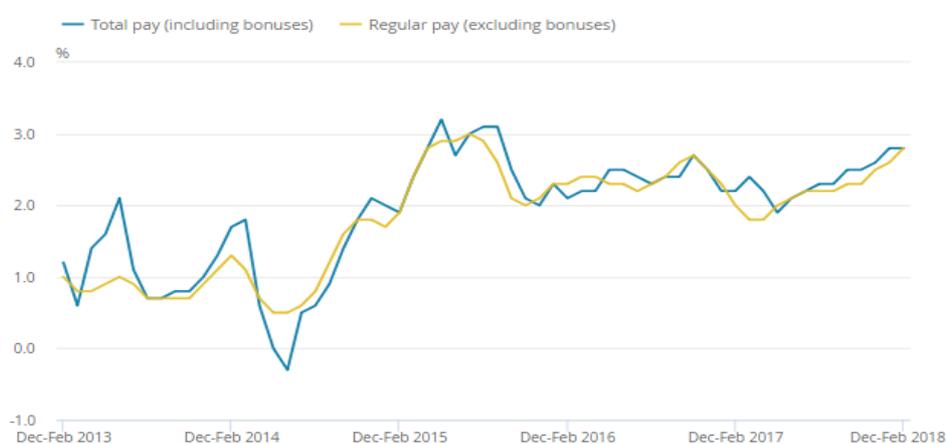
El salario semanal medio de Gran Bretaña en el mes de febrero de 2018 en términos nominales (no ajustado por la inflación) fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 483 libras semanales brutas. En febrero de 2017 fue de 469 libras.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 513 libras semanales brutas. Un año antes era de 501 libras.

Esta gráfica muestra las tasas de variación anual del salario semanal medio de Gran Bretaña para el trimestre diciembre 2017-febrero 2018 de los últimos cinco años, con ajuste estacional.

Figure 8: Great Britain nominal average earnings annual growth rates, seasonally adjusted

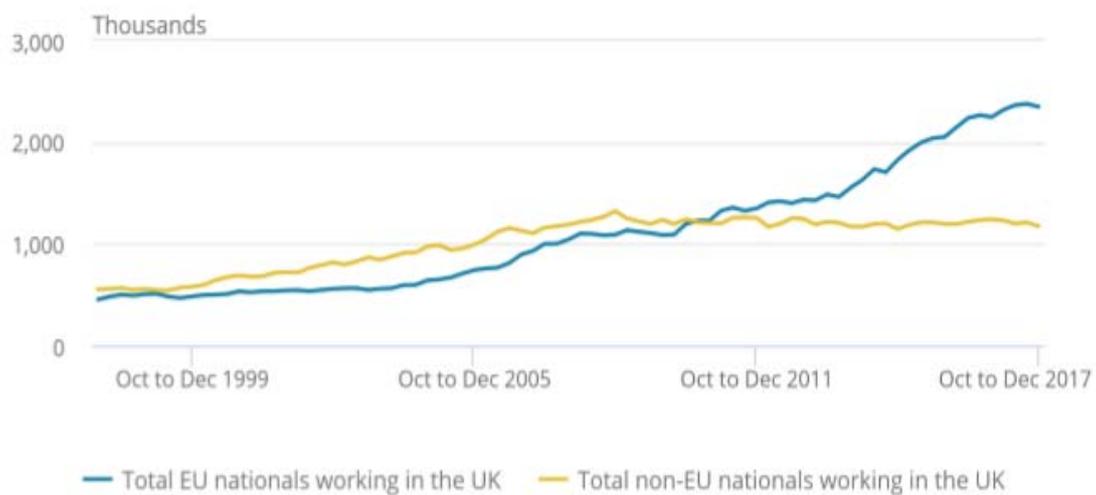
December to February 2013 to December to February 2018



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

RUMANÍA

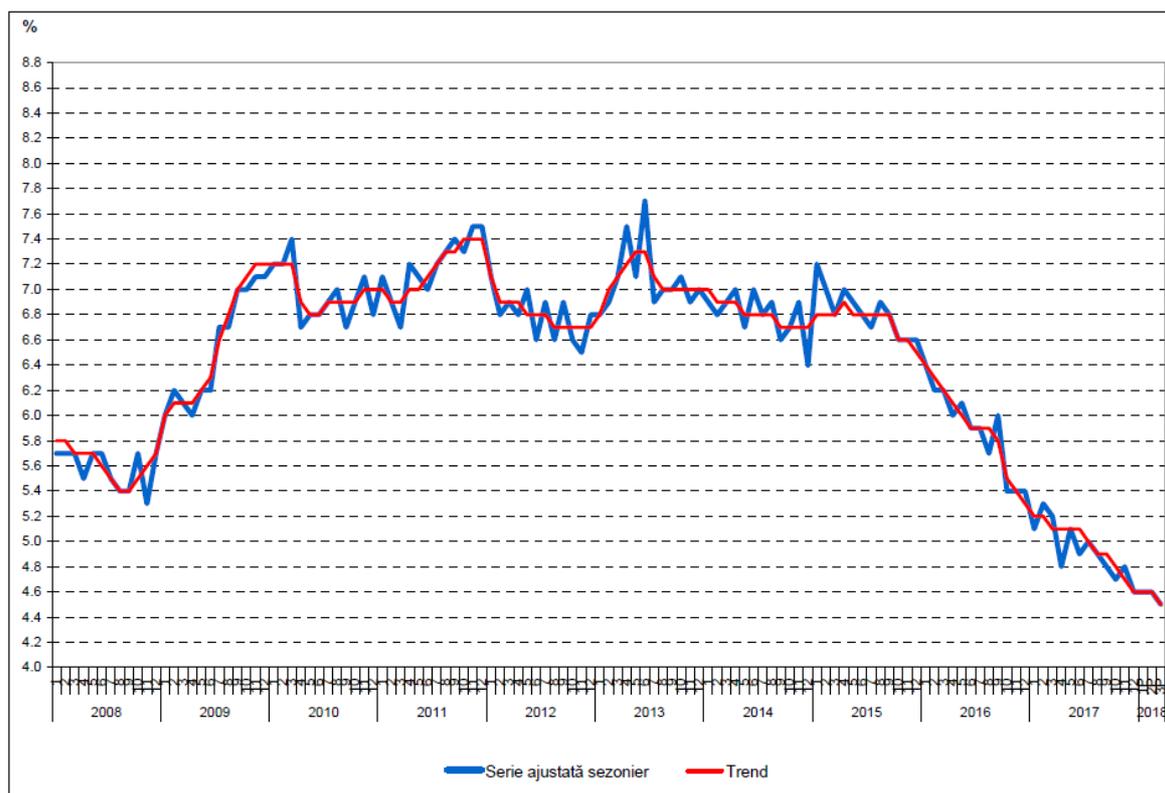
DESEMPLEO EN MARZO

En marzo de 2018, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 4,5 %, una décima menos que en el mes anterior.

El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de marzo de 2018 fue de 415.000 personas, frente a las 419.000 de febrero y las 472.000 de marzo del año pasado. Por sexo, la tasa de desempleo de los hombres supera en 0,8 puntos a la de las mujeres (respectivamente 4,9% y 4,1%).

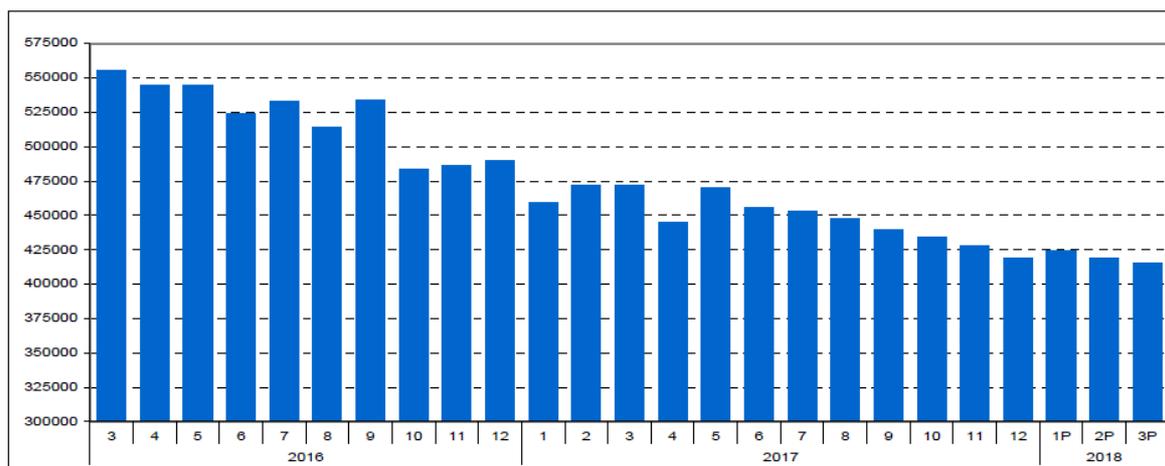
La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) en diciembre de 2017 (último dato disponible), registra un 20%, siendo del 19,2% para los hombres y del 20,5% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Los datos de enero, febrero y marzo de 2018 son provisionales

Número de desempleados de marzo de 2016 a marzo de 2018



Los datos de enero, febrero y marzo de 2018 son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

| | 2017 | | | | | | | | | | 2018 | | |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic | Ene | Feb | Mar |
| Total | | | | | | | | | | | | | |
| 15-74 años | 5,2 | 4,8 | 5,1 | 4,9 | 5,0 | 4,9 | 4,8 | 4,7 | 4,8 | 4,6 | 4,6 | 4,6 | 4,5 |
| 15-24 años | 19,1 | 17,3 | 17,3 | 17,3 | 17,8 | 17,8 | 17,8 | 20,0 | 20,0 | 20,0 | N. D. | N. D. | N. D. |
| 25-74 años | 4,2 | 3,8 | 4,2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 3,9 | 3,6 | 3,6 | 3,5 | 3,5 | 3,4 | 3,4 |
| Hombres | | | | | | | | | | | | | |
| 15-74 años | 5,9 | 5,5 | 5,9 | 5,7 | 5,6 | 5,5 | 5,5 | 5,3 R | 5,3 R | 5,1 R | 5,0 | 4,9 | 4,9 |
| 15-24 años | 19,4 | 17,2 | 17,2 | 17,2 | 16,8 | 16,8 | 16,8 | 19,2 | 19,2 | 19,2 | N. D. | N. D. | N. D. |
| 25-74 años | 4,8 | 4,6 | 5,1 | 4,9 | 4,7 | 4,6 | 4,6 | 4,2 R | 4,2 R | 4,0 R | 3,9 | 3,8 | 3,8 |
| Mujeres | | | | | | | | | | | | | |
| 15-74 años | 4,3 | 3,8 | 4,0 | 3,8 | 4,1 | 4,1 | 4,0 | 4,0 R | 4,0 R | 4,0 R | 4,1 | 4,1 | 4,1 |
| 15-24 años | 18,5 | 17,4 | 17,4 | 17,4 | 19,0 | 19,0 | 19,0 | 20,5 | 20,5 | 20,5 | N. D. | N. D. | N. D. |
| 25-74 años | 3,3 | 2,9 | 3,0 | 2,8 | 3,1 | 3,1 | 2,9 | 2,9 R | 2,8 R | 2,8 R | 2,9 | 2,9 | 2,8 |

Nota: Los datos de enero, febrero y marzo de 2018 son provisionales

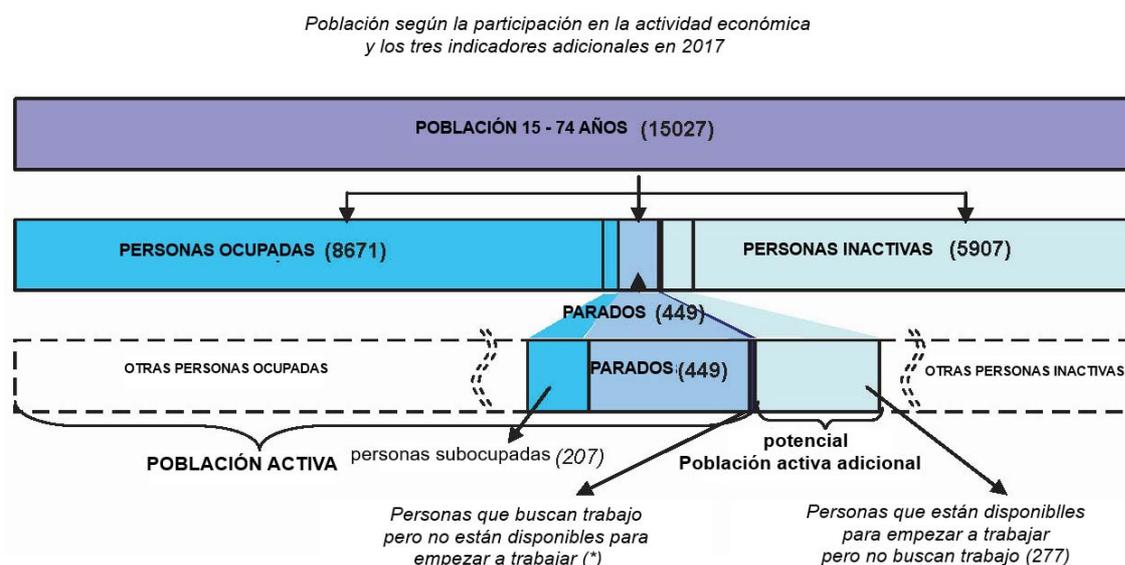
Datos anuales sobre subempleados y población activa potencial adicional.

La tasa de desempleo es uno de los indicadores más visibles en la encuesta sobre población activa entre las familias, utilizada para describir una variedad de aspectos económicos y sociales. Además de ésta, para proporcionar una imagen completa de la situación y evolución del mercado de trabajo, el Instituto de Estadística Nacional (INS) publica, con periodicidad anual, otros tres indicadores que representan categorías de población ocupada o inactiva con alguna similitud con el colectivo de desempleados y con diferentes grados de vinculación con el mercado laboral (en comparación con la situación estándar de la categoría a la que pertenecen), a saber:

- subempleados;
- Personas inactivas que buscan un puesto de trabajo pero no están disponibles para empezar a trabajar
- Personas inactivas que no buscan trabajo, pero están disponibles para trabajar.

Los dos últimos indicadores constituyen en conjunto la denominada "población activa potencial adicional".

El conjunto de los tres indicadores constituye "áreas" de interpenetración, por una parte entre personas ocupadas y en busca de empleo y, por otra parte, entre parados e inactivos, como puede verse en la tabla siguiente. La incidencia del número de personas subempleadas sobre el total de la población activa fue, en 2017, del 2,3%, una décima menos que en el año anterior, mientras que la población activa potencial adicional estaba formada por 281.000 personas, un 19,5% menos que en 2016.



En 2017, 207.000 empleados a tiempo parcial querían y estaban disponibles para trabajar más horas, por lo que se consideran subempleados. Esta categoría de personas representa el 2,3% de la población activa, el 2,4% de la población ocupada y el 30,3% del total de personas que trabajan a tiempo parcial. Comparado con el año anterior, el número de personas subempleadas disminuyó en 5 mil.

Personas subempleadas en 2017

| | <i>Personas subocupadas</i> | | | |
|-----------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------|--|
| | V.A. en miles | % sobre población activa | % sobre población ocupada | % sobre población ocupada a tiempo parcial |
| Total | 207 | 2,3 | 2,4 | 30,3 |
| Hombres | 135 | 2,6 | 2,8 | 36,6 |
| Mujeres | 72 | 1,8 | 1,9 | 22,8 |
| Ambiente urbano | 27 | 0,5 | 0,6 | 31,8 |
| Ambiente rural | 180 | 4,4 | 4,6 | 30,1 |

De la población inactiva de 15-74 años (5.907.000 personas), 281.000 formaban parte de la población activa potencial adicional (68 mil menos en comparación con el año anterior). Entre ellos:

- ~ 277.000 estaban disponibles para comenzar a trabajar, pero no estaban buscando trabajo. En 2017, la relación porcentual entre esta categoría de personas y la población activa fue del 3,0%.
- ~ Solo un número insignificante de personas (valor por debajo de los 6.500) que formaban parte de la potencial población activa adicional mientras buscaban un trabajo no estaban disponibles para comenzar a trabajar.

Población activa potencial adicional en 2017

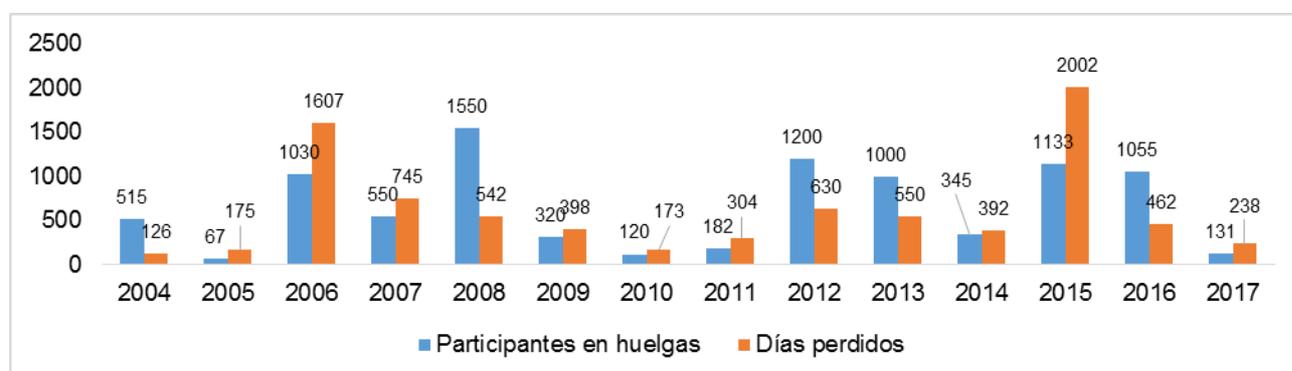
| | <i>Población activa potencial adicional</i> | | |
|-----------------|---|---|---------------------------------|
| | <i>TOTAL</i> <i>En miles</i> | <i>De ellos,</i> | |
| | | <i>Personas disponibles para empezar a trabajar pero que no buscan empleo</i> | |
| | | <i>En miles</i> | <i>% sobre población activa</i> |
| Total | 281 | 277 | 3,0 |
| Hombres | 123 | 121 | 2,3 |
| Mujeres | 158 | 156 | 4,0 |
| Ambiente urbano | 111 | 110 | 2,2 |
| Ambiente rural | 170 | 167 | 4,1 |

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES**ALEMANIA****LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN 2017²⁹**

Según informa el Instituto de ciencias económicas y sociales (WSI) cercano a los sindicatos, en 2017 la conflictividad laboral cayó considerablemente en comparación al año anterior. En total, los autores del informe contabilizaron 238.000 días perdidos, prácticamente la mitad de los 462.000 días registrados en 2016. El número de trabajadores que participaron en la conflictividad pasó de aproximadamente 1.000.000 en 2016 a 131.000.

Participantes en huelgas, días perdidos, en miles, 2004 a 2017



Señalan los autores que el principal motivo de esta espectacular moderación de la conflictividad laboral es que las rondas negociadoras de los servicios públicos y del sector del metal se han producido en 2018, por lo que no se produjeron las medidas colectivas de presión usuales para ambos sectores. Por otra parte, en 2017 tampoco se han producido negociaciones colectivas puntuales con el grado de conflictividad como los protagonizados en 2015 por el sindicato de servicios verdi en la empresa de logística DHL y en los servicios sociales y la educación.

El informe destaca que no obstante llama la atención que el número de conflictos colectivos con al menos una huelga puntual ha sido similar a la

²⁹ Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2018): WSI-Arbeitskampf Bilanz 2017. Deutlicher Rückgang der Ausfalltage trotz anhaltend vieler Konflikte. Düsseldorf: WSI
 Bundesagentur für Arbeit (2018): Streikstatistik (Jahreszahlen). Nuremberg: Bundesagentur für Arbeit
 IW-Koeln (2018): Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland – Eine Auswertung des Sozioökonomischen Panels. Colonia: IW-Koeln

de 2016, situándose en 195, es decir, solo cinco menos que el año anterior.

El 55% de los días perdidos en 2017 corresponden al sector servicios, teniendo especial incidencia la negociación colectiva en los gobiernos regionales que se produjo en otoño de 2017, así como los medios de comunicación de los gobiernos regionales.

La forma de presión colectiva más usual es la huelga puntual y de corta duración, que puede limitarse a unas pocas horas o a un turno concreto. Dado que dichas medidas de presión se centran en la mayoría de los casos en una empresa concreta, el número de participantes y el de días perdidos suele ser limitado. Por ello, no extraña que, a pesar de que el número de conflictos colectivos, realmente apenas ha descendido si lo ha hecho, y de forma muy significativa, el impacto y la amplitud de estos conflictos.



En líneas generales, son menos frecuentes los conflictos colectivos con una proyección nacional, como el que se produjo en los servicios sociales y la educación en 2015, y las huelgas indefinidas a nivel de empresa. Los autores describen la situación actual como un desacoplamiento de las medidas de presión concretas del conflicto que las motiva. Es decir, mientras que el conflicto puede prolongarse varios meses o incluso años, como fue el caso del conflicto del sindicato de pilotos *Vereinigung Cockpit* (VC) y Lufthansa, las medidas de presión pueden ser intermitentes y de muy corta duración.

Solamente 24 de los 194 conflictos colectivos que se produjeron en 2017 fueron suprarregionales, bien motivados por la negociación de un acuerdo colectivo sectorial o por un conflicto en una empresa con presencia en todo el país como Amazon o la entidad bancaria Postbank. Por regiones destaca Renania del Norte Westfalia, la región mayor poblada del país,

aunque las regiones de la parte oriental están sobrerrepresentadas con un 30% del conjunto de los conflictos.

El año arrancó con medidas de presión colectivas (huelgas intermitentes) de los empleados públicos de los gobiernos regionales, convocadas por el sindicato de funcionario dbb, el sindicato de la educación GEW y el sindicato de servicios verdi. El sector de los seguros, en principio poco proclive a la conflictividad colectiva, protagonizó diversas medidas de presión de corta duración, que acompañaron la negociación colectiva sectorial. Ésta estuvo centrada no solo en lograr un aumento salarial sino también en regular la digitalización del sector a través de un convenio. En el comercio al por menor, un sector que presenta un grado vinculación cada vez menor al convenio (en 2014 solamente el 28% de los trabajadores tenían sus condiciones laborales reguladas por convenio), muchas de las grandes empresas del sector han decidido abandonar el convenio. Parte de la conflictividad en el sector se concentró en las plataformas online, destacando Amazon y Zalando, conflictos que no se lograron cerrar en 2017. En el sector transportes destacaron las huelgas del personal de tierra de los aeropuertos de Berlín así como una huelga de los pilotos de Ryanair.

Aproximadamente el 75% de los conflictos colectivos se ciñeron al ámbito de una sola empresa, lo que responde a la caída de la importancia de los convenios sectoriales que han sido sustituidos por un elevado número de convenios empresariales. También aquí destaca el sector servicios, seguido del metal y de la gastronomía y hostelería. Tanto en el metal como en la gastronomía y la hostelería, la conflictividad giró en torno a la demanda de firmar convenios que asumieran lo acordado a nivel sectorial.

En comparación internacional, el número de jornadas no trabajadas en Alemania a causa de una huelga es relativamente bajo, situándose en una media de 16 días por cada 1.000 trabajadores entre 2007 y 2016. No obstante, el WSI advierte que resulta difícil comparar internacionalmente estas cifras debido a los distintos factores de evaluación que se manejan, ya que por ejemplo en Francia solamente se tiene en cuenta la conflictividad laboral en el sector privado, o en EEUU solamente se contabilizan las huelgas que se producen en empresas con más de 1.000 trabajadores.

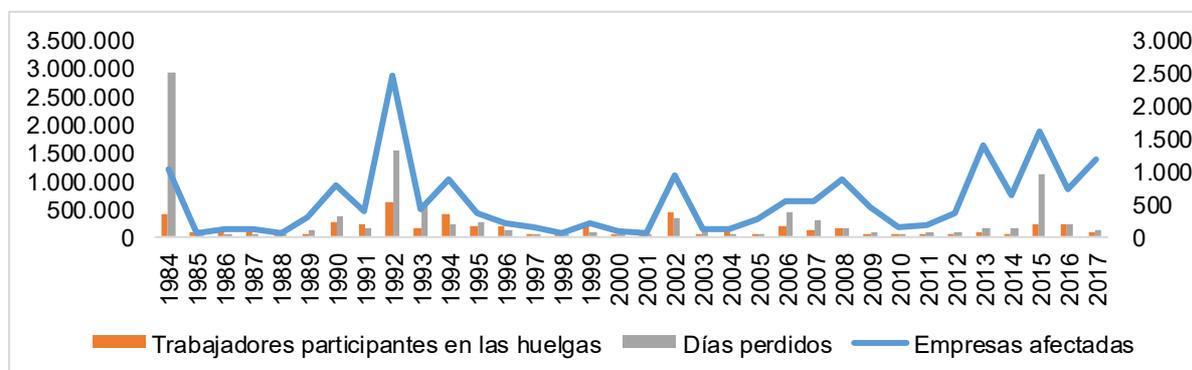


Informe sobre Huelgas de la Agencia Federal de Empleo

Según el informe de la Agencia Federal de Empleo publicado el 15.5.2018, un total de 61.239 trabajadores participaron durante 2017 en huelgas laborales, de las que se vieron afectadas 1.170 empresas. En total se perdieron 128.997 días.

La serie histórica refleja la evolución de la conflictividad laboral, quedando patente el repunte producido en 2015 por la huelga que se produjo en el antiguo monopolio de los servicios de correos Deutsche Post y la vuelta a la moderación de la conflictividad laboral en 2016 y 2017.

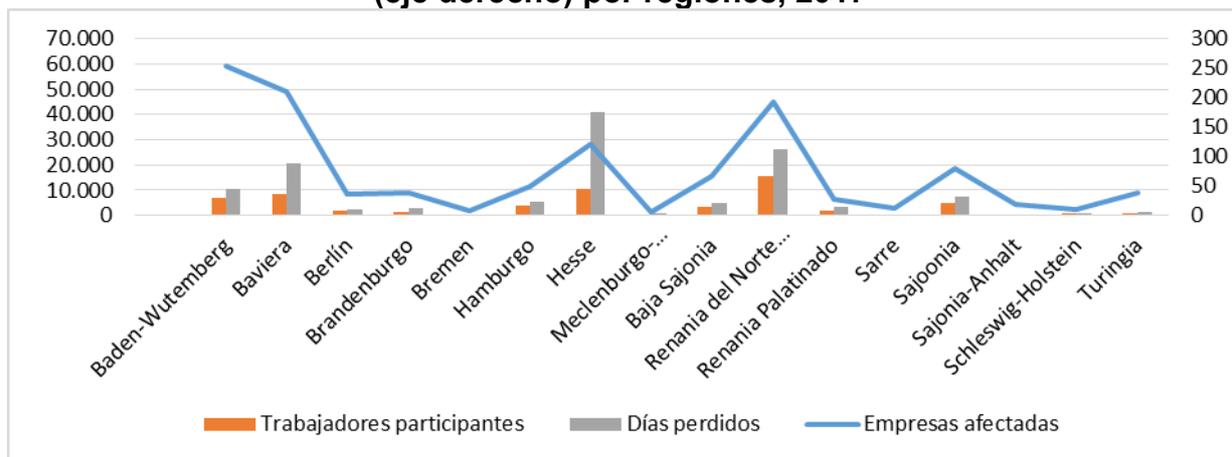
Trabajadores participantes en huelgas, días perdidos y empresas afectadas, 1984 a 2017



Fuente: Agencia Federal de Empleo

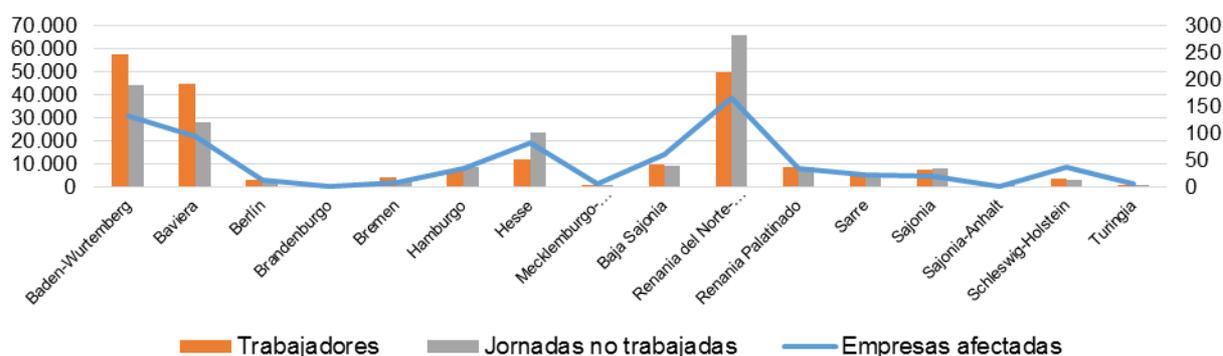
La distribución regional de la conflictividad laboral en 2017 es considerablemente diferente a la del 2016. Destaca el incremento de la conflictividad en Hesse y la caída en Baden-Wurtemberg. De acuerdo a la estadística de la Agencia Federal de Empleo, la conflictividad laboral se concentró en 2016 en las regiones con la mayor concentración industrial. En 2016 un tercio de las jornadas no trabajadas recayeron en esta última región, en 2017 solamente el 7,9%, lo que probablemente se deba a que fue muy baja la conflictividad en el metal.

Trabajadores y jornadas no trabajadas (eje izquierdo) y empresas afectadas (eje derecho) por regiones, 2017



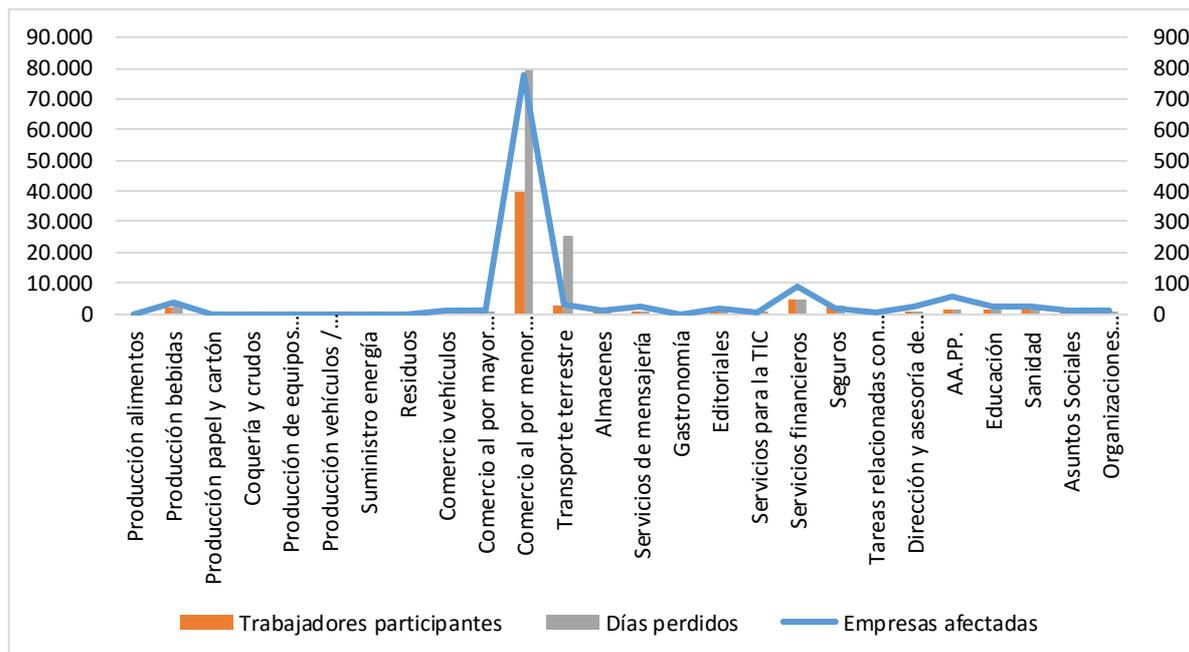
Fuente: Agencia Federal de Empleo

Trabajadores y jornadas no trabajadas (eje izquierdo) y empresas afectadas (eje derecho) por regiones, 2016



La estadística de la Agencia Federal de Empleo ofrece además un desglose por sectores, tanto del número de trabajadores que participaron en las huelgas convocadas en 2017 como de las jornadas no trabajadas. Destaca con mucha diferencia el comercio al por menor, tanto en el número de empresas afectadas, como en los días perdidos y el número de participantes. En 2016 todavía estaba a la cabeza el sector del automóvil y componentes (días no trabajados: 51.288; participantes: 96.700).

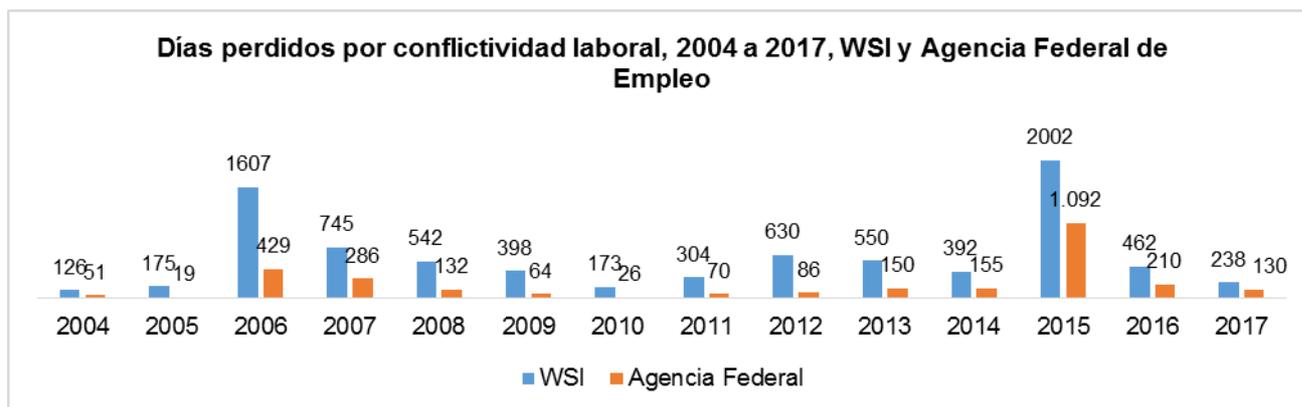
Participantes en huelgas, jornadas no trabajadas, por sectores, 2016



Agencia Federal de Empleo

Diferencias entre los datos del WSI y los de la Agencia Federal de Empleo

La estadística sindical es un cálculo aproximativo basado en los datos facilitados por los propios sindicatos, notas de prensa y otras fuentes. La Agencia Federal de Empleo recopila los datos facilitados voluntariamente por los propios empresarios que, de acuerdo al artículo 320 de Tomo III del Código Social, están obligados a notificar a la agencia la conflictividad. Los expertos sindicales afirman que la estadística oficial es poco fiable por no contabilizar los conflictos laborales de corta duración o con un número de participantes por debajo de ciertos topes. Las diferencias entre ambas estadísticas son considerables. El WSI concluye que la media de días perdidos por cada 1.000 trabajadores entre 2007 y 2016 se sitúa en 16 días, la agencia afirma que fueron 6 días. La estimación de la Agencia Federal de Empleo sobre el número de participantes representante es 53,3 puntos inferior a la del WSI, en lo referente a los días perdidos la diferencia es de 45,8 puntos.



Conflictividad laboral y surgimiento de organizaciones sindicales gremiales

El Instituto de la Economía Alemana (*Institut der deutschen Wirtschaft Köln - IW Köln-*, 2018a), cercano a la patronal, comenta la conflictividad laboral en 2017, señalando que ese año fue el de la menor intensidad de los conflictos jamás registrada por este instituto al menos desde el año 2000. En concreto, la duración media para lograr un acuerdo se situó en 3,2 meses. En 2015, el año en el que se registró la mayor conflictividad en ese período, la duración media de la negociación fue 6,2 meses. Además destacan que el acuerdo entre asociación de pilotos *Vereinigung Cockpit* (VC) y Lufthansa puso fin a un conflicto que duró cinco años. La negociación entre el sindicato de maquinistas GDL y la empresa de ferrocarriles *Deutsche Bahn*, que dio comienzo en diciembre de 2016, logró cerrarse en marzo de 2017 sin que se produjeran medidas de presión.

La mayor conflictividad se produjo según este instituto en el comercio al por menor en Renania del Norte Westfalia, con una duración de la negociación de 5,6 meses.

Un punto a destacar es que en 2017 se ha roto una dinámica que ha sido motivo de debate en los últimos años: el incremento de la conflictividad laboral a resultas de la competencia entre pequeñas organizaciones gremiales y las grandes organizaciones sectoriales. Afirma este instituto que las organizaciones gremiales presentan la mayor intensidad de conflictividad, situándose en primer lugar el sindicato de pilotos Cockpit y el de maquinistas GDL.

Afiliación a los sindicatos

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) informa que los sindicatos agrupados en esta organización contaban en 2017 con un total de 5.995.437 afiliados (2016: 6.047.503 afiliados) Destaca el sindicato del metal IG Metall con un total de 2.262.661 afiliados (2016: 2.274.033),

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 223

#

seguido del sindicato de servicios ver.di 1.987.336 afiliados (2016: 2.011.950) y, a mucha distancia, el sindicato de la minería, química y energía con 647.623 afiliados (20016: 644.944)

Afiliación a los sindicatos de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), 2015 y 2016

| | Total | en % | Total | en % |
|---|------------------|------------|------------------|--------------|
| | 2016 | | 2017 | |
| Sindicato de la construcción, agricultura, medio ambiente (IG Bauen-Agrar-Umwelt) | 263.818 | 4,4 | 254.525 | 4,2 |
| Sindicato de la minería, química, energía (IG Bergbau, Chemie, Energie) | 644.944 | 10,7 | 637.623 | 10,6 |
| Sindicato de la educación, ciencia (Gew. Erziehung und Wissenschaft) | 278.306 | 4,6 | 278.243 | 4,6 |
| Sindicato del metal (IG Metall) | 2.274.033 | 37,6 | 2.262.661 | 37,7 |
| Sindicato de la industria de la alimentación, gastronomía (Gew. Nahrung- Genuss- Gaststätten) | 201.623 | 3,3 | 199.921 | 3,3 |
| Sindicato de la policía (Gew. der Polizei) | 180.022 | 3 | 185.153 | 3,1 |
| Sindicato de ferrocarriles, transportes (EVG) | 192.807 | 3,2 | 189.975 | 3,2 |
| Sindicato de servicios (ver.di) | 2.011.950 | 33,3 | 1.987.336 | 33,1 |
| Total DGB | 6.047.503 | 100 | 5.995.437 | 100,0 |

Fuente: http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010/?tab=tab_0_0#tabnav

Incidencia de los acuerdos colectivos

Un reciente informe del Instituto de la Economía Alemana (*Institut der deutschen Wirtschaft Köln - IW Köln-*, 2018b) analiza la importancia de los acuerdos colectivos en función del porcentaje de trabajadores cuyas relaciones laborales están regulados por la negociación colectiva, basándose en los resultados de una encuesta representativa a los hogares (SOEP) correspondiente a 2016. En dicho año, el 37,5 % de los trabajadores estaban sujetos a un convenio colectivo de ámbito regional o nacional, el 11,2 % a un convenio de empresa, uno 4,6% recibía retribuciones independientes de las tablas salariales, estando sujetos a un convenio, y los salarios de otro 9,9% se regían por lo acordado por convenio sin que la empresa estuviera sujeta a dichos acuerdos. Las diferencias regionales son evidentes: el porcentaje de trabajadores en la parte oriental regulados por convenio regional o nacional es inferior al de la parte occidental mientras que se dan con mayor frecuencia los convenios de empresa.

| Tipo de regulación de los salarios, en % sobre el total de trabajadores | | | |
|--|-----------------------|----------------------------|--------------------------|
| | Total Alemania | Alemania occidental | Alemania oriental |
| Salarios regulados por convenio | 53,3 | 54,0 | 50,1 |
| Convenio regional o nacional | 37,5 | 38,7 | 31,7 |
| Convenio empresarial | 11,2 | 10,1 | 16,5 |
| Otro tipo de retribuciones acordadas por convenio | 4,6 | 5,2 | 2,0 |
| Salarios no regulados por convenio | 46,7 | 46,0 | 49,9 |
| Salarios adaptados al convenio | 9,9 | 10,1 | 8,9 |
| Salarios independientes del convenio | 36,7 | 35,9 | 41,0 |

Por sexo, las diferencias son mínimas: los salarios de 54,1% de los hombres y de un 52,5% de las mujeres estaban regulados por convenio. La única diferencia se da en los otros tipos de retribuciones acordadas por convenio, una categoría que suele englobar al personal directivo o con elevado grado de especialización (hombres: 6,1%, mujeres 3,1%).

Por edades, llama la atención que el porcentaje de trabajadores sujetos a convenio aumenta con la edad, pasando del 51,0% de los trabajadores entre 18 y 30 años de edad al 57,5% de aquellos que tienen más de 50 años.

En lo relativo al tipo de contrato, las diferencias son residuales. Los salarios del 55,2% de los trabajadores a jornada completa y el 53,0% de los trabajadores a jornada parcial, así como 58,0% de los trabajadores temporales y 53,8% de los trabajadores con un contrato indefinido estaban regulados por un convenio. No obstante, parece significativo que solamente el 31,6% de los trabajadores con un mini-empleo estaban sujetos a lo acordado por la negociación.

La diferencia es significativa entre los sectores económicos. Mientras que en las AA.PP. y en la educación la el porcentaje de trabajadores cuyos salarios están regulados por un convenio es del 67,3% y 71,2% respectivamente, y por lo tanto, muy superior a la media del

53,3% mayoría de los salarios de los trabajadores, en el sector de la información y comunicación este porcentaje es del 34,8% y en la gastronomía del 39,3%.

| Tipo de regulación de los salarios por sectores, en % sobre el total de trabajadores | | | | | |
|---|------------------------------|----------------------|---|--------------------------------|--------------------------------------|
| | Convenio regional o nacional | Convenio empresarial | Otro tipo de retribuciones acordadas por convenio | Salarios adaptados al convenio | Salarios independientes del convenio |
| Agricultura, silvicultura, pesca | 23,3 | 11,8 | 0,0 | 3,0 | 61,9 |
| Minería, energía, agua | 45,6 | 17,5 | 11,8 | 13,6 | 11,5 |
| Industria manufacturera | 34,6 | 12,0 | 7,0 | 8,8 | 37,7 |
| Construcción | 30,2 | 11,6 | 5,2 | 11, | 41,9 |
| Comercio, reparación, manutención de vehículos | 28,1 | 10,8 | 5,1 | 7,1 | 48,9 |
| Transporte, almacenes | 38,8 | 13,2 | 3,2 | 9,6 | 35,2 |
| Gastronomía | 27,1 | 9,5 | 2,7 | 4,7 | 56,0 |
| Información, comunicación | 23,0 | 8,3 | 3,5 | 3,5 | 61,7 |
| Créditos, seguros, sector inmobiliario | 40,7 | 9,2 | 11,8 | 11,1 | 27,2 |
| Servicios científicos, técnicos y otros | 25,8 | 8,5 | 4,4 | 7,5 | 53,9 |
| AAPP, Seguridad Social, defensa | 60,9 | 5,7 | 0,7 | 11,6 | 21,1 |
| Educación | 64,5 | 5,8 | 0,9 | 10,7 | 18,1 |
| Sanidad, servicios sociales | 40,4 | 16,7 | 2,9 | 15,9 | 24,1 |
| Arte, ocio | 24,4 | 5,7 | 1,1 | 20,7 | 48,0 |

Otro aspecto de interés son las diferencias en función del tamaño de la empresa. Solamente el 26% de los trabajadores en empresas con menos de 20 trabajadores cuentan con un convenio que regula sus salarios mientras que este porcentaje asciende al 65,8% en las empresas con más de 2.000 trabajadores. Lo mismo sucede en las empresas con un comité de empresa, en las que el 65,9% cuenta con convenio. En las empresas que no tienen comité este porcentaje cae al 24,8%.

IRLANDA

IMPACTO DEL AUMENTO EN 2016 DEL SALARIO MÍNIMO NACIONAL

El ESRI (Economic&Social Research Institute) y la *Low pay Commission* (Comisión sobre los bajos salarios) de Irlanda, han publicado recientemente un nuevo estudio sobre el impacto del aumento del Salario Mínimo Nacional en Irlanda en 2016.

El 1 de Enero de 2016, siguiendo las recomendaciones de la *Irish Low Pay Commission*, el salario mínimo en Irlanda aumentó de 8,65 € a 9,15 € por hora, un incremento de aproximadamente un 6 por ciento. La *Low pay Commission* tuvo en consideración las mejores condiciones económicas dentro del mercado laboral, incluyendo la fuerte recuperación económica, el crecimiento del empleo y el aumento medio de los salarios en la economía. El salario mínimo en Irlanda había permanecido relativamente invariable en los nueve años precedentes.

El estudio concluye que el aumento en 2016 de las tarifas de salario mínimo nacional (*National Minimum Wage- NMW*) no condujeron a un mayor desempleo entre los trabajadores con salarios mínimos. Aunque la investigación descubrió que hubo una reducción en el número medio de horas trabajadas por los empleados con salarios mínimos, la evidencia sugiere que ésta fue causada por un incremento en los trabajadores a tiempo parcial que se sumaron al mercado laboral siguiendo el aumento de salarios.

El estudio detectó que el número medio de horas descendió en 0,7 horas por semana. El análisis dividió la muestra basándose en el tipo de contrato, temporal o permanente, y encontró un relativamente mayor impacto en los contratos temporales donde la reducción fue de 3.3 horas por semana. Estas disminuciones se atribuyen generalmente a que los empresarios reducen las horas de los trabajadores existentes, debido a unos costes laborales más altos. Esto es similar a los resultados de Stewart y Swaffield (2008) que evidenciaron que la introducción de un salario mínimo en el Reino Unido causó una reducción de las horas trabajadas por los trabajadores con rentas bajas de entre una y dos horas a la semana. Sin embargo, según indica este estudio, un análisis ulterior reveló un aumento en el empleo de trabajo voluntario a tiempo parcial con salarios mínimos, incentivado por un salario más alto.

El Sr. Seamus McGuinness, Research Professor en el ESRI comentó: " *Los resultados indican que al menos parte de la reducción en la media de horas de trabajadores con salarios mínimos puede ser debida a más*

trabajadores a tiempo parcial ingresando en el mercado laboral por un salario mínimo más alto. Nuestro análisis no reveló efectos negativos en el empleo, debido al aumento en 2016. Existe poca evidencia de que el aumento del salario mínimo en 2016 tuviera ningún impacto negativo inmediato en los trabajadores con rentas bajas”.

El Dr. Donal de Buitléir, Presidente de la *Low Pay Commission*, manifestó: *“La Low Pay Commission tiene la responsabilidad legislativa de asegurar que cualquier incremento recomendado en las tasas horarias del salario mínimo nacional no tenga un significativo impacto en el empleo. El informe provee una muy necesaria evidencia del impacto del aumento del salario mínimo nacional en 2016 tanto en las horas trabajadas como en las tendencias generales de empleo en los trabajadores con salarios mínimos.”*

Un artículo publicado recientemente en el *Irish Times* sobre este tema, destaca que el salario mínimo nacional actualmente es de 9,55€ por hora, lo que corresponde a una paga promedio mensual “llevada a casa” de 1.613€, antes de impuestos. Se estima que más de 120.000 trabajadores en la economía Irlandesa reciben el salario mínimo.

El *Irish Times* también señala que el *Living Wage Technical Group* (Grupo Técnico para un Salario Digno), planteó el año pasado lo que se considera como tarifa de paga mínima horaria al trabajador para cubrir los costes básicos de subsistencia desde 11,50€ a 11,70€.

**ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**

BELGICA

ENTREVISTA A LA MINISTRA DE ASUNTOS SOCIALES Y SANIDAD PÚBLICA, MAGGIE DE BLOCK³⁰

Se reproduce a continuación la entrevista a la Ministra de Asuntos Sociales y Sanidad publicada en el diario Le Soir el 21/04/2018.

Hace tres años, Maggie De Block contaba con un elevado capital de simpatía, un liderazgo ininterrumpido en los sondeos de opinión, una sinceridad que daba en el blanco y una rara popularidad en los lugares públicos. Hace tres años, Maggie De Block era "Super Maggie". Actualmente, su imagen se ha deteriorado a causa de cientos de millones de reducciones en el presupuesto de la asistencia sanitaria, por los repetidos golpes de la oposición, la dificultad a la hora de comunicar su visión –a menudo más flamenca que belga- de lo que debería ser la política de sanidad cuando el dinero escasea.

¿Injusto? Maggie De Block relativiza cordialmente su pérdida de popularidad entre los francófonos. "Yo siempre he pensado que dentro de dos años no se acordará nadie". Lo más importante es "lo que permanece: el trabajo que se ha hecho". Trata de explicar lo mejor posible su trabajo y comunicar *a priori* las medidas populares y las que no lo son tanto.

Después de haber reducido el gasto, usted dice que va a tomar medidas a favor del paciente. ¿Cuáles?

Estamos intentando mejorar el nivel de los tratamientos de salud mental. El objetivo sería garantizar la mejora de la calidad de los cuidados en este sector. Y esto pasa por el reconocimiento de las profesiones de psicólogo y de orto-pedagogo (pedagogos de educación especial).

Con numerosas polémicas...

Exacto. Sobre este tema, estamos teniendo éxito en las soluciones. Es necesario un cierto nivel –es decir, como en Francia, un master a nivel universitario- para dispensar tratamientos de salud mental. En caso contrario, sería peligroso para la gente. Estimamos que es necesaria una elevada calificación para practicar la cirugía ¿Por qué tendría que ser diferente para los trastornos mentales? Todo el mundo puede pensar que unas palabras de consuelo podrían ser suficientes para evitar un suicidio; pero esto no es verdad. Antes de la nueva Ley, algunos ejercían la medicina mental sin ninguna formación. Esto ya no es aceptable.

³⁰ Fuente: Le Soir, 21/04/2018

Sin embargo, algunos creen en la eficacia de las medicinas alternativas...

Puede ser, pero yo como Ministra de Sanidad debo tomar medidas que tengan un impacto demostrado para mejorar la vida de aquellos que estén muy enfermos. Los baños calientes pueden beneficiar, pero no es cuestión de reembolsarlos. No es normal invertir los fondos públicos en tratamiento médicos que no dan resultados. Si mañana me aportan esos resultados – con ensayos clínicos exigentes-, consideraré la posibilidad de revisar mi opinión. Sé que mi postura es discutida, pero se trata de mi responsabilidad.

Volvamos a la salud mental: ¿Qué hay después de que sea reconocida?

Un reembolso. Y es un gran avance. Existe desde hace años, la demanda de asunción de los tratamientos psicológicos de primera línea, pero no se había hecho nada, ni siquiera un inicio de tentativa. La salud mental es una parte esencial de nuestra salud en general, razón por la cual yo me he hecho cargo de este asunto desde el principio de la legislatura. Estamos en vísperas de un avance histórico en este sector: de aquí a finales de año pondremos en marcha el primer sistema de reembolso de los tratamientos psicológicos. Este es el resultado de un largo trabajo con el nuevo Consejo Federal de cuidados de salud mental, con las mutualidades y con el INAMI (Instituto Nacional del Seguro de Enfermedad-Invalidez). Un presupuesto anual de 22,5 millones estará disponible a partir del último trimestre de 2018.

¿Cuál sería el importe reembolsado por la consulta?

Es demasiado pronto para pronunciarse... Pero son conocidas las grandes líneas: se tratará de reembolsar un tratamiento de corta duración con un psicólogo o un orto-pedagogo clínico en el seno de un marco multidisciplinario. El reembolso de los tratamientos psicológicos de primera línea permitirá más rápidamente recibir un tratamiento a las personas que sufran de trastornos psíquicos moderados, mientras que actualmente tienen que esperar, a veces, varios años antes de ser ayudadas. Evitamos de esta manera que ciertos problemas se agraven. Es un primer paso y sabemos que habrá que inyectar rápidamente más dinero, pero partimos de cero. Añado que el reembolso previsto podría ser un complemento a lo que los seguros complementarios de las mutualidad a veces asumen.

Usted a menudo habla del precio de las medicinas ¿Qué pasa con el paciente?

Hemos tomado una serie de medidas muy importantes, aunque todavía no son siempre visibles: 125 millones para favorecer el recurso a la inmunoterapia en el tratamiento del cáncer, una mejor asunción de la "oncofreezing" (criogenización de esperma o de óvulos antes de un tratamiento contra el cáncer), procedimiento especial para facilitar el acceso a los menores a tratamientos reservados a los adultos en el caso de un cáncer, de artritis juvenil, de psoriasis...

¿Y para el gran público?

Durante esta legislatura, la factura global del paciente va a disminuir en 60 millones de euros. Un ejemplo concreto: el precio de 150 medicinas ha bajado el 1 de abril, en el marco de un nuevo mecanismo de competencia de las sociedades farmacéuticas. Hablamos aquí de una serie de medicamentos como anti-ácidos, anti-colesterol, antihistamínicos, antiinflamatorios, contra la hipertensión, contra el Alzheimer, etc. El principio: dos años después de la expiración de la patente de un medicamento, el reembolso está limitado a los productos que se encuentren en el rango de los "medicamentos menos caros". Sobre la masa de medicamentos vendidos, la ganancia para el paciente es de 2,15 millones de euros.

¿Y para el INAMI?

Será de 11,3 millones, pero la cifra será reinvertida en la innovación a favor del paciente.

Bajas por enfermedad

Según las estimaciones de la Ministra de Sanidad, Maggie De Block, se produjo una importante mejora en los datos de bajas laborales de entre un mes y un año en 2017. En 2016, 506.321 personas se ausentaron del trabajo durante esos períodos por enfermedad. En 2017 hubo unas 52.000 ausencias menos.

Una mejora sensible después de un año de relativo estancamiento. Hay que precisar que solamente después de un mes las personas enfermas se pueden beneficiar de un ingreso sustitutivo de la mutualidad. Las estimaciones para 2017 deberían representar un ahorro, todavía no traducido en cifras, para la caja de la Seguridad Social.

La Ministra ve la eficacia de varias medidas puestas en marcha recientemente. La primera sería la obligación, para los médicos, de indicar

una fecha de reincorporación al trabajo en el certificado médico que envían a la mutualidad. Para el Gabinete de la Ministra, el hecho de estipular una fecha final *“tiene como efecto que las personas vuelvan al trabajo más rápidamente en las primeras semanas”*.

De Block ha introducido también un mejor control sobre el trabajo del médico asesor de las mutualidades. Estos facultativos constatan la incapacidad laboral y verifican la duración. Pero desde el 2016, el INAMI (que abona las indemnizaciones) efectúa controles sobre varios millares de expedientes (7.500 desde el primero de enero de 2016). Para el Gabinete, esta medida tiene como efecto el aumento de *“la calidad de las evaluaciones”* de los médicos asesores.

El Gobierno Federal ha introducido una tercera medida que, para Maggie De Block, permite mejorar las cifras en lo que se refiere a enfermedad. Se trata de una medida que consiste en establecer un trayecto de reintegración al trabajo, con la colaboración del trabajador que ha estado enfermo, el médico de cabecera, el médico de la mutualidad y el de la empresa.

“Pero atención –precisa Maggie De Block. “Evidentemente no se trata de la vuelta al trabajo de personas gravemente enfermas: Aquí se trataría de personas que deseen volver a trabajar.” Estos trayectos de reintegración tienen como objetivo la vuelta al puesto de trabajo que ocupaba la persona que cayó enferma. Por defecto, el trayecto podría permitir una reinscripción en otra función.

Finalmente, la última medida que ha podido permitir el descenso del número de enfermos es un cuestionario enviado el segundo y el séptimo mes de incapacidad, en el cual la persona enferma evalúa su incapacidad por sí misma.

Para completar, hay que precisar que la situación es claramente más complicada para los enfermos de larga duración. *“El aumento se estabiliza”*, -declara Maggie De Block. En cuatro años el número de enfermos de larga duración ha aumentado el 20%.

Urgencias

Maggie De Block ha refinanciado al sector de la ayuda médica de urgencia, hasta llegar a los 47 millones de euros; es decir, en unos años ha triplicado su presupuesto. *“Además de estas inversiones suplementarias, estamos redefiniendo la organización de la oferta. Estamos buscando un “Acuerdo del nivel de servicio” (servicio mínimo) del 90%; es decir el porcentaje de trayectos para los cuales las ambulancias llegan en 15 minutos. No había una normativa en este ámbito. Globalmente, los*

trayectos donde las ambulancias llegaban in situ en el plazo de quince minutos estaban un poco por debajo del 90%. Sin embargo, la falta de datos no permitía identificar las zonas desfavorecidas y la mejora del servicio. Con la nueva normativa, Bélgica se convertirá en uno de los líderes de Europa. Una de las razones por las cuales imponemos estos elevados estándares es para proteger las zonas rurales. Por supuesto, nuestro objetivo sería que, en el 100% de los casos, una ambulancia pudiese llegar al lugar en el plazo de quince minutos, pero esto no es siempre posible."

MIGRACIONES

DINAMARCA

NUEVAS NORMAS PARA ACCEDER A LA CIUDANÍA³¹

La ministra de Extranjería e Integración acaba de presentar el proyecto del gobierno para negociar un nuevo acuerdo sobre el acceso a la ciudadanía danesa que comprende las siguientes propuestas:

1. Se restringirán las normas referentes a la autosuficiencia. Esto significa que el interesado no podrá haber percibido prestaciones públicas en los 2 últimos años previos a la fecha de presentación del proyecto de ley sobre naturalización³². Tampoco podrá haber obtenido prestaciones públicas por períodos superiores a 4 meses en los últimos 5 años. En este concepto se incluye también la prestación por desempleo.

En la actualidad, se requiere que el solicitante de la nacionalidad no haya percibido prestaciones públicas durante un año anterior a la presentación del proyecto de ley de naturalización y, además, sólo podrá haber obtenido prestaciones durante un período de 6 meses en los últimos 5 años.

2. Se endurecerán las normas referentes a los antecedentes penales, de manera que el futuro se negará la nacionalidad con carácter permanente a las personas que hayan cometido delitos contra menores, crímenes sexuales o crímenes relacionados con bandas de delincuentes. Se introducen períodos de carencia para los delitos contra la infancia, si el agresor es menor de 18 años en el momento del delito, en función de la sanción y la duración de la misma.

En la actualidad los crímenes graves impiden el acceso a la nacionalidad con carácter permanente. Esto también se aplica a los solicitantes sancionados con pena privativa de libertad por más de 60 días por causas de terrorismo o delito de traición y a aquellos que hayan sido expulsados de forma permanente o que hayan recibido una pena de prisión incondicional de un año y medio o más. Los demás sancionados sólo podrán acceder a la nacionalidad tras haber superado períodos de carencia que se fijan en función de la gravedad de la sanción y la duración de la pena.

3. Se establecerá un nuevo organismo de médicos especialistas, en el marco del organismo encargado de la Seguridad del Paciente, para

³¹ **Fuentes:** Texto página Web del gobierno (resumen por la Consejería de Empleo y Seguridad Social en Dinamarca)

³² La naturalización se hace mediante un proyecto de ley que se presenta ante el Parlamento dos veces al año.

apoyar y mejorar los diagnósticos que se tienen en cuenta para acceder a la nacionalidad por motivos de salud. La Comisión de Naturalización del Parlamento podrá solicitar al citado organismo una "segunda opinión" si surgen dudas respecto a la calidad de un certificado médico aportado para la gestión de un expediente.

En la actualidad, los solicitantes de nacionalidad por motivos de enfermedad pueden quedar exentos de superar las pruebas del idioma danés y el examen de ciudadanía. Algunos de estos casos son remitidos a la Comisión de Naturalización del Parlamento que es la responsable de decidir si se otorga dispensa o no. Generalmente, esto se concede cuando el solicitante haya sido diagnosticado con una enfermedad física o psíquica de larga duración, una enfermedad sensorial o una discapacidad que le impide superar las pruebas.

4. Se introduce una nueva medida basada en exigir al solicitante de la nacionalidad que participe en un acto municipal en el que, entre otras cosas, tendrá que jurar que se compromete a cumplir con lo dispuesto en la Constitución. Quedarán exentos de ello determinados colectivos, como los solicitantes residentes en Groenlandia y las Islas Feroe, los menores de 18 años y los apátridas nacidos en Dinamarca que estén protegidos por la Convención de Derechos del Niño y la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas.

En la actualidad, se exige al solicitante que firme una declaración jurada de fidelidad y lealtad a Dinamarca y a la sociedad danesa en la que se compromete a cumplir la normativa danesa, inclusive la Constitución, y respetar los valores y principios jurídicos daneses y también la democracia del país.

5. Se reajustarán los niveles de las multas, de manera que el futuro las multas de tráfico inferiores a 4.000 coronas (aprox. 534 €) no se tendrán en cuenta a efectos del derecho a la naturalización. El gobierno propone también que determinadas multas de tráfico puedan presentarse ante la Comisión de Naturalización con objetivo de obtener dispensa de los requisitos referentes a los delitos criminales.

En la actualidad, las multas de tráfico de más de 3.000 coronas (aprox. 200€) impiden la naturalización durante un período de 4 años y 6 meses a partir de la infracción.

La ministra de Extranjería e Integración ha dicho: "Con este proyecto se pretende dejar claro que el derecho a la nacionalidad es algo especial y no se da por hecho, y que hay que hacer un esfuerzo para lograrlo. El

gobierno desea que la ciudadanía danesa sólo se conceda a los extranjeros que han residido en el país muchos años y que han demostrado claramente que desean formar parte de la sociedad danesa y de nuestros valores. Por esta razón, proponemos, entre otras cosas, imponer requisitos más estrictos a efectos de la autosuficiencia. Y, en principio, si se ha cometido un delito grave en Dinamarca, es lógico que se deniegue el acceso a la ciudadanía danesa.”

El gobierno minoritario (Liberal-Conservador) está negociando en estos momentos con los Partidos Socialdemócrata y Popular Danés, PPD, que opinan que el proyecto es demasiado moderado y exigen más restricciones. Entre otras cosas, ambos partidos proponen que se introduzca la posibilidad de anular la naturalización en caso de que la persona viole la ley y comita delitos en un plazo de 10 años posteriores a la naturalización. Por otra parte, el PPD propone que sólo se conceda la nacionalidad a 1.000 personas al año y se dé prioridad a los ciudadanos de países occidentales.

El Partido Socialdemócrata propone que se introduzca en los artículos del Código Penal que las penas por delitos de terrorismo y de traición conllevan la pérdida de la nacionalidad.

GRECIA

SENTENCIA DEL SUPREMO SOBRE LIBERTAD DE MOVIMIENTO DE REFUGIADOS.

Según una reciente sentencia del Tribunal Supremo Administrativo de Grecia, los refugiados y migrantes que lleguen a las islas griegas del mar Egeo ya no estarán obligados a permanecer en ellas, sino que podrán viajar a la parte continental.

Con ello, el Tribunal levanta las restricciones recogidas en el acuerdo entre la UE y Turquía de marzo de 2016, que contemplaba que todo migrante que llegara a Grecia después de esa fecha debía ser devuelto a Turquía y sólo podría trasladarse a la parte continental si formaba parte de algún grupo vulnerable o si su solicitud de asilo había sido resuelta positivamente.

La decisión del Tribunal no tiene efecto retroactivo y no afectará a los más de 15.000 refugiados que ahora se encuentran en las islas, cuya situación es continuo objeto de críticas por parte de las ONGs.

De acuerdo con la sentencia, las restricciones geográficas han llevado a que no pueda haber un reparto equitativo de refugiados entre todas las regiones del país, lo que ha llevado al deterioro económico donde hay una mayor concentración de migrantes. La sentencia entrará en vigor una vez sea publicada oficialmente.

Aunque el Ministro de Migración, Dimitris Vitsas, no ha comentado la sentencia, según los medios de comunicación el Gobierno estaría preparando una fórmula para evitar que el acuerdo UE-Turquía se anule.

El Consejo griego para los Refugiados había presentado un recurso ante el Supremo Administrativo en mayo de 2016. La ONG Solidarity Now celebra la sentencia como una victoria para los derechos humanos y la legislación de asilo en Grecia, pero ha criticado que no tenga efectos retroactivos, pues conduce a un tratamiento desigual de los refugiados.

Proyecto de ley para aliviar la superpoblación en los campamentos de refugiados.

Se ha presentado en el Parlamento griego un proyecto de ley para simplificar y agilizar los procedimientos de asilo y aliviar la superpoblación en los campamentos de refugiados.

Cinco campamentos en las islas griegas cercanas a la costa turca tienen

más del doble de su capacidad, según cifras del Gobierno, y se han sumido en la violencia por las condiciones de vida y las demoras en las solicitudes de asilo, que a menudo tardan meses en procesarse.

Los grupos defensores de Derechos Humanos y la Comisión Europea, que ha ofrecido a Grecia millones de euros en ayuda de emergencia, han criticado al Gobierno por no hacer lo suficiente para manejar la situación.

Dirigiéndose al Parlamento, el Ministro de Migración, Dimitris Vitsas, ha reconocido que el proyecto de ley «no resolverá mágicamente el problema de los refugiados», pero ha asegurado que el Gobierno quiere reducir la espera de miles de solicitantes de asilo.

El objetivo de la ley es «llevar a cabo un procesamiento rápido de las solicitudes de asilo, respetando los derechos de quienes buscan protección internacional» ha subrayado Vitsas. El Gobierno también ha planeado contratar más personal, incluso en las islas, según ha añadido.

Una decena de grupos de Derechos Humanos critican el proyecto de Ley, que también prevé un procedimiento de aleación abreviado para los solicitantes de asilo rechazados, diciendo que conduciría a procedimientos que violan los derechos de los refugiados.

El proyecto de ley también permite la imposición de una prohibición a los solicitantes de asilo que viajan más allá de las islas hasta que sus reclamos sean procesados, según la sentencia del Tribunal Supremo (v. anterior noticia).

IRLANDA

ACTITUDES FRENTE A LA DIVERSIDAD DE LA INMIGRACIÓN

Una nueva investigación publicada recientemente por el ESRI (*Economic & Social Research Institute- Irlanda*), muestra que las actitudes frente a la inmigración en Irlanda se han vuelto más negativas durante la crisis económica. La actitud frente a la inmigración era más favorable en Irlanda que en la media de diez países del Oeste de Europa en el período pre-recesión. Pero entre 2008 y 2014 las actitudes de los irlandeses descendieron por debajo de la media Europea. Se ha descubierto que la experiencia personal y el contacto social promueven actitudes positivas frente a la inmigración e inmigrantes en Irlanda.

El nuevo estudio, titulado *Actitudes frente a la Diversidad en Irlanda*, se extrae de una encuesta de actitudes de la *European Social Survey* recogida desde 2002. Se ha descubierto que las actitudes de los nacidos en Irlanda frente a la inmigración han cambiado significativamente en el tiempo, dependiendo del origen étnico de los inmigrantes, de la educación y seguridad financiera de los encuestados y del nivel de contacto que las personas tienen con aquellos provenientes de diferentes orígenes étnicos.

La investigación publicada conjuntamente por el ESRI y el *Irish Human Rights and Equality Commission* (Comisión para los Derechos Humanos y la Igualdad) observa que la diversidad aumenta en Irlanda y monitoriza las actitudes para el período del 2002-2014. Los resultados de Irlanda también se comparan con los promedios de otros estados del Oeste de Europa.

Los principales descubrimientos incluyen:

Las actitudes frente a la inmigración y los inmigrantes han sido impactadas por la crisis y recuperación económica. La percepción positiva de la contribución de los inmigrantes a la economía aumentó entre el 2002 y el 2006, antes de descender en 2008 con el comienzo de la crisis. Las actitudes más negativas frente a la inmigración se registraron en 2010, convirtiéndose las actitudes en más positivas cuando la perspectiva económica mejoró.

Las actitudes varían significativamente dentro de grupos específicos. El 58 por ciento de los encuestados mostró apoyo a los inmigrantes del mismo grupo étnico. En cambio el 41 por ciento apoyaban a los Musulmanes y el 25 por ciento apoyaban a los inmigrantes Rumanos. El apoyo a los inmigrantes Musulmanes y Rumanos es más bajo

en Irlanda que en la media de los otros diez países del Oeste de Europa encuestados.

El contacto frecuente con personas de diferentes grupos étnicos está directamente asociado con actitudes más positivas, si el contacto es satisfactorio. Alrededor de uno de cada cuatro nacidos en Irlanda tiene contacto con alguien de otra raza o étnica cada día, con un 58 por ciento informando de contactos por lo menos semanales.

La división por edad, área o ideología. No hay diferencia estadística significativa entre las actitudes de personas de diferentes edades o entre las áreas rurales o urbanas en los niveles de apoyo a la inmigración. De manera similar, no existe una clara conexión entre las visiones políticas izquierda-derecha y el apoyo a la inmigración como se observa en otros Estados Europeos.

Respecto a creencias sobre raza y étnia, menos de la mitad de los adultos nacidos en Irlanda creen que algunas culturas son superiores a otras, mientras que el 45 por ciento cree que algunas razas han nacido "como más trabajadoras" que otras. Ambas cifras están ligeramente por encima de la media Europea evaluada en otros diez Estados.

El análisis de los informes incluye recomendaciones extraídas de las conclusiones para Irlanda:

- Facilitar significativas y positivas interacciones entre la población Irlandesa de origen y los inmigrantes reducirá probablemente el sentimiento anti-inmigración, por ejemplo, a través de iniciativas comunitarias y plan urbanístico inclusivo.
- Proporcionar información correcta sobre las características de los inmigrantes, por ejemplo, los niveles de educación y tasas de empleo, tienen un papel importante informando al público en general sobre inmigración y desafiando las percepciones sobre los inmigrantes como un grupo homogéneo.
- La lucha contra la pobreza y la promoción de logros educativos en Irlanda promoverá probablemente una mayor cohesión social y comprensión sobre los grupos étnicos minoritarios.
- La monitorización de las actitudes es una herramienta vital para el futuro en la comprensión del contexto social de la integración de los inmigrantes.

Irlanda también debe ser examinada por la UN (Naciones Unidas) bajo las obligaciones del Estado y bajo la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial* (UNCER) y el dossier sobre estos descubrimiento informará también la *Comisión's submission* de ese comité experto UN.

La Sra. Emily Logan, Chief Commisioner de la Comisión Irlandesa para los Derechos Humanos y la Igualdad, manifestó:

"Para apoyar una sociedad integrada, es importante para nosotros saber cómo se sienten las personas en Irlanda sobre los cambios en la población, y comprender la clase de factores sociales, económicos y culturales que influyen las actitudes frente a la diversidad".

"Este informe ofrece una comprensión de las actitudes que prevalecen frente a la diversidad y cómo éstas actitudes se forman, y ayudará a la Comisión en su misión de construir una justa e inclusiva sociedad que protege y promueve los derechos humanos y la igualdad."

El autor líder de este informe, Sr. Frances McGinnity del ESRI, manifestó:

"Las actitudes frente a los grupos minoritarios son importantes puesto que pueden influenciar comportamientos como decisiones de reclutamiento y voto, también sobre cómo se sienten acogidos los grupos minoritarios. Dados los debates públicos negativos sobre inmigración en partes de Europa y de US, la monitorización en curso de las actitudes hacia los inmigrantes continúa siendo importante como indicador de los desafíos a combatir para apoyar la integración de los inmigrantes y la cohesión social en Irlanda".

Se completa el estudio anterior, con una información de la BBC del 05/04/2018, desarrollada a continuación:

Panfletos Anti-Islamistas distribuidos en Irlanda.

Según información de la BBC, la policía está investigando después de que folletos informativos anti-Islamistas hayan sido depositados en buzones en la zona de "Ravenhill Road" de Belfast. Afirman ser parte de un grupo llamado a sí mismo "Generación Sparta", y pide a los lectores que resistan a lo que llaman "Islamisation" (islamización).

El PSNI (*Police Service of Northern Ireland*) trata el incidente como un delito de odio. El consejero de *Ulster Unionist* Sr. Chris McGimpsey dijo que había "un número significativo de familias de jóvenes inmigrantes" en la comunidad. *"Este comportamiento no es deseado y no refleja el pensamiento a las personas de la zona de lower Radenhill Road"*, dijo.

La noticia señala que una señora que recibió el folleto informativo manifestó que el texto era atemorizante. *"Están tratando obviamente de provocar a la población contra los de fe Musulmana"*, dijo ella.

Pánico en la comunidad

El Jefe Inspector Sr. David Moore dijo: *“Estamos tratando este tema como un incidente de odio y estamos llevando a cabo una serie de investigaciones”*. *“El PSNI continúa aclarando que un crimen de odio, en cualquier de sus formas, es inaceptable”*.

El Sr. Wasif Naeem, del Centro Islamista de Belfast, dijo que las personas detrás de estos folletos eran *“una minoría de personas, sentadas en casa imprimiendo estos panfletos, tratando de crear un sentido de pánico en la comunidad”*. Él también dijo que la circulación de literatura anti-Islam era *“desgraciadamente un ocurrencia habitual”*.

SUECIA

EL PROBLEMA DE LOS SOLICITANTES DE ASILO³³

Solamente que una persona sea explotada por la criminalidad laboral es ya demasiado, afirma el líder del grupo Moderado del Parlamento, *Tobias Billström*. Pero el problema principal no son las tretas con los empleos de nueva creación o los permisos de trabajo. El problema principal son todos los sin papeles, puesto que los solicitantes de asilo no son expulsados tras negárseles la estancia, dice *Billström* al periódico *Dagens Nyheter (DN)*.

En el *DN* del 28 de abril de 2018, la Ministra de Empleo, *Ylva Johansson*, culpaba al gobierno de la Alianza³⁴ 2006-2014 de una parte de la amplísima criminalidad laboral actual. Señala que la Alianza recortó las partidas para política de ambiente laboral, introdujo guías privados para el establecimiento y "coaches"³⁵ laborales que a veces se dedicaron a engañar al estado y robar dinero de los contribuyentes, y elaboró las leyes de facto más liberales del mundo para la inmigración de mano de obra.

El líder del grupo Moderado en el Parlamento, *Tobias Billström*, Ministro de Migración del gobierno de la Alianza con responsabilidad, entre otras cosas, en el tema de la migración laboral, se defiende con la crítica al gobierno rojiverde:

- Naturalmente, necesitamos siempre trabajar para evitar que las personas sean utilizadas, y luchar contra la criminalidad que está detrás. Pero la base para la explotación es, principalmente, el gran grupo de solicitantes de asilo quienes, tras negárseles el mismo, viven sin permiso en Suecia, afirma *Billström*.

- Cuando en 2013 señalamos este problema, recibimos comentarios despreciativos del Ministro de Justicia Morgan Johansson, entonces en la Comisión de Justicia, diciendo que la policía debía dedicarse más a cazar delincuentes que sin papeles. Después, *Anders Ygeman* prometió, durante su etapa de Ministro del Interior, que las extradiciones aumentarían hasta 80.000 durante 2015-2017. Pero no fue así.

El problema principal tras la criminalidad laboral con trabajo negro con salarios de esclavitud es, según *Billström*, justamente los solicitantes de asilo que se esconden tras negárseles el permiso de residencia.

Pero, según la policía de Aduanas, la Agencia Tributaria y los sindicatos, hay muchas personas de las ex – repúblicas soviéticas, pero también de

³³ Fuente: Dagens Nyheter. 29.04.2018.

³⁴ La Alianza = Moderados, Liberales, Centro y Cristianodemócratas.

³⁵ Job coach = entrenador de trabajo, instructor laboral.

América Latina y otros lugares del mundo, que vienen con visado de turista y después desaparecen para trabajar en negro por salarios muy por debajo de los establecidos por los convenios colectivos.

- Sí, es cierto, pero en comparación con los que se les ha negado el asilo se trata de grupos menores, afirma *Tobias Billström*.

- En mi opinión, el gobierno no otorga suficiente prioridad a las expulsiones.

Sin embargo, según el Jefe del Grupo de la Policía de Aduanas de Estocolmo, *Jerk Wiberg*, solamente una cuarta parte de los sin papeles que la policía y otras autoridades encuentran en sus razias, están denunciados por la Dirección General de Migraciones de Suecia³⁶ por haber desaparecido tras negárseles el asilo.

Según la Policía de Aduanas, alrededor del 50% son personas anteriormente desconocidas para las autoridades suecas, a excepción de la Agencia Tributaria, la cual, hasta noviembre del año pasado, otorgó números de coordinación y formularios impositivos tipo A sin averiguar si quien los solicitaba tenía o no permiso de trabajo, de acuerdo con una decisión tomada por el gobierno de la Alianza.

La Policía de Aduanas señala la necesidad de más plazas para la Agencia de Migración para retener a las personas que deben ser expulsadas.

Actualmente hay 357 plazas en todo el país. Muchos de los sin papeles que son detenidos por la Policía de Aduanas son después vueltos a poner en libertad debido a la falta de plazas para retenerlos, y pueden seguir trabajando en negro al día siguiente a pesar de tener en su mano un fallo de expulsión.

¿El gobierno de la Alianza es culpable también de la falta de plazas para retener a estas personas?

- Sí, pero ahora en nuestro presupuesto hemos destinado más dinero para más plazas.

El gobierno rojiverde ha otorgado a la Dirección General de Migraciones de Suecia la misión de aumentar en 2018 el número de plazas en al menos 100. La Agencia, en su último informe, cree que puede llegar hasta 150. La propuesta presupuestaria de los Moderados podría implicar unas 100 plazas más durante la próxima legislatura.

³⁶ Migrationsverket. www.migrationsverket.se

DN, en estas tres últimas semanas, ha informado en diversos artículos sobre la criminalidad en el mundo laboral y la sociedad en la sombra.

Desde enero de 2017, toda una serie de autoridades, siguiendo la iniciativa del gobierno, están llevando a cabo visitas no anunciadas a lugares de trabajo contra la competencia desleal en toda una serie de sectores. Las *razias*, llevadas a cabo por la Policía y la Agencia de Ambiente Laboral, tienen lugar tras una labor policial de vigilancia, pistas e indicaciones de irregularidades.

En las ahora más de 400 intervenciones, las autoridades han encontrado pruebas de muchas variantes de criminalidad laboral muy estudiada. Sin papeles que se oponen a una resolución de expulsión y que trabajan en negro, viviendo en condiciones de miseria por sueldos de esclavitud, trabajadores ilegales de todo el mundo que llegan con un visado de turismo y desaparecen, empresas que hacen trampas con los impuestos y las cuotas, documentos de identidad falsificados, abuso de las subvenciones salariales de la Agencia de Empleo, comercio y engaños con los números de coordinación y los permisos de trabajo suecos.

Los socialdemócratas quieren seguir con una política de migración restrictiva³⁷

La restrictiva política sueca de asilo seguirá vigente hasta que la Unión Europea haya introducido una política común. Los Socialdemócratas consideran que Suecia ha acogido a demasiados refugiados estos últimos años.

No es posible para Suecia el tener una política que se desvíe tan significativamente de la de la UE, según la Ministra de Migración, *Heléne Fritzon* y el Primer Ministro, *Stefan Löfven*. Suecia no acogerá a una mayor proporción de solicitantes de asilo de lo que es razonable en relación a la población.

En 2017 Suecia acogió a aproximadamente 27.000 personas. Son demasiadas en relación a la población del país, según *Heléne Fritzon*. Afirma en una rueda de prensa en la que los Socialdemócratas presentan su política de migración, que alrededor de 14.000 personas hubiera sido un número más adecuado.

Según *Stefan Löfven*, estos últimos años el número ha sido demasiado elevado. Sin embargo, no quiere nombrar una cifra específica como límite para la acogida sueca.

³⁷ Fuentes: Dagens Nyheter, 04.05.2018.

- Es razonable que nuestra responsabilidad común esté en proporción al tamaño de la población, afirma.

Suecia trabajará para que los controles internos sigan activos tras noviembre de 2018, que es el límite temporal que la UE ha aprobado, según *Fritzon*.

La acogida de solicitantes de asilo tendrá lugar de forma más ordenada. Los refugiados serán recibidos en alojamientos de llegada centralizados. La ayuda al refugiado mejorará si la acogida tiene lugar de forma centralizada y coordinada.

La Ley sobre Vivienda Propia (*EBO*) se derogará, y se limitará poderosamente la posibilidad de tener vivienda propia.

Aquellos a quienes se les deniegue el asilo deberán abandonar el país, y las autoridades recibirán más recursos para investigar y controlar los datos de los solicitantes de asilo.

Más personas podrán ser instaladas en alojamientos para detenidos. Se duplicará el tiempo necesario para poder volver a solicitar asilo.

- La actual y más restrictiva política de migración seguirá vigente, dice *Stefan Löfven*.

Afirma que los Socialdemócratas desean un regreso a una política de migración más tradicionalmente socialdemócrata. Y que un no es un no. Las personas a quienes se deniegue el asilo no podrán utilizar el sistema de bienestar sueco, según *Löfven*. Por ejemplo, no podrán recibir el subsidio de manutención. Los hijos de estas personas tampoco podrán ir a la escuela sueca.

- No, en principio deben regresar a su país. Después, dependiendo de cada caso individual, puede llevar más o menos tiempo, pero el principio será que si la respuesta es no, no se podrá utilizar el bienestar sueco, afirma *Löfven* a TT.

Sin embargo, los Socialdemócratas no han presentado aún ninguna propuesta en concreto en este sentido.

La ayuda al desarrollo irá en mayor proporción a los países que acogen a muchos refugiados. Los Socialdemócratas desean también poner condiciones a esa ayuda para los países que no dejan entrar a sus propios ciudadanos a quienes se ha denegado asilo en Suecia.

Debe ponerse fin a la trata de seres humanos.

- Deben endurecerse las penas en Suecia. Las penas actuales no se corresponden en absoluto con el delito, dice *Löfven*.

Los Socialdemócratas intentarán alcanzar acuerdos políticos amplios para su política de migración restrictiva.

Los Socialdemócratas desean también limitar la posibilidad del llamado "cambio de pista", es decir, el que un solicitante de asilo al que se le haya denegado el asilo, intente en vez de ello encontrar un trabajo.

- Esto lleva a un aumento de la explotación de los trabajadores y al fraude con los certificados de contratación, y socava nuestros principios migratorios, afirma *Heléne Fritzon*.

Surge un nuevo eje de hierro en la política de migración³⁸

La restrictiva política de migración de Suecia se mantendrá hasta que la Unión Europea haya introducido una política común, según los Socialdemócratas. La comentarista política de Dagens Nyheter (DN), *Ewa Stenberg*, contesta a tres preguntas sobre la nueva política de migración del partido.

El PM Stefan Löfven y la Ministra de Migración Heléne Fritzon acaban de presentar una política de migración socialdemócrata más restrictiva. ¿Cuáles serán sus efectos?

- La nueva política de los Socialdemócratas dinamita la colaboración rojiverde en temas migratorios. Los partidos en el Gobierno estaban de acuerdo en que la ley más dura que se introdujo durante la crisis de los refugiados de 2015 sería temporal. El próximo verano la política volvería a ser más generosa de nuevo. Ahora los Socialdemócratas quieren ir en la dirección opuesta. El Partido Verde, sin embargo, presentó, *el 3 de mayo de 2018*, un manifiesto electoral que incluye la intención de regresar a una política de migración más generosa. El líder de la Izquierda *apoya al Partido Verde* y en Twitter se distancia de la nueva política de los Socialdemócratas.

- La colaboración conservadora ya se ha roto. El Centro decidió la semana pasada *apoyar la propuesta del Gobierno* de ofrecer a 9000 *MENAS*, a quienes se había denegado el derecho al asilo, una nueva oportunidad de quedarse en Suecia. Ello hizo que el líder Moderado, Ulf Kristersson

³⁸ Fuente: Svenska Dagbladet (SVD), 04.05.2018.

escribiera en Facebook, que lo único que quedaba de la política migratoria tras el anuncio del Centro era la falta de principios. Prometió no sentarse en un gobierno "que no pueda llevar a cabo una política responsable de migración e integración".

- En el Parlamento existe una mayoría para una política de migración más estricta. Los tres grandes partidos, *los Moderados (M)*, *los Socialdemócratas (PSD)* y *los Demócratas Suecos (DS)*, quieren ahora todos que Suecia acoja a menos refugiados. Tanto Ulf Kristersson como Stefan Löfven hablan de un acuerdo por encima de los bloques políticos, pero todo indica que el viejo eje de hierro en la política de inmigración sueca está resurgiendo de nuevo, es decir, que *los Socialdemócratas* y *los Moderados* se ponen de acuerdo sobre una política dura y *los partidos más pequeños* protesten como mejor sepan.

¿Pero el PSD y los M no tienen demasiado en común sobre lo que ponerse de acuerdo?

- Sí, sí lo tienen; la nueva política de los Socialdemócratas está, en muchos aspectos, cerca de la de los Moderados. Stefan Löfven y Heléne Fritzon hablaron durante la *rueda* de prensa de que Suecia solamente acogerá a tantos refugiados como permita el tamaño de la población. Los Socialdemócratas quieren algún tipo de sistema de cuotas o de techo *en la UE*. *Los Moderados hablan* en términos parecidos. Pero es dudoso que la UE llegue a algo similar.

- Y, además, emite una fuerte señal hacia los *electores* al decir que Suecia, a pesar del gran endurecimiento en política de migración que se ha hecho anteriormente, todavía acoge a demasiados refugiados e inmigrantes. La Ministra de Migración dijo que Suecia el año pasado debería haber acogido aproximadamente la mitad de refugiados de lo que hizo.

- Los Socialdemócratas presentaron además toda una serie de otras medidas para una política más estricta, desde una prohibición de que los municipios den subsidios de manutención a personas a quienes se ha denegado el asilo, hasta el condicionamiento de la AOD a que los países reciban de vuelta a sus ciudadanos que han sido rechazados en Suecia.

¿Qué es lo que ha hecho que los Socialdemócratas quieran una política tan estricta? No hace muchos días que el gobierno propuso una nueva oportunidad para 9.000 solicitantes de asilo a quienes se había denegado el permiso se queden en Suecia?

- Esto fue un compromiso dentro del Gobierno para contentar a los Verdes. Los Socialdemócratas hubieran preferido abstenerse de esa

propuesta. Ahora se deja bien claro que la dirección será la opuesta. El PM Stefan Löfven ha pasado de alabar en 2015 una Europa que no construya muros, a defender que Suecia tenga controles de fronteras y, si es necesario, controles de identidad, y además algo que recuerda a un techo para la inmigración. Es un viaje muy largo.

- Los Socialdemócratas todavía dicen querer defender el derecho al asilo. Pero éste es individual y muy difícil de compatibilizar con cuotas y techos.

Si la prueba del PM Löfven tiene éxito, vendrán más propuestas duras sobre migración

La nueva postura más estricta sobre la política de migración de los Socialdemócratas se ha comentado en todos los medios de comunicación. La nueva política de migración también ha sido analizada por Göran Eriksson del periódico *Svenska Dagbladet (SvD)*, el 4 de mayo de 2018.

1. ¿Qué implican las nuevas propuestas socialdemócratas en política de migración?

Son 14 puntos que, en general, van todos en una dirección restrictiva, y tienen como objetivo endurecer la acogida sueca, que el partido cree que todavía es demasiado elevada. Suecia, según los Socialdemócratas, no acogerá en principio más refugiados que los otros países de la UE, en relación a nuestra población.

La Ministra de Migración *Heléne Fritzon* puso un ejemplo. El año pasado Suecia acogió a 26.000 solicitantes de asilo, en realidad deberían haber sido 14.000-15.000 según el nuevo principio Socialdemócrata.

2. ¿Cuáles son los grandes cambios en la política Socialdemócrata?

Uno de los más drásticos es que ahora el partido abandona su línea de que los permisos de residencia permanentes deben ser la norma principal para aquellos que pueden quedarse en Suecia. Ahora se constata que no hay apoyos para este concepto en ningún otro país de la UE.

Los Socialdemócratas quieren también crear grandes centros donde vivan los solicitantes de asilo, algo que también facilitará la expulsión de aquellos a quienes se les deniegue. Y también se quiere eliminar la posibilidad de que los municipios paguen ayudas sociales a estas personas.

3. ¿Qué significan estas propuestas para la relación de los Socialdemócratas con el colega gubernamental Verde?

Stefan Löfven da “un beso de despedida” a sus socios en el gobierno: es difícil de interpretarlo de otra forma que como un motivo más para el divorcio. Los Socialdemócratas quieren ahora convertir en permanente, y endurecer a la ley temporal con más restricciones introducida en 2016.

Uno de los éxitos del Partido Verde fue precisamente que esa ley fuera temporal: “Retrocedemos para tomar impulso”, tal y como lo formuló un líder Verde en ese momento.

4. ¿Qué esperan conseguir los Socialdemócratas con esta propuesta?

El que menos personas soliciten asilo en Suecia, algo que dicen es necesario para que los que se quedan *puedan integrarse*, y para que *Suecia pueda mantener sus niveles de bienestar y su seguridad*.

Pero el partido también ha señalado dos grupos de votantes a los que se quiere ganar: los que dudan entre un partido de la Alianza³⁹ y los Socialdemócratas, y los que dudan entre los Socialdemócratas y los *Demócratas Suecos*⁴⁰. Esta propuesta debe atraer principalmente a estos últimos. Pero también elimina la mayor parte de las diferencias con los Moderados en *la política de migración* y los Socialdemócratas quieren ser igual de duros.

5. ¿Tendremos más propuestas socialdemócratas de carácter duro?

Para los opositores internos, el nuevo programa de migración es una especie de prueba en directo. Si las cifras del partido no suben ahora, ello reforzará a aquellos a quienes disgusta la línea dura.

Pero si el endurecimiento de la política de migración tiene efecto sobre las cifras de opinión, entonces se abrirán las compuertas. Y vendrán más propuestas restrictivas durante la campaña electoral, como por ejemplo más mano dura contra la mendicidad.

Kristersson y Löfven no pueden hacer desaparecer el conflicto de los refugiados⁴¹

El cambio a una postura más dura y restrictiva de migración de los socialdemócratas, tras años de una política de migración amplia y liberal

³⁹ La Alianza centro-derecha en oposición: Moderados, Liberales, Centro y Cristianodemócratas.

⁴⁰ Demócratas Suecos = un partido Social Liberal que quiere restringir la inmigración a Suecia.

⁴¹ Fuente: Dagens Nyheter. 08.05.2018.

de “brazos abiertos” ha causado un debate y una especulación sobre el asunto en Suecia, también en el editorial de Dagens Nyheter (DN) del 8 de mayo de 2018.

*Ulf Kristersson*⁴² puede buscar un amplio consenso para reformas inteligentes si así lo desea. Pero los Demócratas de Suecia no desaparecerán solamente porque los Socialdemócratas y los Moderados se pongan de acuerdo.

A un lado del ring: El poderoso *Don Kristersson*. Está siendo presionado por un nuevo rival y ha empezado a perder el control de las pequeñas familias del clan azul.

En el otro lado: su archienemigo *Don Löfven*, afectado duramente por una decadencia todavía peor de su sindicato rojiverde.

Y, de pronto, en un repentino intento de reconciliación, uno de los cabezas de familia ofrece su mano extendida: “*Don Löfven*, solamente tú y yo podemos asumir la responsabilidad”.

¿Cómo irá todo? La escena tuvo lugar en el debate de líderes políticos en el plató de SVT y trató de la política de migración. Fue el líder Moderado el que ofreció una invitación a *Löfven*. Los Socialdemócratas y los Moderados deben funcionar como base de un acuerdo, dijo *Ulf Kristersson*.

Este tema divide profundamente a los bloques, al mismo tiempo que los puntos en común entre los dos grandes partidos actualmente son muchos. Y, según *Kristersson*, “no puede permitirse que la cuestión de los refugiados paralice la política sueca durante varios años más”.

En la primera página de *DN*, *Kristersson* desarrolla su razonamiento y habla de una comisión parlamentaria en la que todos los partidos estén incluidos, también los Demócratas de Suecia.

Aparte de este punto, el que se invite a los Demócratas de Suecia, ninguno de los concernidos se opone realmente a la idea de un acuerdo con un amplio consenso. La líder del Centro, *Annie Lööf*, tuvo razón en un punto durante el debate del 13 de mayo de 2018: En los últimos años las leyes temporales se han sucedido las unas a las otras. La actualmente provisional política de refugiados estará vigente hasta el año que viene, tras lo cual debe aprobarse un nuevo decreto.

Preferiblemente, la política debe ser estable. Si puede ser, por encima de los bloques. El consenso no hace daño.

⁴² Moderados en oposición.

Pero flota también algo de demasiado táctico y de ingenuo sobre esta solución. Tanto los Moderados como los Socialdemócratas luchan duramente para eliminar la carga que tiene la cuestión de los refugiados, y, a largo plazo, para desarmar a los Demócratas de Suecia⁴³. Tal y como constataba recientemente la comentarista política de *Dagens Nyheter*, *Ewa Stenberg*, los Socialdemócratas y los Moderados están consolidando un "eje de hierro" en la política sueca. Y ello mediante propuestas sobre una política de refugiados más dura.

El redactor político de *Dagens Industri*, *PM Nilsson*, lo expresó diciendo que los partidos en el poder ahora deben "desideologizar la política de migración" (*Dagens Industri*)⁴⁴.

Siempre se puede intentar. Y quizás se podría desear que el tema de los refugiados pudiera gestionarse aproximadamente como el de las pensiones en el Grupo de Pensiones, formado por varios partidos, cuyo objetivo es el largo plazo y la responsabilidad común. Pero la migración es distinta, por varios motivos.

Uno es la dinámica de partidos en torno a la inmigración. El tema no se puede dejar de lado mediante un endurecimiento de la política. Los Demócratas de Suecia no desaparecerán solamente porque los Socialdemócratas y los Moderados se pongan de acuerdo. Aunque el número de recién llegados se presionase a la baja a 10 por año, *Jimmie Åkesson* seguirá ejerciendo de chantajista.

Es suficiente con mirar hacia Dinamarca para rechazar la tesis de que leyes más estrictas llevarían a que el tema de los refugiados cayese en importancia en el orden del día. La inmigración ha dominado el debate danés desde hace casi 20 años, a pesar de los muchos endurecimientos normativos.

Otro aspecto importante de la inmigración es que el mundo cambia muy rápidamente. Las pensiones se pueden calcular. Se pueden hacer pronósticos razonables. Pero las olas migratorias no pueden preverse fácilmente. Una legislación puede quedar fuera de juego en solamente unos pocos meses, tal y como pudimos ver en 2015.

La "estabilidad" de la que hablan los partidos es inalcanzable. Y todavía menos puede hacerse desaparecer el conflicto ideológico que existe en este tema con una varita mágica.

⁴³ Demócratas de Suecia. Partido Social Liberal, que desea restringir la inmigración.

⁴⁴ *Dagens Industri* (DI). 07.05.2018.

Ulf Kristersson dice que la migración ha bloqueado a Suecia. De hecho, ello no es cierto. Son los Demócratas de Suecia y la política de tres bloques la que ha paralizado al Parlamento.

Con mucho gusto puede intentar romperlo. Por favor, busque amplios apoyos para reformas inteligentes. Pero no crea que ningún eje de hierro solucionará sus preocupaciones tácticas electorales.

El auténtico problema es la integración, no la inmigración⁴⁵

En el editorial de *Dagens Nyheter* (DN) del 9 de mayo de 2018, argumentan que el problema real no es la inmigración en sí, sino la integración.

La mayoría de los electores no están en contra de los inmigrantes. Sin embargo, muchos están preocupados por cómo irá todo con toda la gente que llegó a Suecia durante los meses en los que realmente se pudo hablar de ola de refugiados. Esto es lo que los Socialdemócratas deben comprender.

¿Por qué le va tan mal a *Stefan Löfven*? La cuestión de la inmigración es una clara ilustración del problema. Es éste un terreno en el que una opinión vociferante ha conseguido desplazar todo el debate hacia la derecha.

Se puede recordar que fue solamente hace unos pocos años cuando *Stefan Löfven* pronunció un discurso incendiario sobre que su Europa no construye muros.

Ahora es bastante más restrictivo, incluso hay momentos en que no parece quedarse atrás respecto a los Demócratas de Suecia. Pero duda. Un día concede a 9.000 afganos una amnistía en Suecia. Al día siguiente murmura que los hijos de los migrantes sin papeles no podrán ir a la escuela. Ni siquiera la dirección del partido le sigue en todos sus movimientos.

Löfven declara a menudo y siempre que hay la necesidad de un "acuerdo amplio". Sí, así habla un viejo sindicalista. Y quizás son estos antecedentes a los que hay que regresar para comprender su auténtica posición, más allá de los bandazos del viento que le mueve como veleta.

Con toda seguridad piensa que debemos acoger a los inmigrantes, pero el proteccionismo, el instinto de que desde luego nadie le va a robar el trabajo a un sueco, es, por supuesto, algo difícil de sacudirse para un

⁴⁵ Fuente: Dagens Nyheter. 09.05.2018.

representante de la LO⁴⁶. Su fuerza reside en que intenta armonizar eventuales voluntades dispares, de forma que todos se levanten satisfechos de la mesa de negociaciones. Pero en este tema ello parece imposible.

Diga lo que diga, alguien se alza furibundo. También ahora: la posición restrictiva presentada el viernes, 11 de mayo, quizás alegró a los viejos socialdemócratas conservadores, pero las cinco federaciones asociadas al partido; las Juventudes Socialdemócratas, la Asociación de Mujeres, Fe y Solidaridad, Estudiantes Socialdemócratas y Socialdemócratas HBT, están en contra.

La Socialdemocracia se agrieta. El populismo de derechas saca la cabeza. Lo mismo ocurre en el resto de Europa. Los trabajadores son actualmente un grupo heterogéneo sin identidad.

El politólogo *Jan Rovny*, del *Centre d'études européennes* de París, describe en un análisis para la *London School of Economics* su visita a la fábrica de Volvo en Gotemburgo: "¿Qué vi? Sala tras sala de cintas transportadoras que trasladaban los esqueletos de lo que al cabo de una hora serían lujosos *SUVs*". Los empleados eran en su mayor parte mujeres jóvenes bien pagadas, sentadas en cómodas sillas escuchando música ante sus pantallas de ordenador.

Se afirma a menudo que los electores de hoy en día deberían catalogarse en *GAL* y *TAN*, es decir, verdes, alternativos y liberales, o tradicionales, autoritarios y nacionalistas, respectivamente. Un etiquetaje nuevo y más comprensible, y que recuerda a *GAL* y *TAN*, son los conceptos del escritor *David Goodhart* "*anywheres and somewheres*", es decir, "de cualquier lugar" o "de un lugar".

Pero por supuesto todos somos "*anywheres*", todos queremos seguridad, un lugar fijo en la Tierra. La diferencia es que ciertos "*de cualquier lugar*" son tan privilegiados que se atreven a salir al mundo. Por ello, se adaptan mejor a este nuevo ordenamiento global, mientras que aquellos que se encuentran en la periferia de la sociedad, en todos los sentidos, se encierran en sí mismos. La escala debería, pues, entenderse más como una escalera de necesidades.

Porque la mayoría de los electores no están en contra de los inmigrantes. Por el contrario, muchos están preocupados por cómo irá todo con toda la gente que llegó a Suecia durante los meses en los que realmente se pudo hablar de una ola de refugiados. De cara a las elecciones, los partidos, también los Socialdemócratas, deberían poner más esfuerzo en solucionar

⁴⁶ Confederación de los Trabajadores de Suecia (LO – por sus siglas en sueco). www.lo.se
Actualidad Internacional Sociolaboral n° 223

la integración y en encontrar un proyecto unificador, y menos en competir con los Demócratas de Suecia sobre quién puede ser más duro contra este nuevo grupo de suecos. Como mínimo, sería más agradable.