



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 227

Octubre-2018

***MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
Secretaría General Técnica
Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales***



**MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD
SOCIAL
SUBSECRETARÍA-SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES
INTERNACIONALES SOCIOLABORALES**

NIPO: 270-15-031-0

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

*Catálogo General de Publicaciones del Estado:
<http://publicacionesoficiales.boe.es/>.*

I N D I C E

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania.- 5

- Actualidad política, económica y social

Finlandia.- 24

- El Parlamento da voto de confianza al gobierno y a su política de empleo

Grecia.- 29

- Actualidad política, económica y social

Italia.- 33

- Actualidad política, económica y social

Noruega.- 37

- La agenda del Gobierno para el próximo curso parlamentario

Países Bajos.- 40

- Todos los ciudadanos se beneficiarán de una economía prospera en 2019

Polonia.- 43

- Actualidad política, económica y social

Reino Unido.- 46

- Actualidad política, económica y social

Rumanía.- 53

- Actualidad política, económica y social

Suecia.- 56

- Actualidad política, económica y social

SEGURIDAD SOCIAL

Francia.- 62

- Las diferencias en las pensiones entre las mujeres y los hombres: La situación actual en Europa*

Irlanda.- 81

- Prolongada la ayuda para los más vulnerables

Países Bajos.- 84

- El gabinete rompe el tabú de la pensión estatal de vejez (AOW): la edad de jubilación puede aumentar más despacio

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.- 88

- Evolución el mercado laboral en septiembre

Bélgica.- 95

- Informe sobre el desempleo en Bélgica en septiembre

EE.UU.- 99

- Informe sobre el desempleo en septiembre

Finlandia.- 105

- El número de desempleados bajó en más de 45.000 en agosto comparado al año anterior

Francia.- 107

- Las medidas relativas al seguro de desempleo de la ley «Futuro Profesional»
- Más allá de la tasa de desempleo
- La ley «Futuro Profesional» el palo y la zanahoria en materia de trabajo desplazado

Grecia.- 123

- Los datos provisionales de julio

Italia.- 125

- Los datos (provisionales) de agosto

Irlanda.- 128

- Estadísticas mensuales

Reino Unido.- 130

- Estadísticas mensuales

Rumanía.- 135

- Desempleo en agosto

Suecia.- 138

- El empleo, el tema más difícil para que Löfven convenza a Lööf de cambiar de bando

FORMACIÓN PROFESIONAL

Alemania.- 141

- Situación de la formación profesional

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Reino Unido.- 154

- Informe de la Cámara de los Comunes sobre los contratos cero horas

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania.- 163

- Umbral de pobreza y pobreza por ingresos en Alemania

Dinamarca.- 170

- Proyecto para atraer el talento extranjero

Irlanda.- 174

- Discriminación y desigualdad en la vivienda

Países Bajos.- 178

- Reforma del sistema de asistencia jurídica subsidiada

MIGRACIONES

Bélgica.- 181

- Informe sobre asilo e inmigración
- Una visión crítica de la política de inmigración

Francia.- 200

- La ley de asilo y de inmigración facilita el empleo de algunos trabajadores extranjeros

Italia.- 206

- Aprobado el decreto inmigración

Reino Unido.- 208

- Informe del Comité Asesor de Migraciones (MAC) sobre la inmigración del EEE

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

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Política

Intención de voto poco antes de las elecciones en Hesse y sobre la gran coalición.

Casi seis semanas antes de celebrarse las elecciones parlamentarias regionales del *land* de Hesse una encuesta de opinión del Instituto Insa revela que la actual coalición formada entre la CDU/CSU y Los Verdes no alcanzaría la mayoría. De acuerdo con la intención de voto del electorado, el actual ministro presidente, Volker Bouffier (CDU), recibiría el 29% de los votos (mayo: 33%) y Los Verdes el 14% (13%), alcanzando juntos solo el 43% de los votos. La AfD también recibiría el 14% (11%). La segunda fuerza política sería el SPD con el 24%, La izquierda recibiría el 8% y el FDP el 7% (los tres sin cambios frente a mayo). Según estos resultados, sobre habría dos opciones para la formación de gobierno ya que una mayoría parlamentaria se alcanzaría con una coalición de la CDU/CSU con el SPD, que alcanzarían el 53%, o con una coalición denominada Jamaica formada por la CDU, Los Verdes y el FDP, que conseguirían el 50%. Las elecciones del *land* de Hesse tendrán lugar el 28 de octubre.

También la gran Coalición ha perdido puntos en la encuesta de opinión del Instituto Emnid: CDU 29% (-1 punto porcentual frente a la semana anterior), SPD 17% (-2 puntos). Juntos alcanzarían solo el 46%. El AfD seguiría siendo la tercera fuerza política con el 15% (± 0), seguido por Los verdes con 14% (± 0), La izquierda con 10% (+1) y FDP con 9% (± 0).

Mensaje de la canciller: pleno empleo es la clave de los presupuestos generales.

En su videomensaje de los sábados, la canciller Merkel señaló el 8 de septiembre la consecución del "pleno empleo en toda Alemania" como punto clave de los Presupuestos de 2019, que comenzó a debatirse a mediados de septiembre en el Parlamento. Merkel añadió que se trata en primer lugar de aprovechar el incremento de los ingresos para bajar el impuesto sobre la renta y la segunda prioridad será "el equilibrio social" en nuestro país. "Aquí se trata sobre todo de un punto clave, que queremos alcanzar en 2025 el pleno empleo en todas las partes de Alemania". "Eso significa que tenemos que ocuparnos sobre todo de los parados de larga duración. Invertiremos más para que la gente vuelva al primer mercado de trabajo", dijo la canciller. Añadió en su mensaje que la tercera prioridad de los Presupuestos en 2019 serán las inversiones en infraestructuras

básicas, como carreteras y ferrocarril, y en la infraestructura digital. Merkel situó los gastos destinados a la seguridad interna y externa de Alemania en cuarto lugar, que se traduce en más personal en el primer caso y más ayuda para el desarrollo en el segundo.

[La Izquierda crea movimiento político.](#)

El movimiento político "Levantarse" se presentó a inicios de septiembre en Berlín con el objetivo de poner el énfasis en la política social y promover el acercamiento de los partidos de izquierdas. Su principal iniciadora, Sahra Wagenknecht, jefa del grupo parlamentario de La Izquierda: "Queremos cambiar el país, cambiar la política. Somos un movimiento social para renovar la política. Estamos convencidos de que realmente lograremos cambiar algo, lograr una nueva política social". Wagenknecht aseguró que "Levantarse" ("Aufstehen" en alemán) no aspira a convertirse en partido. A medio plazo, su mirada está puesta en las elecciones generales de 2021 con el objetivo de cambiar la actual constelación política -con una gran coalición de conservadores y socialdemócratas en el Gobierno- y posibilitar una mayoría de izquierdas. Wagenknecht argumentó que la democracia alemana se encuentra en una "profunda crisis" porque muchos ciudadanos "no se sienten representados" ni escuchados, y que eso se debe a la política desarrollada por Berlín en los últimos años. Un ejemplo de esta situación son los recientes incidentes xenófobos en Chemnitz, afirmó Wagenknecht, que percibe en ellos, además de un núcleo de ultraderechistas y neonazis, a personas "indignadas" que se sienten "dejadas de lado" por el sistema.

[Encuesta: el AfD se convierte en la segunda fuerza política.](#)

Los medios de comunicación publicaron el 21/09/2018 los resultados de una encuesta de opinión que realizó el Instituto Infratest Dimap para televisión pública ARD sobre la intención de voto. La CDU/CSU alcanzaría el mínimo histórico del 28% de los votos (+1 punto porcentual frente a los resultados del 6 de septiembre); el partido ultraderechista AfD se convertiría en la segunda fuerza política con el 18% (+2); el partido socialdemócrata SPD obtendría el 17% (-1). Los Verdes y el FDP subirían al 15% y 9% respectivamente (ambos +1). La Izquierda se mantendría sin cambios en el 10%. Solo el 45% de los encuestados está a favor de la actual coalición de Gobierno entre CDU/CSU y SPD.

[Visita del presidente Erdogan a Berlín.](#)

El presidente de Turquía, Recep Tayyip Erdogan, aterrizó el 27 de septiembre en Berlín en medio de extremas medidas de seguridad para una visita de Estado en la que busca normalizar las deterioradas relaciones con Alemania. Erdogan se reunió ese día a puerta cerrada

con representantes de organizaciones turcas antes de abordar hoy su agenda oficial, que comenzará con un recibimiento con honores militares por parte del presidente alemán, Frank-Walter Steinmeier. Después celebrará una comida de trabajo y una rueda de prensa conjunta con Merkel, con la que también se reunirá para un desayuno el sábado. La canciller alemana Merkel ha descartado ayuda financiera alemana para Turquía y subrayó que tendrá que discutir asuntos críticos con Erdogan. El ministro alemán de Asuntos Exteriores, Heiko Maas, no espera que la visita genere un avance en las relaciones bilaterales ya que todavía hay muchas cuestiones abiertas entre ambos países. Maas pidió a Turquía que contribuya a la normalización de las relaciones germano-turcas realizando progresos en el Estado de derecho y la libertad de prensa.

Por otro lado, la Fiscalía de Berlín ha abierto una investigación contra un agente de la policía berlinesa ante la sospecha de haber espiado para los servicios secretos turcos, informaban el 27 de septiembre los medios de comunicación. Según Der Tagesspiegel, organismos de seguridad alemanes observaron a un alto funcionario de la policía que supuestamente facilitó información sobre opositores residentes en Berlín -principalmente direcciones- a un empleado de la embajada turca. Los organismos alemanes parten de la base de que el empleado de la embajada es un agente de los servicios secretos turcos. Ni la policía ni la Fiscalía han querido hacer declaraciones sobre esta cuestión y únicamente han confirmado que se ha abierto una investigación.

Economía

Expertos económicos reducen significativamente las previsiones para 2018 y 2019.

De acuerdo al informe conjunto de otoño presentado por los principales institutos económicos alemanes a finales de septiembre en Berlín, esperan que el rendimiento económico del año en curso aumente un 1,7%, en primavera habían pronosticado un 2,2%, y para el próximo año redujeron ligeramente su pronóstico del 2,0 al 1,9%. El enfriamiento de la economía mundial y la notable escasez de trabajadores cualificados afectan a la economía alemana. La ocupación aumentará de 44,9 millones en este año a 45,3 millones en el próximo y a 45,6 millones en 2020. Al mismo tiempo, el número de desempleados disminuirá de 2,3 a 2,1 millones, descendiendo la tasa de desempleo del 5,2% al 4,8% y al 4,5% respectivamente. Se espera un IPC 1,8% en promedio este año, del 2,0% el próximo y del 1,9% en 2020. Para todo el período de previsión, los institutos prevén importantes superávits de financiación pública. Este año debería alcanzar un nuevo récord con 54.000 millones de euros y se

espera que hasta el 2020 disminuya a 41.000 millones de euros como resultado de la política fiscal expansiva.

[Desciende la deuda pública en el 2º trimestre de 2018.](#)

Según cifras publicadas por la Oficina Federal de Estadística el 26 de septiembre, la deuda del presupuesto público total (Gobierno federal, länder, municipios y Seguridad Social, incluidos presupuestos extraordinarios) contraída con el sector no público ascendía a finales del 2º trimestre de 2018 a 1.934,4 mil millones de euros, un 2,3 % menos (-46.500 millones de euros) en comparación interanual y un 0,8% (-14.700) menos frente al trimestre anterior.

[Informe Anual del Gobierno Federal sobre el Estado de la Unidad Alemana](#)

El Consejo de Ministros y debatió el 26 de septiembre sobre este informe y posteriormente pasó al Parlamento. El crecimiento económico de los *länder* orientales del país se encuentra rezagado un 0,4% debido principalmente a la evolución de la población. La fortaleza económica per cápita ha evolucionado de manera similar en ambas partes del país. El este sigue estando por debajo del oeste en términos salariales. La equiparación de las pensiones entre el este y el oeste se completará en 2025. Otra novedad positiva es que hasta ahora la economía del Este se ha orientado menos a la exportación. Pero eso está cambiando. En 2017, el índice de exportación se elevó al 21,8%, lo que indica que las empresas del este del país son cada vez más competitivas en el ámbito internacional.

El Gobierno es consciente de que cuando expire el Pacto de Solidaridad II a finales de 2019 se necesitará un nuevo sistema de apoyo para las regiones estructuralmente débiles de Alemania, tanto del este como del oeste. En este sentido ya ha presentado los primeros puntos clave y la Comisión "Condiciones de Vida equivalentes" debe presentar un plan a mediados de 2019.

Esta comisión celebró su reunión constituyente el 26 de septiembre, a la que asistió la canciller alemana. Junto con los länder y asociaciones municipales, el Gobierno tiene la intención de elaborar en el seno de la comisión propuestas concretas para alcanzar en el futuro una distribución equitativa de los recursos y ofrecer las mismas oportunidades de acceso al trabajo, la educación, vivienda e infraestructura a todas las personas que viven en Alemania, independientemente de su lugar de residencia.

OCDE espera un crecimiento más débil en Alemania.

La OCDE prevé un menor crecimiento en Alemania: en su informe económico de otoño, los expertos pronosticaron en septiembre que la economía alemana crecerá un 1,9% este año, 0,2 puntos porcentuales por debajo de las previsiones realizadas a finales de mayo. A principios de año, habían pronosticado incluso un crecimiento del 2,4%. Según los expertos de la organización, las razones de ello es la evolución de la economía mundial. Para 2019 pronostica un aumento del 1,8% y con ello también corrige a la baja anteriores pronósticos en 0,3 puntos.

Mientras tanto, el poder adquisitivo de los empleados en Alemania siguió aumentando en el 2º trimestre de 2018, a pesar del aumento de los precios. Según la Oficina Federal de Estadística creció el índice del salario nominal en ese periodo un 2,5 % en comparación interanual, mientras que el IPC aumentó un 2,0%. El aumento del salario real fue del 0,5%

Sociedad

Movimiento ultraderechista en Chemnitz.

El apuñalamiento de una persona en esa ciudad, presuntamente a manos de dos inmigrantes, ocasionó a inicios del mes de septiembre manifestaciones de ultraderechistas y varias contramanifestaciones y desató ataques xenófobos a viandantes y manifestaciones ultraderechistas. La manifestación más concurrida fue la convocada por el partido ultraderechista Alternativa para Alemania (AfD) y el colectivo xenófobo Patriotas Europeos contra la Islamización de Occidente (Pegida), seguida por la concentración "Corazón en lugar de odio", en la que participaron distintos políticos. Varios políticos alemanes advierten de la amenazante situación y hacen un llamamiento a la población civil y a la mayoría silenciosa a levantar la voz en pro de la democracia. Ha surgido un debate en el país sobre la necesidad de que la inteligencia alemana supervise la actividad de Alternativa para Alemania (AfD) en su conjunto. El 3 de septiembre, unas 65.000 personas asistieron a un concierto contra el racismo en Chemnitz. A mediados de septiembre, la Canciller Merkel expresó su indignación por los crímenes de Chemnitz y Köthen y subrayó que estos no deben ser una excusa para "la agitación, la violencia y las consignas nazis". El ministro de Interior respalda al presidente de la Oficina Federal de Protección de la Constitución (servicios secretos internos), Hans-Georg Maaßen, por sus controvertidas declaraciones, poniendo en duda la autenticidad del vídeo que muestra la violencia xenófoba hace dos semanas en Chemnitz. Estas declaraciones y la presión ejercida por el SPD Verdes y La Izquierda llevaron a su cese. Poco después, en un acto organizado ayer por la CDU en la sede de la

Fundación Konrad Adenauer, entidad afín al partido, la canciller Angela Merkel alertó de la erosión que sufren las grandes formaciones como su Unión Cristianodemócrata. "Los partidos mayoritarios pasamos por grandes dificultades y no debemos acomodarnos a esta situación", advirtió la jefa del Gobierno alemán. Alemania, como el resto de Europa, está sacudida "por ataques internos y externos", en un contexto internacional en que el multilateralismo está asimismo "amenazado", aseveró Merkel, quien apostó por la "defensa de los valores que caracterizan a la CDU.

Seguridad Social

Solo el 36,7% de los trabajadores de los *jobcenter* están ocupados en la mediación laboral.

Según una respuesta del Gobierno a una pregunta del Grupo Parlamentario de la Izquierda basándose en cifras de junio, sólo el 36,7% de los trabajadores en los Jobcenter se dedican realmente a la colocación y el asesoramiento de los desempleados de larga duración; otro 35,7% se encarga del cálculo y la concesión de prestaciones y el 27,6% restante desempeñan funciones administrativas o de otro tipo. El Gobierno siguió informado que en las oficinas de empleo había 62.596 empleados con jornada completa, de los cuales 22.982 trabajaban en la mediación laboral y 22.340 en la concesión de prestaciones. En 2013, el porcentaje del personal de los *jobcenter* encargado de la colocación y asesoramiento de desempleados de larga duración era del 39,4%. La Izquierda solicita que, en interés de los demandantes de empleo, los *jobcenter* se concentren más en asesorarles y que los empleados de los jobcenter sean aliviados con mejores leyes, con menos trabajo organizativo y administrativo innecesario, cálculos de rendimiento más sencillos y, sobre todo, con la abolición de las sanciones.

Estudio sobre la insuficiente pensión en la vejez.

Según un estudio del Instituto Alemán de Investigación Económica (DIW), a la mitad de los empleados de edades comprendidas entre 55 y 64 años de edad le faltará unos 700 euros mensuales para mantener su nivel de vida después de jubilarse. Se verán especialmente afectadas las mujeres, los solteros, trabajadores no cualificados o sin cualificación formalizada, así como las personas con autoempleo. Los investigadores de la DIW están a favor de estabilizar el nivel de las pensiones de vejez.

Los expertos acentúan que ni siquiera los planes de pensiones privados resuelve el problema. Según el estudio, el 48% de las personas de 55 a 64 años de edad seguiría teniendo un déficit en sus pensiones aun teniendo en cuenta el plan de pensiones privado,

incluidos los contratos Riester y Rürup. Según DIW, también resulta ser un problema para muchos trabajadores con bajos ingresos o con empleos precarios que no reciban un plan complementario de pensiones empresarial cuando se jubilen. Entre ellos y que sólo perciben la jubilación obligatorio, casi dos tercios no podrán mantener su nivel de vida. Sin embargo, en el caso de los funcionarios públicos, sólo el 13% tendrá un déficit en sus pensiones. Los investigadores recomiendan que las personas de bajos ingresos reciban pensiones más altas y que los trabajadores con ingresos elevados paguen cotizaciones sobre la totalidad de sus ingresos, en lugar de sobre el límite actual de aproximadamente 7.000 euros.

Por otro lado y según un estudio del Instituto de Economía (IW), el número de técnicos especialistas en la dependencia tendría que aumentar en un 44% para satisfacer la creciente demanda. En Alemania, se prevé que para el año 2035 unos cuatro millones de personas dependerán de los cuidados en la tercera edad.

Mercado de trabajo

[Las agencias de Empleo esperan un mercado laboral fuerte para finales de año.](#)

Los directores de las 156 agencias de empleo alemanas participaron en la encuesta mensual publicada el 26 de septiembre por el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), según la cual se espera en los próximos tres meses un descenso moderado del desempleo. El indicador calculado dentro del barómetro del mercado laboral del IAB aumentó ligeramente en septiembre en comparación con el mes anterior en 0,2 puntos, alcanzando los 103,9 puntos, por lo que la escala del barómetro sigue indicando un clima positivo (oscilación entre 90: muy mala evolución, 110: muy buena evolución).

La gran preocupación generada por los conflictos comerciales internacionales han disminuido un poco en Alemania", dijo Enzo Weber, jefe de la Unidad de Investigación de Pronósticos y Análisis Estructural del IAB. La baja tasa de despidos y la elevada demanda de mano de obra eran buenas condiciones para seguir reduciendo el desempleo.

[La cuota de mujeres en cargos directivos crece lentamente.](#)

De acuerdo con las cifras presentadas el lunes por la Oficina Federal de Estadística, la cuota de mujeres en órganos de gestión y control se elevó en 2017 al 29,2% (2007: 26,6%), porcentaje significativamente inferior a la cuota femenina en el conjunto del mercado de trabajo (46,5%). El porcentaje de mujeres en cargos

directivos es especialmente elevado en la educación y la enseñanza (64,6%) así como en la sanidad y los servicios sociales (61,3%), sectores en los que predominan profesiones ejercidas tradicionalmente por mujeres. En el comercio, el transporte y la hostelería la tasa de mujeres directivas supera el 30%. Por el contrario, la representación de mujeres en cargos directivos fue menor en la construcción (11%) y en la industria (16,9%). Un total del 4,6% de todos los ocupados desempeñaba un puesto directivo (se consideran puestos directivos los cargos en consejos y juntas directivas, en direcciones generales así como los ejecutivos del comercio, de la producción y los servicios). -

[Consejo de Ministros aprueba mejoras en la cualificación y reducción la cuota de desempleo](#)

El Consejo de Ministros aprobó ayer, 19 de septiembre, un proyecto de ley y un reglamento del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que reduce la cuota de desempleo (de 3% a 2,5%) a partir del 1/1/2019, mejora el acceso a la prestación contributiva por desempleo (12 meses de contribución durante los últimos 30 meses) y amplía el fomento de las oportunidades de formación continua para trabajadores y desempleados a fin de que las personas puedan seguir desarrollando sus capacidades frente a los cambios tecnológicos. Los planes supondrán menos ingresos y mayores gastos para la Agencia Federal de Empleo de hasta 6.200 millones de euros al año; la reducción de la cuota costará también 1.200 millones de euros al año. El Gobierno federal tendrá que soportar costes adicionales de 220 millones de euros al año. La ley deberá pasar ahora por el trámite parlamentario. -

[WEF: 46% de los trabajadores están preparados para la digitalización.](#)

Un estudio del Foro Económico Mundial (WEF) revela que sólo el 46% de los trabajadores en Alemania están preparados para la digitalización de los procesos del trabajo y pronostica que ya en 2025 las máquinas realizarán más trabajo que las personas. Actualmente este porcentaje se eleva al 29%. Aunque se espera que con la digitalización desaparezcan puestos trabajos en algunos campos (oficina, administración, contabilidad), en otras áreas aumentará la demanda de trabajadores (marketing, ventas, innovación). El vicepresidente del SPD, Thorsten Schäfer-Gümbel, considera que la clave del éxito económico futuro está en la cualificación de los trabajadores y solicita la creación de "una cuenta de oportunidades" que garantice a todos los trabajadores el derecho de por vida a la formación continua. El vicepresidente del Grupo Parlamentario del FDP, Frank Sitta, opina en base a la fuerte creación de empleo en la era digital que Alemania sólo podría obtener beneficios de la

digitalización. Sin embargo, Katja Kipping, líder de La Izquierda, advirtió que no sólo unos pocos se beneficiarán de las ventajas de la digitalización y demanda la intervención del Estado para regularla. La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), acentuando la gran importancia de la formación continua en la era digital, solicita la inversión de más fondos en este campo para conseguir que los trabajadores no se queden desligados del mundo laboral. -

[OCDE: FP protege contra el desempleo casi tanto como los estudios universitarios.](#)

El nuevo Informe sobre Educación de la OCDE, presentado el 12 de septiembre, revela que la cuota de ocupación entre jóvenes de 25 a 34 años que han completado una Formación Dual es casi igual de alta (83%) que la de las personas con un título universitario (87%). En comparación internacional, en Alemania la tasa de desempleo de los jóvenes (15-29 años) es muy baja (10%); aunque el riesgo está distribuido de manera desigual, siendo especialmente alta la tasa de desempleo de los jóvenes extranjeros con un 25%. El 13% de los jóvenes de 15 a 34 años tienen problemas de inserción laboral al no poseer un título de estudios secundarios superiores. Aun así, sigue aumentando el interés por realizar estudios universitarios. Las mujeres tienen más posibilidades de obtener una alta cualificación dentro del sistema educativo, pero los hombres les superan en lo que respecta a las oportunidades de empleo y salarios (brecha salarial entre universitarios: 26%). Los extranjeros tienen mayores dificultades en el mercado laboral, lo que se refleja tanto en la cuota de ocupación como en los ingresos. También han aumentado las tasas de cobertura de los cuidados de los menores de 3 años (2005: 17%; 2016: 37%) como la de los niños entre 3 y 5 años (2005: 88%; 2016: 95%). -

[La ZDH se queja de la dramática escasez de trabajadores cualificados.](#)

La Confederación Alemana de Oficios (ZDH) informó que muchas empresas de oficios están saturadas de pedidos y buscan desesperadamente trabajadores cualificados. El 62% de las empresas tienen dificultades para encontrar personal. La asociación cifra el número de plazas vacantes en unas 150.000, aunque posiblemente sea aún mayor. Según la ZDH, las razones de esta evolución radican en el menor interés de los jóvenes por realizar el aprendizaje de un oficio y una mayor tendencia a realizar estudios universitarios. Y demanda que se vuelva a revalorizar una formación profesional en nuestra sociedad.

Alemania pierde popularidad entre los trabajadores cualificados extranjeros.

Según una encuesta reciente de la red "InterNations", Alemania ha perdido 24 puestos en la escala de popularidad frente a 2014 al ocupar el puesto 36 de los 58 posibles puestos. Se entrevistó a un total de 18.000 personas extranjeras sobre calidad de vida, entorno laboral y aclimatación en el país de acogida. Sobre todo en el último punto recibe Alemania muy mala puntuación, siendo superada sólo por Arabia Saudí y Kuwait. Aprox. el 33% de los trabajadores extranjeros tiene dificultades para acostumbrarse a la cultura alemana, más del 50% para encontrar amigos alemanes y casi el 66% tiene problemas con el idioma. Solo el 51% calificó de amable la actitud de la población alemana hacia los ciudadanos extranjeros. Alemania tampoco recibió buena puntuación en lo que respecta a la infraestructura digital al obtener un resultado tan pobre como Sudáfrica o Turquía.

Por otro lado y según el estudio, los alemanes que trabajan en el extranjero tienen un nivel educativo predominantemente alto y disponen de una maestría, un diploma o un doctorado. Desempeñan principalmente cargos de gerencia o trabajan en la ingeniería y en la tecnología de la información. Tanto los especialistas, alemanes como los extranjeros tienen preferencia por Bahrein, Taiwán y Ecuador, países con alto nivel de seguridad en el empleo y de calidad de vida; y ocupan los tres últimos lugares de la escala India, Arabia Saudita y Kuwait.

Aumenta la cesión laboral de trabajadores.

El número de trabajadores en cesión laboral ha aumentado un 43% en los últimos diez años. Según revela una respuesta del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales a una pregunta del Grupo Parlamentario de La Izquierda, a finales de 2017 había 1.031.589 personas que trabajaban con esta forma de empleo, casi 39.000 más que en 2016. A finales de 2007 se elevó la cifra a unos 721.345. Según la respuesta del Gobierno, la cuota de trabajadores en cesión laboral en relación con el total de empleo a finales de 2017 fue del 2,8%; cuatro años antes fue del 2,4%. En el sector de la metalúrgica o del sector postal y almacenamiento fueron más altas con el 14,9% y el 12,0% respectivamente. La Izquierda criticó que a pesar del auge económico y de la deficiencia de personal cualificado continúe la tendencia creciente en la cesión laboral.

Los trabajadores temporales reciben asimismo un salario significativamente más bajo que otros trabajadores. El salario bruto medio de los trabajadores en cesión laboral con jornada completa

ascendió en 2017 a 1.868 euros mensuales (salario de trabajadores sujetos a cotizaciones a la seguridad social: 3209 euros).

A la pregunta de si el trabajo temporal representa un puente hacia el empleo regular, el Gobierno responde que algo menos del 40% de los que finalizaron su trabajo en cesión laboral durante la segunda mitad de 2017 no tenían un nuevo empleo 90 días después; alrededor del 60% tenían un nuevo empleo durante este período, de los cuales alrededor del 40% formalizaron de nuevo un contrato en cesión laboral.

[Hasta el año 2035 aumentará la falta de cuidadores en el sector de la dependencia.](#)

Un estudio presentado ayer lunes por el Instituto de Economía Alemana (IW) en Berlín pronostica que cuatro millones de personas mayores en Alemania serán dependientes en 2035. Se necesitarán adicionalmente al menos 175.000 técnicos especializados en atención a la dependencia. Para evitar un colapso en el sector, el director de instituto, Michael Hüther, aconseja al Gobierno federal y los *länder* crear mejores condiciones marco y hacer la profesión más atractiva con mejores salarios. En 2015, unos tres millones de personas eran dependientes. El Ministro Federal de Salud Jens Spahn (CDU) hizo referencia al programa de choque en la dependencia aprobado por el Gobierno federal y a que Alemania solo podrá hacer frente a la falta de cuidadores en la dependencia si se hace más atractiva la profesión, se asignan mejores salarios y se contrata a trabajadores cualificados desde el extranjero. -

[La digitalización en el trabajo fue tema de las "9º Debate sobre el Futuro".](#)

La canciller federal Merkel celebró, junto con miembros de su Gabinete y representantes de asociaciones empresariales y sindicatos, el 9º "Debate sobre el Futuro" el 3 de septiembre en Meseberg. La atención se centró en la digitalización del mercado laboral y las nuevas formas de empleo, así como en la creciente importancia de la formación continua. El objetivo es encontrar respuestas comunes al cambio digital en el mundo del trabajo, que luego desembocarán en una estrategia nacional de formación continua para el empleo.

Merkel afirmó: "Alemania se enfrenta a importantes convulsiones estructurales. Debemos estar preparados en lo que respecta a los sistemas sociales y la formación continua". Asimismo anunció una primera ley sobre la Estrategia Nacional de Formación Continua para septiembre. Su objetivo es posibilitar a las empresas afectadas por el cambio digital ofrecer formación continua con el apoyo de la Agencia

Federal de Empleo. Los participantes intercambiaron opiniones sobre las repercusiones sociales de nuevas formas de trabajo, como el *crowdworking* o la economía de plataformas. Es importante encontrar respuestas adecuadas a estas nuevas formas de trabajo "sin desterrar desde un inicio este tipo de valor añadido de nuestro país", dijo Merkel. Pero también "sin renunciar a ningún tipo de reglas".

El ministro de Finanzas, Scholz, destacó la importancia de la tecnología pero, en su opinión, el país no tiene que ser por ello menos social. "Ahora es el momento de asegurar que el proceso se desarrolle dentro de una economía social de mercado, dijo Scholz.

Crece la economía del *coworking*.

En 2017 creció la economía del *coworking* y cada vez más proveedores están abriendo sus espacios en las principales ciudades alemanas, convirtiéndose en uno de los principales destinatarios de los grandes contratos de oficina: Pero esta tendencia al alza se registra en todo el país. En 2017, las áreas de *coworking* en las siete ciudades más grandes de Alemania se quintuplicaron en un año, según cifras de la consultora Colliers. Pero las empresas no sólo actúan por razones de imagen; las oficinas en lugares atractivos de las principales ciudades alemanas se están volviendo cada vez más escasas. La antigua idea del *coworking* de un entorno creativo también ha pasado a un segundo plano, confirma el estudio de Colliers. En cambio, predominan los argumentos de disponibilidad, ubicación y flexibilidad.

Algunos expertos ven en el *coworking* el "comienzo de una ola de expansión y piensan que éste aumentará con la digitalización y la tendencia hacia el trabajo flexible. Sin embargo, otros creen que la situación podría cambiar rápidamente si la economía se debilita.

Formación profesional

Sólo uno de cada ocho personas participa en la formación continua.

El nuevo estudio "Atlas de Formación Continua" de la Fundación Bertelsmann Stiftung revela que la formación continua no es la norma, sino más bien la excepción. En 2012 sólo el 12,6% del conjunto de las personas mayores de 25 años realizaron en Alemania una formación continua general o profesional; tres años más tarde fue el 12,2%. No obstante, existen grandes diferencias regionales (Sarre: 8%; Baden-Württemberg: 15,3%). Al mismo tiempo, el estudio evidencia que precisamente las personas poco cualificadas rara vez cursan una formación continua.

Por otro lado, según una encuesta realizada por la Federación Alemana de Cámaras de Industria y Comercio, el 65% de las 17.000 personas encuestadas que han cursado una formación continua después de haber finalizado su FP entre 2012-2017 afirma que dicha formación continua ha tenido una repercusión positiva en su evolución profesional. El Gobierno comparte este análisis y considera que la formación continua es clave para mantener la empleabilidad en un mundo laboral digitalizado por lo que recientemente el Consejo de Ministros acaba de aprobar el proyecto de ley sobre una ofensiva de calificación. -

[Informe sobre la Formación Profesional.](#)

Numerosos jóvenes comienzan a inicios de septiembre su formación profesional, pero todavía quedan puestos vacantes ya que no hay suficientes jóvenes que quieran hacer un aprendizaje. Según pronósticos de la Agencia Federal de Empleo, es probable que en 2018 haya por primera vez en muchos años menos solicitantes que puestos de formación profesional dual. Hasta julio se habían registrado más de 530.000 puestos vacantes para el nuevo año de formación, pero sólo unos 500.000 solicitantes interesados. Ya el pasado año quedaron vacantes puestos de formación (unas 49.000 plazas vacantes, frente a unos 25.000 solicitantes sin plaza de formación), según revela el Informe sobre Educación y Formación Profesional. No obstante, el número de jóvenes que iniciaron la formación profesional aumentó el año pasado por primera vez desde hace tiempo, debido principalmente al alto número de refugiados que comenzaron a recibir formación en la empresa. Los sindicatos esperan que los políticos apliquen rápidamente las reformas anunciadas. Según el acuerdo de coalición, la formación profesional se modernizará mediante un pacto para la formación profesional. Se reformará la Ley de formación profesional y se fijará un subsidio mínimo de formación.

Según el Informe de Formación de 2017 de la Confederación Alemana de Sindicatos, alrededor del 72% de los aprendices estaban muy satisfechos o contentos con su aprendizaje; el 22% estaban parcialmente satisfechos y el 6% insatisfechos.

[Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo](#)

[Acuerdan convenio colectivo para la industria química.](#)

El sindicato IG BCE y la patronal acordaron el 20 de septiembre un aumento salarial del 3,6% para los 580.000 trabajadores de la industria química y farmacéutica y elevar la paga extraordinaria por vacaciones de 614 a 1.200 euros para los trabajadores con jornada completa, medida de la que, según el sindicato, se beneficiarán

especialmente los grupos salariales más bajos. Asimismo se acordó el pago único de 280 euros, que podrán suspender las empresas con dificultades económicas. El sindicato calcula que, teniendo en cuenta todos los componentes, los trabajadores alcanzan un aumento salarial medio del 4,6%. Los aprendices recibirán incluso hasta un 9% más de retribución. El periodo de validez del convenio será de 15 meses.

Se pospuso la demanda sobre una mayor autodeterminación del horario de trabajo por parte de los trabajadores. El sindicato solicita la posibilidad de tomar días libres adicionales en lugar de la paga extraordinaria por vacaciones.

Trabajo temporal y jornada parcial.

El número de trabajos temporales alcanzó en 2017 una cifra récord, informa el Gobierno a comienzos de mes en respuesta a una pregunta del grupo parlamentario de La Izquierda. 3,2 millones de trabajadores tenían un trabajo temporal, 300.000 más que el año anterior y 1 millón más que en 2007. La tasa de temporalidad en 2017 fue del 8,3%.

Por otro lado, el Instituto para la investigación del mercado de trabajo y las profesiones de la Agencia Federal de Empleo señala que en el tercer trimestre del año la tasa de temporalidad cayó por primera vez en seis años, situándose en el 39%, 0,1 puntos menos en términos interanuales. Sobre todo ha caído el número de miniempleos.

Aumenta la precariedad.

El informe de un think tank cifra el número de trabajadores precarios en aproximadamente cuatro millones de personas. Muchos de los trabajadores afectados trabajan en la cesión, tiene un contrato temporal o son empresarios sin trabajadores a cargo. Más de la mitad de los trabajadores precarios son mujeres, en su gran mayoría madres. Los autores del informe califican a este colectivo de "preariado cronificado" en los que confluyen circunstancias vitales y laborales precarias.

Aumenta el número de horas trabajadas.

El Instituto para la investigación del mercado de trabajo y las profesiones de la Agencia Federal de Empleo que la media de horas trabajadas fue de 326,5 horas en el segundo trimestre de 2018, el total de horas fue de 14.600 millones, un incremento del 2,7% en comparación al trimestre anterior. La media de horas extras remuneradas fue de 6,7 (0,3 horas más que el trimestre anterior), la

de horas extras no remuneradas pasó de 6,5 a 6,7. El conjunto de horas extras fue 1.000 millones.

Propuesta para flexibilizar las bajas por enfermedad.

Actualmente en Alemania únicamente existe un tipo de baja por enfermedad. El Marburger Bund, la organización gremial de los médicos, acaba de proponer una nueva forma de certificado que consiste en la reducción de la jornada laboral a 4-6 horas, según considere el médico). El Marburger Bund considera que esto reduciría el tiempo de baja de los trabajadores, ya que se recuperarían más rápido (pues aislarles en casos de depresión podría ser perjudicial) y se evitaría su miedo a perder el trabajo. Esta organización no ha concretado una propuesta de ley que regularía esto, pero Henke, el presidente del Marburger Bund, ha exigido al legislador que se establezcan las bases del certificado médico que permita reducir las horas de trabajo.

Ni el Ministerio de Sanidad ni la Federación de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK) se han manifestado al respecto. Por otro lado, Annelie Buntenbach, miembro de la Confederación Alemana de Sindicatos, ha criticado esta propuesta, pues opina que es prioritario mejorar el funcionamiento de la rehabilitación antes de poder plantearse un procedimiento escalonado de bajas.

En el pasado año, más del 20% de los pacientes que acudieron al médico por enfermedad fueron a trabajar en contra de la recomendación facultativa. En cuanto a las enfermedades que son motivo de faltas al trabajo las principales son las enfermedades de las vías respiratorias que afectan al 49,9% de los asegurados. El 11,2% sufren enfermedades psíquicas que provocan el doble de faltas que las físicas, que suelen ser por problemas óseos/musculares o enfermedades obstructivas de las vías respiratorias.

Salarios acordados en la negociación colectiva.

Según el nuevo informe sobre la negociación colectiva en Europa del Instituto de Ciencias económicas y sociales (WSI) de la fundación sindical Hans-Böckler los salarios de los países de la UE están subiendo de manera significativa y Alemania está por encima del promedio, aunque la inflación provoca que la subida no sea suficiente. El WSI y la fundación Böckler son cercanos a la Confederación Alemana de Sindicatos y quieren transmitir dos mensajes claros. Por una parte, que la subida de salarios es demasiado baja y, por otra parte, que los salarios colectivos han subido más rápido que los salarios en total. Con esto pretenden persuadir a tantos trabajadores como sea posible de que se afilien a los sindicatos y así fortalecer su poder en la negociación colectiva.

La subida de salarios colectivos en Alemania ha sido de un 2,4%, aunque si se tiene en cuenta la inflación, esta subida se rebaja al 0,9%. Hay una gran diferencia entre el este y el oeste de Alemania en lo relativo a los trabajadores cuyos salarios están regulados por convenio. En el oeste son el 60%, sin embargo en el este solo representan el 47% del total.

Control del cumplimiento del SMI.

A mediados de septiembre el organismo de aduanas realizó durante dos días controles intensivos para combatir el incumplimiento del SMI. Aproximadamente 6.000 funcionarios controlaron un número importante de empresas de los sectores especialmente afectados (mataderos, limpieza de edificios, construcción y gastronomía). En total iniciaron 351 expedientes, 172 de ellos por incumplimiento del SMI, el resto por impago de las cotizaciones a la Seguridad Social o cobro indebido de prestaciones. El Ministerio de Finanzas calcula que el incumplimiento de la ley supone una pérdida anual en la recaudación de las cotizaciones de aproximadamente 1.000 millones de euros. La falta de personal en aduanas hace imposible estrechar el control, en 2017 solamente se logró una cobertura del 2,4% del conjunto de las empresas. El ministro de Finanzas, Olaf Scholz (SPD) se ha comprometido a incrementar la plantilla hasta 2012 de los 6.800 actuales a 8.500.

Igualdad en el mercado de trabajo.

Una encuesta representativa publicada a mediados de mes llega a la conclusión que entre los jóvenes impera una visión tradicional de la familia. El 82% de los varones afirma que desea trabajar entre 30 y 40 horas a la semana, pero solamente el 34% quiere que su pareja trabaje el mismo número de horas. Por otra parte, el 42% de las mujeres jóvenes dice querer un trabajo a jornada completa y el 78% afirma desear que su pareja tenga una jornada completa. Dos tercios de los encuestados se muestran contrarios a la escuela de jornada completa, uno de los instrumentos centrales para fomentar la conciliación.

Asuntos Sociales y Servicios Sociales

El 15% de niños se benefician del paquete de participación social.

La Asociación Paritaria de Bienestar (*Paritätische Wohlfahrtsverband*) y la Asociación de Protección de la Infancia (*Deutsche Kinderschutzbund*) critican el "paquete de educación y participación social" para niños y jóvenes necesitados. Esta prestación, de la que se pueden beneficiar los niños que dependen de la prestación contributiva, se eleva a 10 euros mensuales para pagar actividades

sociales como por ej. la cuota de socio de un club deportivo o de la escuela de música. Ambas asociaciones señalan que sólo un pequeño porcentaje de los niños entre 6-15 años con derecho se benefician de las "prestaciones de participación sociocultural". Entre agosto de 2016 y julio de 2017 fueron menos del 15% del total de los menores que dependen de la prestación. Las asociaciones critican además que la cuantía de la prestación no es lo suficientemente alta y en la forma actual no es adecuada para combatir la pobreza infantil, posibilitar la participación social y garantizar la equidad educativa. La gran coalición ya había anunciado reformas. En el acuerdo de coalición se ha acordado un "paquete de medidas para combatir la pobreza infantil".

Consejo de Ministros aprueba proyecto de ley para mejorar la atención preescolar.

El Consejo de Ministros aprobó el 19-9-18 el proyecto de ley para mejorar la calidad de la atención preescolar. El Gobierno destinará 5.500 millones de euros a mejorar la calidad contratando a más personal o garantizar la gratuidad al menos parcial. Los gobiernos regionales podrán decidir los objetivos prioritarios, el Ministerio para Familias cerrará convenios con cada uno de ellos antes de finalizar el año. Será condición para acceder a estos fondos que los gobiernos regionales implementen un sistema de tasas en función de los ingresos familiares.

Migración

Gobierno quiere facilitar la naturalización de los ciudadanos británicos.

El Gobierno podría facilitar la naturalización de los ciudadanos británicos residentes en Alemania, informa la prensa a comienzos de septiembre. Al parecer el proyecto de Ley para la transición del Brexit, que contempla diversas normativas para el período que abarca de marzo de 2019 hasta el 31-12-20, haría posible que estos ciudadanos podrían obtener la nacionalidad alemana y mantener la de origen. En 2016 y 2017 un total de 10.358 ciudadanos británicos obtuvieron la nacionalidad alemana, más del doble que en los 15 años anteriores.

Aumentan las remesas.

Según informa el Deutsche Bundesbank las remesas de los inmigrantes alcanzaron en 2017 los 4.600 millones de euros, 1.500 millones más que en 2015. Las remesas enviadas por los ciudadanos sirios pasaron de 18 a 152 millones, las de los ciudadanos rumanos de 115 a 333 millones y las destinadas a países africanos de 88 a 140

millones. Las remesas destinadas a Turquía cayeron ligeramente de 826 a 816 millones de euros.

Acuerdo migratorio con Portugal e Italia.

En el marco de la visita del ministro de Interior portugués, Eduardo Cabrita, a Alemania, ambos países firmaron el 12-09/18 un acuerdo basado en Convenio de Dublín con el fin de acelerar las devoluciones de inmigrantes que se encuentran en territorio alemán y que hayan sido previamente registrados en Portugal. Los elementos centrales son: acortar los plazos, incrementar los retornos colectivos y acelerar los procedimientos en caso de reingreso. Según informaciones oficiales, durante el primer semestre de 2018, Portugal aprobó 260 solicitudes de devolución presentadas por Alemania, pero sólo 86 solicitantes de asilo fueron devueltos.

Por otro lado, el ministro de Interior alemán, Seehofer, confirmó el 13 de septiembre ante el Parlamento que Alemania e Italia han cerrado un acuerdo migratorio para la repatriación de refugiados, al que solo le falta el último trámite para proceder a su firma. Según el acuerdo, Italia aceptará a los refugiados que ya hayan solicitado asilo en Italia y tengan la intención de entrar a Alemania. A cambio, por cada solicitante de asilo que sea devuelto a Italia directamente desde la frontera, Alemania se compromete a acoger a un refugiado que haya sido rescatado en el mar y llevado a Italia. Alemania ya ha celebrado acuerdos de este tipo con España y Grecia.

Continúa el debate sobre la migración en la democracia cristiana.

Ayer, 6 de septiembre, el ministro del Interior, Horst Seehofer (CSU), calificó en una entrevista la cuestión migratoria como "la madre de todos los problemas políticos en este país" y achacó el ascenso de la AfD a la crisis migratoria. Merkel le contradijo y subrayó que la situación ya no es la de 2015, cuando entraron a Alemania cerca de un millón de personas. Según la canciller, aunque la presión migratoria se ha reducido, la ultraderechista AfD continúa utilizándola para "calentar el ambiente".

Por su parte, Andrea Nahles, presidenta del SPD acusó a Seehofer de estar creando discordia dentro de la coalición y de atacar indirectamente a la canciller. Muchos analistas consideran que tanto Seehofer como el ministro presidente de Baviera, Markus Söder, han intentado recuperar votantes que se han marchado a la AfD criticando la política migratoria de Merkel lo que, sin embargo, pone en duda la credibilidad de la CSU mientras el partido forme parte del Gobierno.

Continúa el debate sobre los centros de acogida.

Diversas ONG y parte de la oposición parlamentaria mantienen sus críticas a los centros de acogida. En respuesta a una pregunta del grupo parlamentario de Los Verdes el Ministerio del Interior informa que en dichos centros no se contemplan protocolos especiales que den respuesta a casuísticas de género o diversidad sexual. Los Verdes acusan al Ministro del Interior de querer acelerar al máximo la puesta en marcha de estos centros y advierte del riesgo para la salud síquica y la integridad física que supondría concentrar en estos espacios a personas sin contar con los dispositivos necesarios para protegerlas.

La reagrupación familiar arranca de forma muy lenta.

Los partidos que forman el Gobierno acordaron permitir que el colectivo de refugiados con una protección secundaria pueda reagrupar hasta 1.000 familiares al mes. La prensa informa que en agosto, primer mes en el que entró en vigor esta nueva normativa las representaciones consulares alemanas solamente concedieron 42 visados y fueron tramitadas 853 solicitudes. En total han sido concedidas 34.000 citas previas.

FINLANDIA

EL PARLAMENTO DA VOTO DE CONFIANZA A LA POLÍTICA DE EMPLEO¹

El gobierno finlandés y su enfoque de la política de empleo siguen gozando de la confianza de la mayoría de los miembros del Parlamento.

El miércoles, 17 de octubre de 2018, los miembros del Parlamento votaron 101 a favor y 73 en contra del gobierno después de un debate parlamentario celebrado un día antes sobre el enfoque de la política de empleo y las medidas necesarias para fomentar la contratación de las pequeñas empresas.

Un total de siete miembros de la oposición expresaron su respaldo al gobierno.

El gobierno ha propuesto que a las empresas con no más de 10 empleados se les permita despedir empleados por motivos personales. Sin embargo, los partidos de oposición y los sindicatos se han opuesto con vehemencia a cualquier revisión de este tipo que creen que socavaría la protección de los empleados favoreciendo el despido unilateral.

Si el Primer Ministro *Juha Sipilä* (Centro) esperaba que ganar el apoyo parlamentario para poder dirigir la política de empleo apaciguaría a los sindicatos, parece que estaba equivocado

El Sindicato de los Sectores Públicos y de Bienestar (*JHL*, por sus siglas en inglés) anunció, el 17 de octubre de 2018, que organizará una huelga de dos días en protesta por la muy discutida propuesta legislativa.

Una huelga de dos días golpea escuelas e instalaciones públicas

El sindicato del sector de bienestar *JHL*, está organizando una huelga de dos días a partir del 22 de octubre que podría detener el suministro de alimentos a las escuelas, las guarderías infantiles y las residencias para los mayores.

El paro laboral de 48 horas, que también cerrará algunas bibliotecas e instalaciones deportivas, es una reacción al proyecto de ley del gobierno que facilitaría que las pequeñas empresas con menos de 10 empleados despidan a trabajadores. El 16 de octubre, el gobierno anunció que estaba avanzando con el proyecto de ley, que los

¹ Fuentes: Helsinki Times, Yle News – Uutiset.

sindicatos consideran una pérdida de protección contra el despido sumario.

La acción industrial planeada sigue a una huelga de 24 horas organizada por los sindicatos a principios de este mes para protestar por el proyecto de ley de despido. La huelga abarca los sectores de limpieza, mantenimiento de propiedades y servicios de alimentos, así como servicios deportivos y culturales.

El gobierno se está inclinando hacia los empleadores al impulsar obstinadamente el proyecto de ley, lo que dividiría a los empleados en dos clases dependiendo del tamaño de su lugar de trabajo. El gobierno no puede dictar unilateralmente las condiciones de empleo en Finlandia. Los sindicatos deben hacer frente al socavamiento en estos términos del empleo. El espectáculo presentado por el primer ministro *Sipilä* en el parlamento no cambia nada", dijo la presidente de *JHL*, *Päivi Niemi-Laine*, en un comunicado el 17 de octubre.

Se espera que más de 10.000 miembros de sindicatos se unan a la huelga que se aplica a los empleados en virtud del convenio colectivo general para el personal municipal. La prohibición de horas extras emitida por *JHL* a principios del mes de octubre, finalizaba ayer, domingo, 21 de octubre.

Fondo

Como el Gobierno no se ha podido poner de acuerdo con los sindicatos sobre la nueva legislación, que facilita el despido de las pequeñas empresas con menos de 10 empleados, decidió llevar el asunto a una votación de confianza.

El gobierno aún tiene que presentar su propuesta legislativa para facilitar el despido de las empresas con no más de 10 empleados al Parlamento, lo que ha provocado no solo un debate público generalizado sino también distintas acciones de numerosos sindicatos.

"Debido a que se han pedido que se detengan los trabajos preparatorios y se elimine la polémica ley, hemos decidido buscar apoyo para la política de empleo y su continuación mediante una declaración presentada al Parlamento. Estamos preguntando al Parlamento si debemos continuar en esta dirección", dijo *Sipilä*.

"Esta es una medida excepcional. Pero no es la primera vez en la historia que se usa", agregó.

Jari Lindström (BR-Reforma Azul), el Ministro de Empleo, subrayó que la votación **no se tratará de un proyecto legislativo único**, sino de la dirección general de la política de empleo en Finlandia. *Sipilä*, de manera similar, recordó que el proyecto legislativo muy discutido es **una de las medidas** que el gobierno ha introducido en un intento por mejorar la situación del empleo.

El Gobierno emite declaración de política de empleo al Parlamento

El gobierno finlandés ha emitido, según lo que había prometido, una declaración sobre su enfoque de política de empleo al Parlamento, que fue debatida el día anterior del voto de confianza, el 17 de octubre.

La declaración ha sido ampliamente considerada como un medio para presentar para consideración parlamentaria una propuesta gubernamental muy discutida para permitir que las empresas con no más de 10 empleados realicen despidos por motivos personales.

El Primer Ministro *Juha Sipilä* (Centro), el Ministro de Empleo *Jari Lindström* (BR – Reforma Azul) y *Kalle Jokinen*, presidente del Grupo Parlamentario de la Coalición Nacional, subrayaron en una rueda de prensa la semana pasada que la declaración no es sobre un proyecto legislativo único, sino sobre la política general de empleo en Finlandia.

No obstante, el Gobierno llama la atención sobre la importancia de la propuesta tan discutida en su declaración, señalando, por ejemplo, que las regulaciones sobre el despido de empleados por motivos personales son más estrictas en Finlandia que en el promedio de la OCDE.

“La ley mejoraría las oportunidades de empleo de los propietarios de pequeñas empresas y, por lo tanto, reduciría el desempleo, especialmente el desempleo de larga duración. Además, se opina, que la ley puede mejorar la productividad. Sobre la base de lo anterior, el Gobierno continúa redactando su propuesta para reducir el umbral de contratación para las pequeñas empresas.”

"Absolutamente nadie está contratando solo para hacer despidos", dice el Ministro Orpo

Petteri Orpo (NCP)², el Ministro de Finanzas, ha subrayado que se necesitan medidas adicionales para promover la contratación, ya que las empresas continúan asumiendo riesgos excesivamente altos, especialmente cuando contratan a su primer empleado.

“Nadie, absolutamente nadie está contratando solo para hacer despidos. Todos los propietarios de negocios que se esfuerzan por triunfar saben que no habrá resultados sin empleados calificados y comprometidos”, afirmó en un evento organizado en Turku el sábado, 20 de octubre por la Federación de Empresas Finlandesas.

“Necesitamos nuevas reglas. Necesitamos reformas que “fertilizan el suelo” para el espíritu empresarial. Tenemos que revisar el sistema tributario, la vida laboral y el sistema de seguridad social”, agregó el Ministro Orpo.

² NCP = National Coalition Party.

Orpo también señaló que a medida que los dueños de negocios en todo el país continúan luchando para encontrar empleados calificados; es de suma importancia garantizar que todos los empleados y solicitantes de empleo tengan la oportunidad de postularse para un empleo, actualizar sus habilidades ocupacionales o adquirir habilidades ocupacionales completamente nuevas.

"Tenemos que abrir las puertas a Finlandia para que también podamos atraer a los mejores talentos de otros lugares", dijo.

El Gobierno finlandés ha recibido fuertes críticas por parte de los sindicatos y los partidos de oposición por proponer que se facilite el despido por razones personales a las empresas con no más de 10 empleados. Los sindicatos, en particular, han expresado su ardiente oposición a la propuesta, lanzando una serie de acciones industriales para obligar al Gobierno a desecharla.

Orpo le dijo al periódico *Kauppalehti* el sábado, 20 de octubre, que las acciones de los sindicatos son desproporcionadas. También consideró que la clave para resolver la disputa de larga duración podría ser **extender la negociación local también a las empresas no sindicales**.

El Primer Ministro *Juha Sipilä* (Centro) reveló en el estudio de la televisión, *YLE A-Studio*, la semana pasada que en lugar de la propuesta tan criticada, el Gobierno revisará su propuesta original para **augmentar la negociación local** en términos de horas de trabajo.

El grupo de trabajo designado para considerar la revisión de la ley de tiempo de trabajo concluyó su trabajo en la primavera pasada después de que su propuesta fue frustrada por todas las organizaciones participantes del mercado laboral, incluida la Federación de Empresas Finlandesas.

"Ya hay una solución", responde el jefe sindical

Antti Malste, el jefe de asuntos del mercado laboral del sindicato, *Trade Union Pro*, dice que ya existe una solución a la larga disputa entre los sindicatos y el Gobierno sobre lo que los primeros han calificado como la "ley de despido".

Malste se refiere a los comentarios hechos recientemente por *Petteri Orpo* (NCP), el Ministro de Finanzas. El sábado, 20 de octubre, Orpo consideró que la clave para romper el estancamiento de la propuesta legislativa tan criticada podría ser aplicar disposiciones sobre la negociación local en la ley de horario laboral también a las empresas no sindicalizadas.

"El Ministro de Finanzas parece haber olvidado, que ya existe un acuerdo sobre la promoción de la negociación local que fue apoyado por el Gobierno y la coalición nacional. La propuesta fracasó debido a

la oposición de la Federación de Empresas Finlandesas. Entonces, ya hay una solución a la disputa", señaló *Malste* en *Twitter*.

En la actualidad, la legislación estipula que las empresas no sindicalizadas solo pueden ponerse de acuerdo sobre las flexibilidades del horario de trabajo habitual a nivel local.

La Federación de Empresas Finlandesas ha exigido que se amplíe el derecho, argumentando que la práctica debería ser la misma independientemente de si la empresa o los empleados están sindicalizados. Los sindicatos han interpretado las demandas como un intento de desmoronar el carácter universalmente vinculante de los acuerdos de negociación colectiva.

Orpo aseguró el sábado, 20 de octubre, que el Gobierno está listo para volver a la mesa de negociaciones con las organizaciones del mercado laboral.

"Permitir que las empresas no sindicalizadas apliquen las disposiciones establecidas en la ley de horas de trabajo es más importante para los propietarios de empresas que la polémica ley de despidos. Estoy seguro de que el Gobierno está listo para volver a esto si hay buena voluntad", comentó.

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Del 8 al 16 de septiembre de 2018 se celebró la 83ª Feria Internacional de Tesalónica, consolidada como un evento clave en la vida comercial y económica del país y una de las ferias más importantes del sudeste de Europa. La Feria se inauguró, como de costumbre, con el discurso del Primer Ministro, Alexis Tsipras, sobre la política económica del país.

La 83ª edición coincide con un momento significativo para Grecia, justo después de la salida del programa de ajuste fiscal, que marca el comienzo de un período de desarrollo hacia el renacimiento económico del país. El país invitado de honor este año ha sido Estados Unidos, que ha centrado su participación en la economía digital y la innovación con una fuerte presencia de empresas a la vanguardia de las nuevas tecnologías en todo el mundo -tales como Facebook, Microsoft, Google o Cisco. Es un elemento indicativo del papel que estos sectores pueden desempeñar en el crecimiento de la economía griega y las oportunidades de inversión en la era post-memorandum. Además, las empresas start-up griegas han tenido la oportunidad para cambiar experiencias sobre el sector y construir una red importante de contactos. En la misma dirección, el Ministerio de Política Digital, Telecomunicaciones y Medios de Comunicación ha participado en la feria con un parque temático bajo el título "Grecia Digital", con más de 100 start-up griegas del sector. «Consideramos que es nuestro deber apoyar a las start-up griegas y su participación en la Feria Internacional de Tesalónica con el objetivo de promover el ecosistema de las empresas innovadoras griegas», dijo el ministro Nikos Pappas, añadiendo que «el espíritu empresarial innovador y las nuevas tecnologías pueden y deberían convertirse en la nueva industria pesada del país».

La Feria de este año ha sido la más amplia del último quinquenio, y ha albergado a más de 1.500 empresas y delegaciones de 20 países, entre los cuales, y por primera vez, Portugal, Uzbekistán y Bangladesh. China, País Invitado de Honor en 2017, ha participado con 30 empresas, mientras que India, que será el País Invitado de Honor de la Feria de 2019, participó con 35 empresas.

En su discurso de inauguración de la Feria Internacional de Tesalónica, el primer ministro, Alexis Tsipras, anunció una serie de medidas que, aun sin salirse la línea de los objetivos establecidos en común con los acreedores internacionales para los próximos años, servirán, según sus palabras, a «rectificar las injusticias» producidas por la implementación de los planes de rescate de la economía nacional.

Entre las intervenciones más importantes, Tsipras anunció una reducción escalada del impuesto sobre propiedad inmobiliaria de hasta 50 por ciento para casi 1,2 millones propietarios de pequeños inmuebles y una reestructuración de este impuesto, con el objetivo de convertirse en más proporcional y de menor contribución para las propiedades modestas, incrementando a la vez la tributación de las grandes propiedades inmobiliarias.

Además, a partir del 1 de enero de 2019, las cotizaciones a la Seguridad Social por parte de agricultores y autónomos, con una renta anual mayor de 7.000 euros, se reducirán hasta un 35 por ciento.

Por otra parte, a partir de enero del próximo año y hasta 2022, se reducirán gradualmente los impuestos a las empresas (del 29 por ciento actual al 25 por ciento), mientras en 2021 se implementará una reducción de las tasas del IVA.

Durante un debate celebrado en la sesión plenaria del Parlamento Europeo, el Primer Ministro Alexis Tsipras ha declarado que «la salida de Grecia del último programa de ajuste presupuestario no implica que nuestro país vuelva al pasado, todo lo contrario. Estamos decididos a no repetir los errores y el comportamiento que nos llevaron a esta crisis».

«Hemos demostrado que se puede salir de una crisis sin deshacer el tejido social», ha resaltado Tsipras para añadir que «es el momento de ofrecer nuevas perspectivas a nuestro pueblo, y de seguir en la senda del equilibrio presupuestario».

«Quedan por delante luchas difíciles, como las próximas elecciones europeas», ha subrayado Tsipras, “que será una lucha de principios y valores políticos. Será el momento de derrotar el neoliberalismo y la extrema derecha reforzando la solidaridad de los pueblos europeos. Y en esa lucha todas las fuerzas democráticas progresistas y liberales tienen que encontrarse en el mismo lugar de la historia y no permitir que Europa camine hacia atrás”.

Por su parte, Kiriakos Mitsotakis, Presidente del principal partido de oposición, el conservador Nueva Democracia (ND) presentó en el marco de la Feria Internacional de Tesalónica las propuestas de su partido sobre la economía y la sociedad, mostrándose convencido del triunfo de su formación política en las próximas elecciones. Mitsotakis sostuvo que resulta necesario un nuevo “contrato de confianza” entre todos los ciudadanos griegos y señaló que el país puede desarrollarse en los próximos 10 años a una tasa promedio de 4 por ciento y crear en el próximo quinquenio unos 700.000 nuevos puestos de trabajo.

Asimismo, el líder de ND se comprometió a reducir los impuestos y las contribuciones, suspender durante tres años el IVA aplicado en la construcción, reducir el IVA en la restauración y el turismo, reducir por 30 por ciento el impuesto sobre valores inmuebles en los

próximos dos años y abolir el salario submínimo y los controles de capital.

A finales del mes de septiembre el primer ministro Alexis Tsipras ha mantenido contactos en Nueva York con altos cargos de fondos globales de inversión en una reunión organizada por Bank of America/Merrill Lynch. Tsipras presentó a los ejecutivos de los fondos la trayectoria y las perspectivas de la economía griega, mientras al mismo tiempo se analizaron cuestiones geopolíticas.

Tsipras resaltó que la economía griega se encuentra en una fase de recuperación después de unos años difíciles y agregó que la prioridad del Gobierno actualmente es atraer inversiones importantes con capacidad de generar nuevos puestos de trabajo.

Asimismo, el jefe del Ejecutivo heleno subrayó que en este contexto un elemento importante son las condiciones de estabilidad política que se han consolidado en el país, añadiendo que las reformas necesarias seguirán implementándose sin obstáculos.

En la reunión, se puso de relieve además el papel geoestratégico crucial de Grecia en una región de grandes desafíos, gracias a su papel de pilar de estabilidad y seguridad en la zona, mientras los inversores mostraron un interés particular sobre el Pacto de Prespas, para lo cual el mandatario griego recalcó que sería clave para multiplicar las inversiones y la cooperación económica en los Balcanes.

La agencia de calificación crediticia Moody's prevé para la economía griega un crecimiento del 2% con tendencia al alza en 2019 (2,2 por ciento), mientras mantiene la calificación crediticia de Grecia a B3, con perspectiva positiva.

Según el informe presentado por Moody's, la calificación de Grecia se basa en las perspectivas económicas y financieras que se han mejorado gracias a la finalización del programa de ajuste de la economía nacional y el apoyo continuo prestado por los acreedores de la zona euro.

La previsión de la agencia de calificación es positiva, reflejando de esta forma la posibilidad de crecimiento acelerado en los próximos años, más que lo esperado, a condición de que las autoridades griegas sigan implementando plenamente las reformas pactadas con los acreedores internacionales en materias institucionales y de la banca.

Se ha entregado al presidente de la Cámara de Diputados el borrador de los presupuestos generales para 2019, que serán presentados primero ante la comisión parlamentaria competente y, acto seguido, ante el pleno del Congreso para su aprobación.

Este año, el borrador cuenta con una particularidad: se ha redactado en dos versiones, una que incluye recortes en las pensiones a partir del 1 de enero del próximo año y otra sin los recortes.

En rueda de prensa, el portavoz del Gobierno, Dimitris Tzanakópulos, señaló que el borrador refleja «el entorno fiscal actual, pero también la intención del gobierno griego de proceder a intervenciones fiscales para evitar los recortes de las pensiones».

En la primera versión, los presupuestos incluyen los recortes de las pensiones ya adoptados por la legislación y la implementación de una serie de contramedidas, que generan un superávit primario de más de 3,5 por ciento del PIB.

Sin embargo, en la segunda versión, se suspenden tanto los recortes de las pensiones, como las contramedidas, de un coste de 900 millones de euros para 2019.

El borrador de los presupuestos generales prevé un crecimiento del 2,5 por ciento en 2019 y de 2,1 por ciento para el año en curso.

Asimismo, en 2019 el desempleo descenderá al 16,7 por ciento (del 18,3 por ciento actual) y las inversiones privadas experimentarán un incremento de 11,9 por ciento.

En una entrevista televisiva, la ministra de Trabajo, Seguridad Social y Solidaridad Social, Efi Ajtsioglou, anunció el aumento del salario mínimo a partir del próximo mes de enero y al mismo tiempo valoró que el gobierno conseguirá convencer a los acreedores internacionales del país de que los recortes de las pensiones no son necesarios, ni representan una medida de tipo estructural.

Ajtsioglou resaltó que se ha elaborado un estudio de viabilidad del sistema de Seguridad Social hasta el año 2070, que no se ha puesto en entredicho, mientras los competentes gubernamentales de la política económica están convencido de que las medidas promovidas por el Ejecutivo no afectarán los objetivos de superávits primarios fijados para los próximos años.

Asimismo, la ministra señaló que durante la legislatura en curso el desempleo se ha reducido por casi 7 puntos porcentuales y se han generado unos 300.000 nuevos puestos de trabajo, de los que un 70 por ciento son empleos a tiempo completo, y manifestó su optimismo de que las cifras de parados se reducirán aún más en el futuro inmediato.

ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL

Durante el mes de septiembre, el gobierno ha estado trabajando en la preparación de la Nota de actualización del Documento de Economía y Finanzas (NADEF- Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza) documento base para la elaboración de la ley de presupuestos y en el que se incluye también el Plan Nacional de Reformas. La denominada comúnmente por todos "manovra finanziaria" ha absorbido, como todos los años por estas fechas, todos los debates políticos y mediáticos y después de un continuo trasiego de cifras que han ocupado todos los medios de comunicación, fue aprobada en Consejo de Ministros el día 27 de septiembre. El NadeF será objeto de las audiciones y debates pertinentes en el Parlamento es la base del proyecto de presupuesto que deberá ser enviado a la Comisión Europea con antes del 15 de octubre.

Hasta el último momento, el ministro de Economía Giovanni Tria, ha intentado mantener y confirmar una relación del 1,6% entre el déficit y el PIB a pesar de las fuertes presiones de Luigi Di Maio, del Movimiento 5 Estrellas y de Matteo Salvini, de la Liga, que consideraban este porcentaje demasiado bajo. Finalmente, han vencido los vicepresidentes del Gobierno de Giuseppe Conte y el déficit ha quedado fijado en el 2,4% del PIB.

Diariamente, durante todo el mes, a declaraciones de Tria dirigidas a no elevar la tensión en los mercados con mensajes de tranquilidad garantizando el equilibrio de las cuentas italianas, le han seguido declaraciones de los dos vicepresidentes asegurando que llevarían a efecto todas sus promesas electorales y que tendrían que contar con los recursos para ello. Del 1,6% inicial, se empezó a oír hablar de llegar al 1,8%, posteriormente al 1,9 % y cuando ya se conoció que Francia preveía aumentar la cifra del déficit desde el 2,6% al 2,8% del PIB, Luigi Di Maio, aprovechó para afirmar que Italia, país tan soberano como Francia, podría superar la barrera psicológica del 2%. Mientras tanto, la prima de riesgo ha sufrido numerosos altibajos pasando de 228 a 249 puntos para volver a 234 dependiendo de las noticias. Mario Draghi llegó a intervenir en el debate público advirtiendo de que las declaraciones sobre la economía italiana han hecho mucho daño y han provocado que familias y empresas tengan que pagar intereses más altos que antes a los bancos, algo que para el director del Banco Central, sucede en Italia y no en otros países.

Si bien las presiones de Di Maio y de Salvini sobre el ministro de Economía para que encontrara financiación han sido paralelas, cada uno las ha ejercido por motivos diferentes, de acuerdo con sus promesas electorales. Para Di Maio es fundamental que la renta de

ciudadanía empiece a funcionar cuanto antes mientras que Matteo Salvini ha hecho más hincapié en la contrarreforma de pensiones para modificar los requisitos de la ley Fornero de acceso a la pensión de jubilación y en la determinación de un tipo fijo impositivo.

Con la aprobación de la nota de actualización del Documento de Economía y Finanzas, se confirma la propuesta de la Liga de acceder a la pensión de jubilación a través del mecanismo denominado "quota 100" (suma de años de cotización y edad= 100), que según las previsiones de la mayoría parlamentaria puede beneficiar a 400.000 personas y que debería traducirse en un número igual de puestos de trabajo.

Por otro lado, se han dispuesto 10.000 millones de euros para la renta de ciudadanía, que serán destinados, según el Movimiento 5 Estrellas a 6,5 millones de italianos que están bajo el umbral de la pobreza y a mejorar las pensiones mínimas (renta de pensiones)

Otra importante novedad es la esperada "flat tax", que comenzará a aplicarse en las pequeñas empresas para las cuales está previsto un tipo fijo del 15% que podrá beneficiar a más de un millón de italianos.

Entre las medidas aprobadas, una de las más polémicas es la que han denominado "paz fiscal". Se trata de un proceso de regularización fiscal impulsado por Matteo Salvini para aumentar la recaudación de impuestos sin penalizar a las empresas y que no ha sido del gusto del Movimiento 5 Estrellas.

En el DEF figuran otros puntos de gran relevancia como un recorte del impuesto de productividad de las empresas para aquellas que reinviertan beneficios y contraten trabajadores. Hay también consignados créditos para mantenimiento de infraestructuras, y una previsión de modificar la ley de contratos públicos.

Mientras que en el NADEF figuran las líneas prioritarias, habrá que esperar al proyecto de presupuestos para conocer con más detalles las medidas a implantar y las fases de su tramitación y entrada en vigor.

Otro de los temas destacados de la actualidad política durante el mes de septiembre está relacionado con la inmigración. A mediados de mes se aprobaba, a propuesta del ministro de Interior, Matteo Salvini, el decreto que popularmente lleva su nombre en materia de seguridad, rebautizado por la prensa como decreto inmigrantes. El acento se ha puesto, de hecho, en una serie de medidas dirigidas a regularizar de forma más rígida los diversos instrumentos que gestionan la inmigración. La protección humanitaria como se conocía hasta ese momento, desaparece, sustituida por "un permiso de residencia temporal" si se cumplen una serie de requisitos, y podrá ser denegado si no se mantienen. Se modifica el tiempo de permanencia en los Centros de Inmigrantes, que se podrá alargar de 3 a seis meses, así como el tiempo de permanencia de los

inmigrantes recién desembarcados, que pasa de 3 a 180 días. Asimismo, la nacionalidad concedida a extranjeros podrá ser revocada en caso de condena definitiva por terrorismo.

La actividad de oposición política al gobierno verdeamarillo no es apenas percibida. El Partido Democrático está a la espera de celebrar un congreso general y unas primarias previstos para el mes de enero. Por ahora solo hay un candidato a la secretaría general del partido, se trata del actual presidente de la Región del Lazio, Nicola Zingaretti, mientras que, en la actualidad, dirige el partido de forma provisional Maurizio Martina. El único acto más visible del PD, ha sido una manifestación en Roma el pasado 30 de septiembre que aparte de reunir a exponentes destacados, hasta ahora enfrentados, ha revitalizado algunos ánimos después de que se haya hablado incluso de la desaparición del partido.

En el centroderecha, Forza Italia tampoco destaca en su actuación de oposición política teniendo en cuenta además, que su adversario es el Movimiento 5 Estrellas y no la Liga, con quien gobierna en varias Regiones y Ayuntamientos y con quien se había presentado conjuntamente a las últimas elecciones generales.

El Istat, el Ministerio de Trabajo, el INPS, el INAIL y el ANPAL han publicado la nota conjunta sobre empleo en el segundo trimestre de 2018. en el que se observa un significativo crecimiento del empleo tanto respecto al trimestre anterior como al segundo trimestre de 2017. Las dinámicas del mercado de trabajo se han desarrollado en un contexto de ligera ralentización en el aumento del PIB (+0,2% en términos coyunturales y +1,2% su base anual) respecto al ritmo de los dos trimestres anteriores; el aumento del trabajo medido en "Unidades de trabajo equivalentes a jornada completa" (ULA según las iniciales en Italiano) registra una dinámica más rápida que la del PIB a nivel coyuntural (+0,4%) y más lenta a nivel interanual (+0,9%).

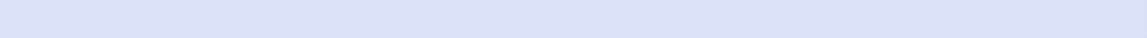
La tasa de empleo desestacionalizado ha sido del 58,7%, en aumento de cinco décimas respecto al trimestre anterior y acercándose a los niveles pre-risis del segundo trimestre de 2008 (58,8%).

Seguridad Social

Alberto Brambilla, consejero de la Lega en materia de seguridad Social se ha declarado contrario al aumento de la mínima a 780 euros, lo que, según él, "desestabilizaría el sistema".

Brambilla también ha dado indicaciones sobre cómo podrían financiarse las intervenciones sobre las pensiones, afirmando que se están estudiando los "fondos de solidaridad y excedencia que podrían ayudar a todo el sistema", con un modelo que prevé que las empresas firmen un acuerdo de prejubilación, a abonarse gracias a fondos alimentados también mediante cotización. El Estado podría contribuir en la iniciativa de dos maneras: dirigiendo los fondos, a

menudo inutilizados, de la formación continua, o financiando con fondos públicos la ampliación del art. 4 de la "Ley Fornero" que permite la pensión anticipada.



NORUEGA

LA AGENDA DEL GOBIERNO PARA EL PRÓXIMO CURSO PARLAMENTARIO³

El discurso pronunciado por Su Majestad el Rey Harald en la apertura de la 163ª sesión del Storting (Parlamento noruego) el 2 de octubre anunció los planes del Gobierno para el próximo periodo de sesiones. En esencia, se centró en el objetivo del Gobierno de construir o recuperar un Estado del Bienestar sostenible. El discurso también abordó 6 desafíos clave para Noruega que el Gobierno tratará de resolver para lograr este objetivo.

1. El primer desafío es reestructurar la economía noruega para crear empleo y garantizar la diversificación económica, camino que se lleva potenciando desde la crisis petrolífera que causó una tremenda conmoción en un país en el que el 23 % del PIB provenía de las actividades relacionadas con la extracción de crudo. El Gobierno seguirá desarrollando la red de carreteras y ferrocarriles para promover la reestructuración y el crecimiento del comercio "continental" (así llamado en contraposición al negocio petrolífero offshore), y que incluye el turismo.

Además, el Gobierno considera que la innovación es vital para asegurar el crecimiento. El Ejecutivo tiene previsto presentar en el próximo periodo de sesiones un plan revisado a largo plazo para fomentar la investigación y la educación superior. Además, considera vital actualizar las habilidades y conocimientos de los trabajadores para garantizar que nadie se quede obsoleto en su puesto de trabajo. El Gobierno promoverá medidas que permitan que más personas reciban capacitación adicional mientras trabajan, para otorgar un plus de productividad a las empresas y generar riqueza.

2. El segundo desafío es cumplir con los compromisos climáticos de Noruega, y asumir su parte de responsabilidad en la lucha contra el cambio climático. El verano de 2018 trajo temperaturas récord y sequía. El clima extremo se ha vuelto más común en más zonas del planeta y es crucial que el mundo cumpla sus objetivos climáticos. Noruega cumplirá su compromiso de reducción de emisiones conjuntamente con la UE.

El Acuerdo de París es actualmente el marco internacional más importante para la acción climática. Las directrices de implementación para el Acuerdo de París se adoptarán en diciembre, y Noruega deberá estar a la vanguardia de estos esfuerzos.

Proteger las selvas tropicales del mundo es crucial para enfrentar el cambio climático, y el Gobierno reforzará su labor en este ámbito.

³ Fuentes: Página web del Parlamento noruego (storting.no).

Dentro del país se apostará por una política que promueva el "crecimiento verde" (respetuoso con el medio ambiente) y la creación de nuevos empleos verdes. Además, se continuará promoviendo la renovación de la flota nacional de automóviles, apostando por los eléctricos.

3. El tercer reto es crear un mercado laboral inclusivo. El objetivo del Gobierno es garantizar que la sociedad noruega disfrute de un alto nivel de igualdad social, y que todos los ciudadanos puedan participar en el mercado laboral y se les dé la oportunidad de contribuir al Estado del Bienestar. Y en Noruega, la mayor división social se produce entre quienes trabajan y quienes están fuera del mercado laboral.

El Ejecutivo luchará por incrementar el número de personas que son económicamente autosuficientes a través del trabajo remunerado, para que salgan de la espiral de las ayudas sociales. Que contribuyan al sistema, y no solo vivan del mismo.

La evolución positiva del mercado laboral brinda una buena oportunidad para intensificar los esfuerzos en este área. El Gobierno instará así mismo a los empleadores a realizar un esfuerzo nacional colectivo para reclutar a más personas que actualmente están excluidas del mercado laboral debido a una discapacidad, o a su escasa cualificación profesional.

4. El cuarto desafío es garantizar la sostenibilidad de un sistema de bienestar sólido en un momento en que la proporción de personas mayores en la población está aumentando, al igual que lo hace el gasto público en pensiones y otros servicios sociales. El Gobierno continuará implementando su reforma del sistema de atención a las personas mayores, que está diseñada para darles tanto a ellos como a sus familias más libertad de elección, mejor calidad de vida y una mayor sensación de seguridad.

El Ejecutivo continuará con su programa piloto de atención a personas mayores financiado por el Estado. Se mejorarán los servicios para personas vulnerables en la sociedad, así como a aquellos con problemas de drogodependencia o de salud mental. Durante el otoño de 2018, el Gobierno pretende presentar un plan para intensificar los esfuerzos para mejorar la salud mental de los niños y jóvenes, y en 2019, el Gobierno presentará un nuevo plan nacional para centros de salud y hospitales.

El Gobierno presentará así mismo un libro blanco sobre salud pública en el que la soledad será un tema importante.

5. El quinto desafío es reducir la pobreza. Tener un trabajo es la mejor manera para que las personas aumenten sus ingresos y mejoren su bienestar. Por ello, el Gobierno reforzará sus planes de asistencia social. Un mayor enfoque en mejorar las habilidades y en

promover la inclusión e integración apoyará a las personas en sus esfuerzos por lograr encontrar trabajo.

En paralelo, se prestará más atención a las familias con menos recursos. Se ofrecerá a los niños de familias con bajos ingresos más oportunidades para participar en actividades lúdicas y recreativas, así como para asistir a guarderías infantiles, y a centros después de la escuela, ya que esto puede ayudarles a convertirse en adultos independientes y con recursos. Se elaborará también un libro blanco sobre sostenibilidad social y la reducción de la desigualdad.

6. El sexto desafío es fortalecer significativamente los esfuerzos para promover la integración. El objetivo del Gobierno es que los inmigrantes participen plenamente en la sociedad noruega, tanto en sus municipios de residencia como a nivel regional y nacional. El Gobierno mejorará la capacitación en idioma noruego y el programa de introducción para refugiados, con el fin de permitir que más personas estén preparadas en el menor tiempo posible para incorporarse al mercado laboral noruego o continuar con su educación.

La participación en deportes, actividades culturales y trabajo voluntario ofrece a las personas unas habilidades y una experiencia que pueden resultar útiles en sus puestos de trabajo, o para obtener uno. Y es igualmente necesario regular la inmigración para poder garantizar la sostenibilidad del Estado del bienestar.

Además, la migración internacional es impredecible. Hay que mantener un alto nivel de preparación para poder responder a los cambios repentinos en la situación, en caso de que se produzcan de nuevo. El Gobierno desarrollará una política de inmigración responsable y restrictiva que garantice un procesamiento de las solicitudes con las debidas garantías.

PAÍSES BAJOS

TODOS LOS CIUDADANOS SE BENEFICIARÁN DE UNA ECONOMÍA PRÓSPERA EN 2019⁴

La economía de Países Bajos va bien y está funcionando a pleno rendimiento y el nivel de desempleo se encuentra en el punto más bajo de los últimos diecisiete años. Las personas que estaban desempleadas y ahora encuentran un trabajo, notan directamente una prosperidad económica en sus bolsillos.

Con el paquete de medidas que el gobierno ha adoptado en su primer presupuesto propio, la mejora económica afectará a la mayoría de las personas el año próximo: alrededor del 96 por ciento de los hogares aumentarán su poder adquisitivo en 2019.

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo Koolmees y la Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo Tamara van Ark lo exponen así en la agenda política 2019, que han enviado a la Cámara Baja junto con el presupuesto.

En el primer presupuesto de este gabinete, es primordial que el trabajo deba llevar aparejado mejores remuneraciones, para que la situación económica de las personas mejore sensiblemente en relación a ser beneficiario de una prestación social.

El gobierno también quiere que los ciudadanos perciban que la economía va bien. Por lo tanto, las tasas impositivas disminuyen y los descuentos impositivos (los créditos fiscales) aumentan. El tramo impositivo en el que la mayoría de las personas paga impuestos, desciende del 40,85% al 38,10%. El descuento fiscal general y el descuento fiscal por ingresos procedentes del trabajo se incrementan en más de 100 euros.

En verano, la imagen sobre la evolución del poder adquisitivo ya era muy optimista. Pero en el periodo previo al "Prinsjesdag" (día en que el Rey abre el Parlamento y comunica las medidas del presupuesto), el gobierno había aumentado aún más el descuento fiscal para mejorar el poder adquisitivo, particularmente de las personas con un nivel de ingresos más bajo y de los beneficiarios de una prestación social.

El gobierno ha ampliado con 500 millones adicionales el presupuesto para las familias. La ayuda por hijo a cargo aumenta: una familia con dos hijos en la escuela primaria recibe 150 euros mensuales. También, la ayuda para gastos de guardería mejora. La asignación para atención social también se eleva para las parejas.

⁴ Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo,

Por otro lado, la tasa del IVA reducido sube del 6 al 9 por ciento. Pero aunque algunos productos de la cesta de la compra se vuelven más caros, gracias al conjunto de medidas tomadas, la mayoría de las personas notarán que les sobra más y que tienen una situación económica más holgada. En la parte inferior de la media de ingresos, los hogares dispondrán de un promedio de 500 euros más para gastar; este grupo es el que más se beneficia de las medidas del gobierno. Casi todos los pensionistas se beneficiarán de estas medidas. En promedio, el poder de compra aumentará un 1,5 por ciento.

Los cálculos del poder adquisitivo se realizan sobre la base de la tendencia actual de la evolución de los salarios y la inflación. En la imagen de evolución del poder adquisitivo, el gabinete supone que los salarios aumentarán. Si el crecimiento salarial fuera menor del esperado, aun habría un aumento del poder adquisitivo.

La mejora del poder adquisitivo se debe en gran parte a la política del gobierno, tanto a través de la reducción del impuesto a las ganancias como a través del apoyo adicional a las familias y a los mayores. Sin embargo, como todos los años, nadie puede predecir qué traerá un año nuevo. Pero asumiendo lo que el gobierno ahora puede calcular e influenciar, 2019 se convertirá en un año muy positivo para el poder adquisitivo de los holandeses.

Mercado laboral accesible

Sin embargo, a pesar de la próspera economía, hay trabajo por hacer, escriben el Ministro Koolmees y la Secretaria de Estado Van Ark. "Todavía hay demasiadas personas apartadas: los mayores, los migrantes y las personas con una discapacidad laboral aún no se benefician lo suficiente de la recuperación económica. Además, el mercado laboral está cambiando y algunas reglas e instituciones se estancan. El gobierno está trabajando para lograr un mercado laboral más equilibrado y un sistema de pensiones sostenible en el futuro".

Este otoño, el Ministro Koolmees enviará la Ley de mercado de trabajo en equilibrio (Wab) a la Cámara de Representantes. Este paquete de medidas hará que sea más atractivo para los empleadores ofrecer trabajo permanente. La ley que introduce licencia adicional por nacimiento de hijo está lista para enviarla al Parlamento. Esta ley también le da a la pareja de la madre más tiempo para cuidados en casa después del nacimiento de un hijo.

El trabajo ocupa un lugar central en la política de acogida e integración de los solicitantes de asilo y refugiados. El sistema de integración necesita una drástica reorganización. El objetivo es que los recién llegados comiencen a trabajar de inmediato y aprendan el idioma al mismo tiempo. Los municipios confeccionarán un plan de integración individual para todos los inmigrantes. El sistema de

préstamos con el cual los recién llegados ahora financian sus cursos de integración será suprimido.

Con el fin de brindar a las personas con discapacidad laboral una mayor posibilidad de trabajo, el gobierno ha comenzado una amplia ofensiva. Las reglas, en general, se simplificarán para que los empleadores y las personas con discapacidad conecten más fácilmente con los empleadores y sea más atractivo para ambas partes trabajar juntas. La elaboración de la exención salarial en la Ley de Participación se ha detenido porque no se ha logrado el objetivo previsto, que era el de simplificar las reglas para aumentar las posibilidades de trabajo.

POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Aprobado el proyecto de la ley de presupuestos 2019

El próximo año aumentarán los ingresos fiscales un 5,6% y los ingresos en concepto del IVA un 7,3%. La ministra de Finanzas, Teresa Czerwinska, ha informado que la ley de presupuestos para el año 2019, que acaba de ser aprobada por el Ejecutivo, prevé unos ingresos de 387.600 millones de zlotys y un gasto de 416.100 millones, generándose con ello un déficit de 28.500 millones de zlotys. "Un déficit extraordinariamente bajo", señaló la ministra. El déficit del sector de instituciones gubernamentales y municipales ha de situarse en el 1,7% del PIB. El año en curso la deuda pública alcanzará un 50,7% del PIB y el que viene ha de bajar a un 48,8%. Paralelamente se prevé que el PIB crezca un 3,8%, mientras que la dinámica actual del crecimiento es la mejor en muchos años. Polonia no aprovecha la oportunidad para equilibrar los presupuestos.

Aumenta la combinación de factores negativos que afectan los costos a sufragar las empresas polacas

El año que viene las empresas van a pagar, por término medio, un 50% más que este año por la energía como consecuencia del mayor precio de los derechos de emisión de CO² y de carbón, la principal materia prima con la que se genera energía en Polonia. También se encarece el transporte al aumentar el precio del petróleo. Como este año y el que viene son años electorales, no se espera que aumente el recibo de la luz que pagan las familias - lo que no quiere decir que no se vean afectadas por la carestía que afecte a las empresas -, pero aumentará el precio de la calefacción. Además, el sector industrial ha registrado en septiembre por tercer mes consecutivo un desarrollo más lento en los últimos dos años. Desde Europa occidental se está aproximando una inevitable ralentización económica.

Al unirse a la UE, Polonia ajustó los diferentes sectores de su economía a las nuevas condiciones, pero faltaron estrategias que supiesen persuadir a los gobernantes de la necesidad de esbozar una política energética a largo plazo que no contradijera la legislación de la UE. Si desde hace muchos años se sabía que la UE se estaba encaminando hacia una producción de energía baja en emisiones de CO². Y a pesar de ello Polonia ha insistido siempre en el uso del carbón temiendo protestas de mineros. Al asumir el gobierno el PiS bloqueó además el desarrollo de las energías renovables.

La industria polaca al borde de estancamiento

El crecimiento de industria manufacturera se vio en septiembre prácticamente parado a causa de la entrada cada vez menor de

encargos de Europa occidental. El sector industrial está perdiendo fuerza por tercer mes consecutivo. Como consecuencia, su crecimiento en septiembre fue el más lento en los últimos dos años. Estas son las conclusiones de la lectura del indicador PMI (índice de gestores de compra) del 1 de octubre. En septiembre pasado el indicador descendió a 50,5 puntos (en comparación con 51,4 en agosto).

Morawiecki en Krynica sobre la sanidad

El jefe de Gobierno dijo a principios de septiembre que la reforma de la sanidad era el gran reto de su Gobierno, del presupuesto central y de todas las formaciones políticas. Aseguró que la sanidad era una de las prioridades de su Gobierno.

En 2019 el gasto en sanidad corresponderá a un 4,86% del PIB. Destacó que entre 20.000 y 30.000 médicos habían emigrado de Polonia después de 1989, financiando así Polonia el servicio de sanidad de otros países más ricos.

El paro alcanza un nivel históricamente bajo

En agosto se registró una tasa de paro de 5,8%, el nivel más bajo de los últimos 28 años, informa la Oficina de Estadísticas. Además, por primera vez el nivel de paro es de una cifra sólo en todas las provincias polacas (voivodías).

Policías abandonan el cuerpo

En Polonia faltan unos 6.300 agentes de policía. Además, son más los policías que abandonan el cuerpo de los que entran a formar parte de él. Según los recientes datos publicados por la Dirección General de Policía, de enero a julio ingresaron en el Cuerpo 1.804 personas y se despidieron 2.822. Donde más vacantes hay es en la Dirección de la Policía de Varsovia (9,76%). El 2 de octubre tuvo lugar una manifestación sindical de policías para reclamar aumentos salariales.

La falta de personal afecta cada vez más a las empresas

Nunca antes se han creado tantos empleos como en el primer semestre del año en curso. Los empresarios se enfrentan a un gran problema: la falta mano de obra. De los datos difundidos por la Oficina Central de Estadísticas (GUS) se desprende que las empresas que emplean al menos a una persona han creado de enero y junio 426.000 nuevos puestos de trabajo. Paralelamente, a finales de junio había 165.000 vacantes, sobre todo en la industria manufacturera (38.000); en el sector de la construcción faltaban 31.000 trabajadores y en el sector de comercio 28.000.

Jubilados deberían trabajar, pero preferentemente en empleos fijos

Disminuye el número de jubilados que trabajan. En comparación con el pasado mes de diciembre, el número de jubilados con derecho a

cobrar la pensión y que paralelamente continúan trabajando se redujo en más de 3.000 personas.

La ministra de Trabajo, Elzbieta Rafalska, declaró a principios de septiembre que esperaba que los jubilados que continuasen trabajando cubrieran las vacantes. No obstante, los datos más recientes publicados por la Seguridad Social polaca demuestran que esos cálculos son exagerados. El número de trabajadores con derecho a cobrar una pensión por jubilación ascendía a finales del año pasado a 690.000, mientras que a finales de junio este número se redujo a 686.000 personas. La buena información es que si bien el número total de trabajadores jubilados disminuye, aumenta el grupo de los mayores que cuentan con empleos fijos. En la actualidad son 257.000 personas frente a los 207.000 del año 2016. Desde el inicio de la actual legislatura han entrado en vigor dos reformas importantes que han impactado en el mercado laboral. Primero, y con un impacto menos grave, el programa de subsidios por hijos 500+ que, según Instituto de Estudios Estructurales (ISS), provocó la retirada de unas 100.000 mujeres del mercado de trabajo. El adelanto de la edad de jubilación tuvo un impacto mucho más inmediato. El año pasado, más de 500.000 personas recibieron el derecho al cobro de una pensión, la mayoría de ellos gracias al adelanto de la edad de jubilación. No obstante, jubilarse antes implica una menor pensión. Por ello, el partido gobernante está trabajando sobre un programa de aumentos o subvenciones para los jubilados.

Aumenta el número de inmigrantes pero falta una estrategia

Se registra un notorio aumento en las solicitudes de permiso de residencia de extranjeros con permiso de trabajo. El diseño de una nueva política migratoria está estancado. El Gobierno no anunció en septiembre una nueva política migratoria. A mediados de septiembre, Pawel Chorazy, viceministro de Inversiones y Desarrollo, fue cesado por haber afirmado en público lo importante que es la inmigración para mantener la buena marcha de la economía polaca. Si bien nadie sabe cuántos inmigrantes económicos exactamente hay en Polonia, según distintas fuentes su número se estima entre uno y 1,8 millón de personas.

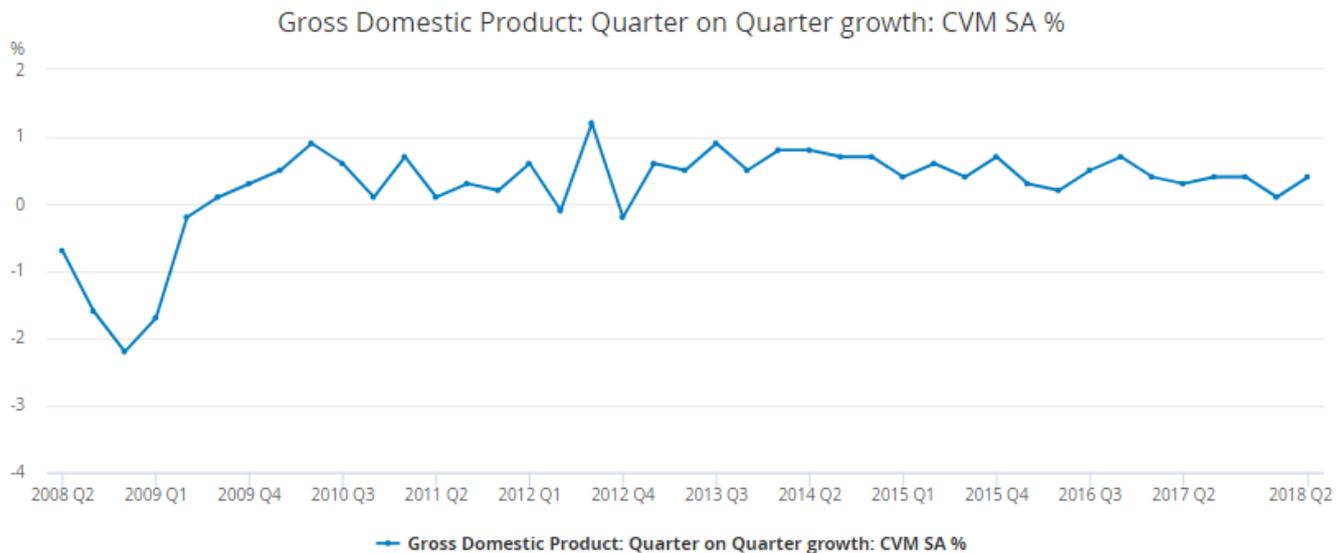
REINO UNIDO

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Indicadores económicos

La economía británica registró un **crecimiento del 0,4%** en el segundo trimestre de 2018, de acuerdo con los datos preliminares de la *Office for National Statistics*.

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



Fte. ONS

En el mes de agosto de 2018 el **índice de precios al consumo** (CPI) se ha incrementado al **2,7%**, dos décimas más que el mes anterior. 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.



Source: Office for National Statistics

Escenario para un Brexit sin acuerdo

El 10 de septiembre el Parlamento británico publicó un documento titulado *¿Qué ocurriría si no hay acuerdo de salida? (What if there's no Brexit deal?)*, en el que se plantea qué situaciones se podrían generar si no se consigue llegar a un acuerdo a tiempo para la salida de la UE. Asimismo, el informe tiene en cuenta las implicaciones constitucionales para Reino Unido y las administraciones periféricas, y el impacto en diversos ámbitos políticos.

¿Cómo se podría llegar a producir una situación de falta de acuerdo?

Tras hacer uso del artículo 50 y manifestar su deseo de abandonar la UE, Reino Unido publicó su Libro Blanco para la relación futura con la UE, en el que aspira a continuar las reglas comunes y mantener determinados derechos establecidos por los organismos, programas y legislación comunitaria. Por su parte, la UE ha manifestado su negativa a permitir que Reino Unido elija solo los aspectos que le resulten convenientes y terminar en una posición mejor que la que disfruta como miembro comunitario. Si la discrepancia entre ambas posiciones se mantiene inflexible e impermeable al compromiso, podría ocurrir que cuando llegue marzo no se haya alcanzado acuerdo alguno.

Ambas partes pretenden conseguir un acuerdo sobre los términos de salida y el marco para las relaciones futuras para el próximo octubre, aunque posiblemente se retrase a noviembre, siendo particularmente difícil decidir cómo evitar una frontera dura entre Irlanda e Irlanda del Norte.

En caso de no conseguir un acuerdo de salida sin que ninguna de las partes haya manifestado su deseo de prorrogar el plazo de

negociación, o si alguno de los Parlamentos de ambas partes (Reino Unido, EU o cualquiera de los 27 estados miembros) no aprueba el acuerdo de salida (si lo hubiera), los Tratados de la UE dejarán de aplicarse a Reino Unido a partir del 29 de marzo de 2019. También podría darse este supuesto si no hay un acuerdo detallado sobre la futura relación UE-Reino Unido o si, existiendo acuerdo, no hubiese entrado en vigor al finalizar el período propuesto de 21 meses de transición.

Ninguna de las partes desea llegar a una situación de falta de acuerdo, aunque algunos partidarios del Brexit preferirían esta alternativa a la posibilidad de un Brexit "suave" que no ponga fin a la libre circulación, las aportaciones a la UE, la pertenencia al mercado único y la unión aduanera, así como continuar bajo las normas de la UE y la jurisdicción del Tribunal de Justicia Europeo.

Preparativos de la UE para una salida sin acuerdo

A falta de lo que la Comisión Europea denomina "soluciones funcionales" en cuanto a la cuestión fronteriza en Irlanda, la UE ha intensificado los preparativos para la posibilidad de no haber conseguido un acuerdo para marzo próximo. Por ello, ha preparado enmiendas a la legislación teniendo en consideración la salida de Reino Unido en áreas como envío de productos, tarifas arancelarias, energía, aduanas, aviación, salud, seguridad, transporte y ciudadanía. Asimismo, la Comisión está identificando qué actos jurídicos habrán de adaptarse, en el contexto del Brexit, con medidas preparatorias que cubran las lagunas legislativas, así como medidas de contingencia que remedien el impacto negativo en esta situación. Estas medidas entrarían en vigor en la eventualidad de un escenario sin acuerdo.

Preparativos de Reino Unido para una salida sin acuerdo

Propuesta del Gobierno para una futura relación

El Gobierno de Reino Unido insiste en que los preparativos para una falta de acuerdo forman parte de su estrategia global para el Brexit. La primera ministra declaró durante la reunión con su Gabinete en su residencia de verano (Chequers) en julio pasado su compromiso de intensificar la preparación para cualquiera que sea el resultado de las negociaciones, incluida la inexistencia de acuerdo, asegurando que el Parlamento también se está preparando para esta posibilidad.

Ley para la Salida de la Unión Europea (*Withdrawal*)

La legislación secundaria que deberá ser aprobada en virtud de la Ley para la Salida de la Unión Europea de 2018 (*EU Withdrawal Act 2018*), preservará la legislación de la UE en el ordenamiento interno o la convertirá en normativa propia el mismo día que se produzca la salida. Si Reino Unido abandona la UE sin un acuerdo, la mayoría de la legislación de la UE seguirá siendo aplicable en Reino Unido pero

como normativa propia aunque no habrá reciprocidad con los Estados miembros de la UE.

Orientación del Gobierno para prepararse para una falta de acuerdo

El Gobierno cree que un escenario sin acuerdo se podría solventar de una manera ordenada, visión que no es necesariamente compartida por otras partes interesadas. El 23 de agosto, el Ministerio para la Salida de la UE publicó un grupo de 25 documentos técnicos, el primero de tres entregas, para ofrecer orientación sobre cómo prepararse para el Brexit si no hay acuerdo.

La falta de acuerdo en la práctica

La falta de acuerdo para la salida implicaría la inexistencia de un período de transición y de un marco para las relaciones futuras, así como la falta de un acuerdo global para la futura relación. En términos generales, se desconoce aún el impacto que esta situación podría provocar, aunque en algunas áreas es más fácil estimar las consecuencias prácticas y los costes derivados de ello:

Economía

Es difícil precisar con certeza el impacto económico de una falta de acuerdo. Muchos economistas esperan que la libra se devalúe, lo que significaría un aumento en el precio de las importaciones y la inflación. Sin embargo, las exportaciones se abaratarían a nivel internacional, lo que podría mitigar algunos de los efectos perjudiciales en el comercio con la UE. También podría significar una oportunidad para mejorar las perspectivas de crecimiento de Reino Unido a partir de acuerdos comerciales con otros países no pertenecientes a la UE.

No obstante, la mayoría de los modelos económicos en esta área muestran que los beneficios potenciales de dejar la UE sin un acuerdo a largo plazo no compensan las mayores barreras comerciales con esta, dada su importancia para Reino Unido.

Comercio y Aduanas

Sin un acuerdo de salida o un marco para las relaciones futuras, el comercio entre las dos economías se llevaría a cabo bajo los términos de la Organización Mundial del Comercio. Se prevé la introducción de aranceles sobre las exportaciones de Reino Unido a la UE y viceversa (suponiendo que Reino Unido no modificará sus tarifas de acuerdo con el principio de *Most Favoured Nation* en virtud de las normas de la OMC). Los aranceles serían bajos, con un promedio de alrededor del 3%, pero para algunos bienes serían más altos. Más perjudicial, potencialmente, serían las barreras no arancelarias, donde el papeleo adicional, los controles aduaneros, los requisitos técnicos y las normas regulatorias podrían ralentizar la situación. Al abandonar la unión aduanera sin un acuerdo, la frontera entre Reino Unido y la UE se convertiría en una frontera aduanera. Esto probablemente

signifique más controles aduaneros y suponga un aumento de los costes y demoras para las empresas. Se estima, por ejemplo, que los retrasos causados por los controles aduaneros de los camiones provenientes de la UE podrían causar una cola de hasta 27 kilómetros en el puerto de Dover.

Frontera dura entre Irlanda e Irlanda del Norte

La UE y el Gobierno británico comparten el compromiso de evitar el establecimiento de una frontera dura en la isla de Irlanda, pero aún deben alcanzar un acuerdo sobre la mejor manera de evitar los controles y la infraestructura en la frontera. Aunque se han presentado como posibles opciones la tecnología, un alineamiento regulatorio o algún tipo de acuerdo aduanero, es poco probable que alguna de ellas se aplique en caso de no alcanzar un acuerdo sobre el Brexit.

Una de las soluciones propuestas para evitar las interrupciones en la frontera es que Reino Unido no aplique ni controles ni aranceles a los productos de la UE que entren al país por Irlanda del Norte. Sin embargo, muchos expertos en comercio opinan que ello sería contrario al principio de *Most Favoured Nation* que rige a todos los acuerdos de la OMC y que requeriría que Reino Unido eximiera de controles y aranceles a los productos procedentes del resto de países. La UE, por su parte, ha confirmado que impondría chequeos a los bienes que entren por Irlanda. Ello provocaría retrasos y probablemente reduciría el comercio, especialmente en los productos agroalimentarios, que constituyen la mayor parte del comercio transfronterizo.

Existe preocupación, compartida por el Gobierno británico, de que si se crea infraestructura en la frontera para permitir los controles de bienes, esta podría ser un objetivo para los republicanos disidentes. No obstante, algunos analistas creen que la imposición de chequeos en la frontera no inspirará una nueva ola de actividad disidente así como que cualquier infraestructura y controles pueden establecerse apartados de la frontera, lo que reduciría su impacto. La mayoría de los ciudadanos de Irlanda del Norte se opone a cualquier forma de controles fronterizos entre el Norte y el Sur.

Libertad de Movimiento

La libertad de circulación de personas, por el que un nacional de la UE puede trabajar, residir y proveer servicios en cualquier otro Estado Miembro cumpliendo unos determinados requisitos, es uno de los derechos fundamentales de los ciudadanos que se verá afectado por la falta de acuerdo sobre el Brexit.

El Gobierno quiere implementar un régimen de *Settled Status* para los nacionales de la UE que residen en Reino Unido, independientemente de si existe acuerdo de salida o no. Aquellos que cuenten con dicho estatus tendrán acceso completo a

los beneficios de la Seguridad Social británica. La situación para aquellos que lleven menos de cinco años de residencia en el país en el momento de la salida (*pre-settled status*) es menos clara. **Tampoco se sabe si los ciudadanos británicos que residen en la UE podrán seguir accediendo a los beneficios de la Seguridad Social británica en sus países de residencia. Los actuales acuerdos en materia de sanidad para los ciudadanos británicos en la UE y los nacionales de la UE en Reino Unido probablemente terminarán.**

Suministro de alimentos

La mitad del suministro de productos alimenticios y de bebidas de Reino Unido proviene del propio país, un 30% de la UE y un 20% del resto del mundo. Los medios británicos vienen publicando con frecuencia una posible interrupción del suministro de alimentos inmediatamente después de un Brexit sin acuerdo. El ministro para la salida de la UE, Dominic Raab, declaró ante el Comité parlamentario para el Brexit que el Gobierno examinaría esta cuestión y se aseguraría de que se cuente con un suministro de alimentos adecuado. El sector de venta al por menor ha mostrado su preocupación por la puesta en práctica del almacenamiento de alimentos.

Agricultura y pesca

Los acuerdos comerciales - tarifas y estándares - serían en este sector el principal problema. Sin un acuerdo alternativo, Reino Unido, como tercer país, estaría sujeto a aranceles, controles, registros y certificaciones, entre otros, para productos básicos, alimentos y piensos, plantas y productos de origen animal. La agricultura también podría verse afectada por los efectos de la falta de acuerdo en otras políticas, como la inmigración (temporeros, trabajadores agrícolas y veterinarios).

El Brexit conllevará que Reino Unido se convierta en un estado costero independiente, asumiendo la responsabilidad de gestionar la pesca en la Zona Económica Exclusiva del país de 200 millas. Dejará de estar sujeto a la Política Pesquera Común y podría denegar el acceso a los buques de los Estados miembros de la UE (y viceversa). Sin embargo, en virtud del derecho internacional, los Estados deben reducir al mínimo la perturbación económica de otros Estados que pesquen habitualmente en una zona.

Energía

Los sectores de la energía de Reino Unido y la UE se integran a través del comercio, la legislación y la interconexión del suministro de energía, aunque los Estados miembros son, en última instancia, responsables de su suministro a los ciudadanos.

Aspectos del sector energético de Reino Unido, como Euratom y el Mercado Energético Interno (IEM), probablemente se verán afectados de manera similar tanto si se alcanza un acuerdo como si no. Reino Unido abandonará Euratom a la vez que la UE. El Gobierno está abierto a abandonar el IEM y ha comenzado los preparativos para ello, pero el Libro Blanco para la futura relación sugiere una preferencia por la futura integración energética. La falta de acuerdo podría significar una relación menos integrada en materia de energía de la que le gustaría a Reino Unido, así como la escasez de tiempo para preparar otras alternativas.

Seguridad interior

En la actualidad Reino Unido participa en unas 40 medidas de la UE que apoyan y mejoran la seguridad interna y la cooperación policial y judicial en asuntos delictivos. Según organizaciones policiales, abandonar la UE sin un acuerdo podría generar una pérdida de capacidad operativa e influencia estratégica y una mayor demanda de recursos debido a la necesidad de compensar estas pérdidas. Ello podría tener un impacto significativo en la seguridad pública. Tanto Reino Unido como la UE han enfatizado la importancia de mantener la cooperación en materia de seguridad, aplicación de la ley y justicia penal, pero el ministro de Interior británico ha manifestado que la seguridad no debería vincularse con otros aspectos de la negociación así como que la propuesta de Reino Unido es irrefutable.

Transporte

Según la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA), la fecha límite para alcanzar un acuerdo en aviación es anterior a la fecha límite del Brexit del 29 de marzo de 2019. ¿Pero realmente dejarían de volar los aviones entre Reino Unido y la UE27 en caso de no llegarse a un acuerdo? El Gobierno cree que sería posible acordar un acuerdo de aviación básico en el caso de un escenario sin acuerdo.

Investigación y Educación superior

Actualmente Reino Unido consigue financiación de la UE para investigación y las universidades de Reino Unido son de las mejores en cuanto al rendimiento en la obtención de fondos de la UE basados en la excelencia científica. El sector de la educación superior y los organismos de investigación están preocupados por el impacto de la falta de acuerdo en el acceso a fondos de investigación de la UE, la colaboración en proyectos comunitarios, contratación y retención de personal de la UE, acceso al programa Erasmus y las posibles consecuencias para los estudiantes comunitarios en Reino Unido.

RUMANÍA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

El Gobierno aprobó a primeros del mes de septiembre, mediante ordenanza de urgencia, el proyecto de rectificación presupuestaria sin obtener la aprobación del Consejo Supremo de Defensa del País, en el contexto de las disensiones que existen al respecto entre el Ejecutivo y el jefe del Estado. El día antes de la presentación, el presidente había suspendido la reunión del Consejo Supremo de Defensa del País al no haber llegado los miembros del Consejo a un acuerdo para la aprobación del proyecto.

Klaus Iohannis ha solicitado al Gobierno que presente un nuevo proyecto que elimine los recortes calificados de "inexplicables" de los presupuestos para las instituciones del sector de la seguridad nacional. El presidente ha acusado al Ejecutivo de tener una agenda paralela a la de los ciudadanos y de tratar de desviar la atención de la opinión pública de los problemas graves para los cuales no halla solución.

Iohannis ha solicitado públicamente al Defensor del Pueblo que recurra al Tribunal Constitucional para verificar en qué medida la ordenanza de urgencia de rectificación del presupuesto estatal para el año 2018 cumple las exigencias constitucionales. Por otra parte, el presidente ha afirmado que la Primera Ministra ha ignorado la invitación a dialogar sobre el tema de la rectificación presupuestaria, lo que en opinión del presidente representa un precedente peligroso en las relaciones institucionales. El diálogo entre el presidente y la primera ministra fue sustituido por una reunión entre los ministros de Finanzas y de Justicia, Eugen Teodorovici y Tudorel Toader, respectivamente, y dos consejeros presidenciales.

El motivo de la ausencia de la Primera Ministra era que en esos días estaba de visita oficial a España. Durante la misma, Viorica Dancila y el rey Felipe VI han evocado la relación privilegiada existente entre los dos países, el excelente nivel de las relaciones bilaterales a nivel político y de varios sectores de actividad, especialmente económico.

La primera ministra rumana y el presidente del Gobierno de España, Pedro Sánchez, firmaron dos acuerdos en los sectores de la defensa y de la administración pública. Los dos altos responsables han aludido a la excelente cooperación en el sector económico que ha venido registrando una evolución positiva tanto en el plano de los intercambios que se cifran en 4000 millones de euros, como con respecto a la cifra de inversiones españolas en Rumanía. Viorica Dancila ha agradecido la actitud constructiva de las autoridades y de la sociedad española frente a la comunidad rumana que vive en España que a comienzos del año rondaba la cifra de 870.000

miembros, siendo la comunidad extranjera más grande en el país. Viorica Dancila ha enfocado también el problema de la concesión de la doble nacionalidad para los rumanos residentes en España. La visita no ha incluido encuentro alguno con los representantes de la comunidad de rumanos. Parte de ellos se han manifestado con pancartas contra el gobierno, descontentos con la situación creada durante el mitin de la diáspora del pasado 10 de agosto en Bucarest, cuando los gendarmes hicieron uso de la fuerza.

Este incidente sigue produciendo consecuencias. Los diputados han rechazado a mediados de septiembre la moción presentada por el Partido Nacional Liberal (PNL) contra la ministra del Interior, Carmen Dan. Los liberales exigieron su renuncia por la forma en que había coordinado la intervención de los gendarmes, que consideran excesiva, y por perjudicar la imagen de Rumanía en el exterior. Carmen Dan explicó que la manifestación del 10 de agosto fue tratada como una demostración que planteaba riesgos para el orden público, y que la intervención fue legal. Sin embargo, los comentarios de la ministra del Interior no han convencido a los representantes de la oposición. Por otro lado, el Partido Social Demócrata (PSD) principal partido de la coalición gobernante, ha pedido a las instituciones del Estado que investiguen con urgencia las informaciones relativas a una posible financiación del exterior de las protestas callejeras de aquel día y las acciones premeditadas tendentes a provocar violencias.

Tras la aprobación, por parte del Senado, de un proyecto de ley que redefine la familia, se ha convocado, para el 7 de octubre un referéndum sobre este asunto. Según este texto, la revisión de la Constitución prevé que la familia se basa en el matrimonio entre un hombre y una mujer, y no entre cónyuges, como es actualmente. La decisión de organizar el referéndum se basa en una iniciativa ciudadana que ha conseguido juntar tres millones de firmas en todo el país. Firmada incluso por los representantes de los cultos de Rumanía, la iniciativa es similar a aquellas formuladas años pasados en Croacia y Eslovenia. La asociación ACCEPT, que defiende los derechos de las minorías sexuales, ha reaccionado diciendo que el voto del Senado representa una violación del derecho a la vida privada y a una familia, un derecho inalienable de todas las personas, indiferentemente de su género y orientación sexual.

La primera ministra Viorica Dăncilă ha pedido a todas las instituciones involucradas en la organización del referéndum que asuman toda la responsabilidad y que inicien los trámites necesarios. Varios jefes de la Iglesia ortodoxa, mayoritaria en Rumanía, han animado a los creyentes que digan "sí" en el referéndum.

El líder del PSD (de izquierda, el principal partido en el Gobierno de Rumanía), Liviu Dragnea, ha sido confirmado en el cargo, después de haber ganado el voto de confianza en la reunión de la dirección del

partido. Dragnea ha anunciado que en octubre tendrá lugar una nueva reunión de la dirección del PSD, cuando sería posible decidir hacer un reajuste. La reunión se ha organizado después de que algunos importantes miembros del partido firmaran una carta abierta en la que pidieron la dimisión de Dragnea incluso del cargo de presidente de la Cámara de los Diputados. Los firmantes han afirmado entre otros temas que la situación jurídica del mismo alto cargo se ha convertido en la gran vulnerabilidad del partido, sobre todo en el contexto en que en 2019 tendrán lugar elecciones europeas y presidenciales, así como locales y legislativas en 2020. Los firmantes de la carta han pedido también que la primera ministra Viorica Dăncilă, presidenta ejecutiva del PSD, asegure la dirección interina del partido hasta que se organice un congreso extraordinario.

A finales de mes, el Gobierno ha adoptado una ordenanza de urgencia con respecto a la modificación de la ley referente al procedimiento de insolvencia. Las nuevas previsiones persiguen detener algunas prácticas abusivas, como las insolvencias repetidas y asegurar oportunidades iguales de desarrollo de los negocios. Más de 6000 compañías con más de 64.000 empleados están en el presente en insolvencia en Rumanía, situación que reclamaba la adopción de unas medidas urgentes, ha declarado el titular de Finanzas, Eugen Teodorovici, que ha precisado que las modificaciones operadas en el presente han sido determinadas por una serie de disfuncionalidades aparecidas a raíz de la aplicación de las formas anteriores a la ley de insolvencia. La ordenanza de urgencia prevé la conversión de las deudas de las compañías en acciones. Estas llegarán a propiedad del Estado a cambio de los atrasos que las respectivas empresas tienen que pagar al Presupuesto y el servicio fiscal aplicará un procedimiento claro al respecto, ha añadido el titular de Finanzas. El ámbito de negocios ha criticado las modificaciones acusando una nacionalización enmascarada. Por otra parte, en la misma reunión del Gobierno, se ha decidido que la enseñanza del idioma rumano en las clases de primaria de las minorías nacionales se haga por los cuadros didácticos de los respectivos grados. Anteriormente a la toma de esta decisión, que no fue de su agrado, el ministro de la Educación nacional, Valentin Popa, presentó su renuncia. La modificación de la ordenanza se ha hecho a solicitud de la Unión Demócrata de Húngaros en Rumanía con la que la coalición formada por el PSD y la Alianza de Liberales y Demócratas en el poder tiene firmado un protocolo de colaboración. En una declaración, Popa ha explicado su posición y ha apreciado que el idioma rumano y Rumanía no son negociables y que todos los niños del país deben hablar el rumano para tener la oportunidad de vivir y trabajar en Rumanía.

SUECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Encargo de conversaciones de sondeo a Stefan Löfven

El Presidente del Parlamento, *Andreas Norlén* le ha dado a *Stefan Löfven*⁵ (PSD) el encargo de explorar los requisitos previos para formar un gobierno, el 15 de octubre de 2018.

-“He decidido darle a *Stefan Löfven* la tarea de explorar los requisitos previos para formar un gobierno. Al igual que la asignación que le di a *Ulf Kristersson*, la misión de *Stefan Löfven* es explorar los requisitos previos para formar un gobierno tolerado por el Parlamento (*Riksdagen*). No he especificado ningún antecedente gubernamental u otro criterio que limite las pruebas. La asignación de libertad condicional se me informará a más tardar el 29 de octubre con un informe de progreso a más tardar el 22 de octubre”, dice *Andreas Norlén*.

El 14 de octubre, el presidente del Parlamento se reunió *Ulf Kristersson* (Moderado). Durante el lunes, 15 de octubre, el Presidente habló con representantes de siete de los partidos parlamentarios, deliberó con los vicepresidentes y volvió a discutir con *Stefan Löfven* (PSD). A las 4.30 pm, el Presidente informó al rey *Carl XVI Gustaf* sobre la situación actual en el proceso de elaborar propuestas sobre un primer ministro nuevo.

Fondo

El Presidente del Parlamento comenzó el 27 de septiembre la tarea de presentar una propuesta sobre un nuevo primer ministro para enviársela a la Cámara (*Riksdagen*). Su misión es hablar con los representantes de todos los partidos parlamentarios y mantener deliberaciones con los vicepresidentes.

El Presidente se reunió con los representantes de los partidos el 27 de septiembre y el 2 de octubre, y sostuvo conversaciones con la Mesa del Presidente el 28 de septiembre y el 2 de octubre. A continuación, anunció que había asignado la tarea a *Ulf Kristersson* (Moderado en oposición) e informó al rey *Carl XVI Gustaf*.

El 9 de octubre, *Ulf Kristersson* (Moderado) presentó un informe sobre el progreso de su misión para explorar los requisitos previos para formar un gobierno al Presidente. El Presidente también informó al Jefe de Estado y a los Vicepresidentes sobre la situación actual. El 13 de octubre, *Ulf Kristersson* (Moderado) finalizó su tarea.

⁵ Stefan Löfven – Primer Ministro en funciones desde el 25 de septiembre de 2018 (PM desde 3 de octubre 2014).

El pasado 9 de septiembre se celebraron Elecciones Generales en Suecia. Siempre se trata de unos triples comicios: al Parlamento, al Consejo de las Diputaciones Provinciales y a los Consejos de los Municipios.⁶

Había finalizado el escrutinio durante la noche electoral, pero todavía faltaban los votos anticipados y los votos de los suecos que viven en el extranjero, que terminaron de contabilizarse en la tarde del domingo 16 de septiembre y se hizo oficial en la página web de la Comisión Electoral (*Valmyndigheten*)⁷ el día 17 de septiembre.

Fuente: Parlamento sueco – *Riksdagen*.

Seis puertas que debe abrir Löfven

Los Socialdemócratas y el Centro están muy lejos en sus posturas pero es la puerta que el líder Socialdemócrata, *Stefan Löfven*, debe abrir para lograr su objetivo – un gobierno con Socialdemócratas y Centro, según un artículo del periódico *Dagens Nyheter*,⁸ el 18 de octubre de 2018.

Seguridad económica

a. De qué se trata

La línea del trabajo fue el principio fundamental del anterior gobierno de la Alianza: más dinero para el que trabaja, y ser más rígidos con enfermos y desempleados. El gobierno de Stefan Löfven, incitado por la Izquierda, ha reinstaurado paulatinamente los niveles de compensación.

b. El conflicto

Una red económica protectora fiable es uno de los pilares básicos de la socialdemocracia. El Centro (C), por el contrario, desea aumentar la motivación individual mediante una nueva reducción de las compensaciones para enfermos y desempleados. Desea igualmente reintroducir el límite temporal máximo para el seguro de enfermedad.

c. Las posibilidades

Las partes están ciertamente muy lejos entre sí, pero los impedimentos para un encuentro no pueden calificarse en principio de insuperables. Se trata más bien de diferencias de grado. Para las pensiones existen ya formas de colaboración establecidas, así como un amplio consenso acerca de que deben mejorarse las condiciones de los jubilados.

⁶ AIS no 226 – septiembre 2018.

<http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/revista226/75.pdf>

⁷<https://www.val.se/servicelankar/press/nyheter/nyheter/2018-09-16-parliamentary-election-results.html>

⁸ Dagens Nyheter – independiente liberal.

Mercado laboral

a. De qué se trata

Que los nacidos en el extranjero consigan un empleo es un gran reto. El problema se ha convertido en grave tras la gran ola de refugiados de los últimos años. Otras cuestiones importantes son las posibilidades de crecimiento de la pequeña empresa y la creación de empleo. Se trata de encontrar un equilibrio entre la seguridad de los asalariados y el interés de flexibilidad de los empresarios.

b. El conflicto

El C quiere legislar sobre una nueva forma de contratación para los recién llegados, el empleo de entrada, con un 70% del sueldo mínimo. Se eliminaría la tasa empresarial. El C desea igualmente que más empresas puedan dejar de aplicar las reglas de prioridad⁹ de la LAS¹⁰. Los Socialdemócratas (S) califican los empleos de entrada de *dumping* salarial y una interferencia en el modelo sueco. Según S, no hay motivos para cambiar las reglas de prioridad. A los recién llegados se les deberá ofrecer un empleo para el establecimiento, por el cual el estado abona una cantidad para reducir los costes del empresario.

c. Las posibilidades

Muy escasas. ¿Debe darse prioridad a los intereses de los pequeños empresarios o a los de los asalariados?

Migración

a. De qué se trata

La gran ola de refugiados del otoño de 2015 llevó a un endurecimiento radical de la política de migración. Suecia se puso al nivel mínimo de la UE. Desde 2016 está en vigor una ley temporal que finaliza el año que viene. Todos los partidos consideran que son necesarias nuevas normas a largo plazo.

b. El conflicto

Los Socialdemócratas afirman que Suecia no puede tener reglas más generosas que el resto de la UE, y desea un amplio consenso que ratifique el constreñido marco de la ley temporal. Por el contrario, el C es uno de los partidos que quiere más apertura: más posibilidades para la reagrupación familiar y que se pueda obtener el asilo por razones especialmente sensibles.

⁹ El último en ser contratado, el primero en ser despedido.

¹⁰ LAS: Lag om Anställningskydd, la Ley de Protección del Empleo

c. Las posibilidades

Todo apunta a que la futura política de migración será determinada por una amplia comisión de la que formarán parte tanto los partidos de la Alianza como los rojiverdes, quizás también DS. El Centro considera que su línea no tiene el suficiente peso, ya que existe una amplia mayoría compuesta por S, M y DS para seguir con la normativa actual.

Vivienda

a. De qué se trata

El mercado de la vivienda se describe a menudo como disfuncional, con largas colas, zonas de segregación y poca movilidad. Las grandes reformas brillan por su ausencia, y durante la pasada legislatura se rompieron las conversaciones sobre este tema que se llevaban a cabo entre los bloques.

b. El conflicto

El C desea cambiar la normativa de alquiler, y los S se oponen. Los S quieren continuar con las subvenciones estatales para viviendas de alquiler de nueva producción, mientras que el C desea abolirlas.

c. Las posibilidades

Todos los partidos están de acuerdo en que es necesaria una revisión del mercado de la vivienda, incluyendo la deducción por intereses, y ello abre la puerta a los compromisos. El C y los S no están demasiado lejos el uno del otro en el tema de la regulación del alquiler. El C desea libertad de alquileres en las viviendas de nueva producción, mientras que los S desean un límite de 15 años. C y S están de acuerdo en que debe relajarse la normativa de protección de las costas para las viviendas, en principio solamente en las zonas rurales.

Impuestos

a. De qué se trata

La última gran reforma impositiva tuvo lugar en 1991 y existe un amplio consenso sobre la necesidad una revisión. Al mismo tiempo, la visión sobre los impuestos y los niveles impositivos constituye una de las superficies de conflicto más claras en la política sueca.

b. El conflicto

El C desea introducir amplias reducciones de impuestos tanto sobre los ingresos como sobre las empresas, mientras que los S defienden el nivel impositivo actual. El C desea eliminar la tasa empresarial para el primer empleado, algo a lo que se opone S. Para el C, el sistema fiscal es un instrumento importante para aumentar el estímulo al trabajo y al emprendimiento, mientras que S defienden los impuestos como instrumento para financiar el bienestar.

c. Las posibilidades

El cambio hacia un sistema impositivo verde es una cuestión fundamental para el C. No le es tampoco extraño a los S. Éstos podrían probablemente llegar a un compromiso sobre impuestos sobre la empresa si se puede motivar con que el mismo lleva a la creación de empleo. Tanto C como S desean un nuevo sistema de redistribución de impuestos que favorezca a las zonas rurales.

Beneficios en el bienestar

a. De qué trata

Las empresas privadas en enseñanza, sanidad y asistencia, han provocado reacciones en todas las capas políticas. Una parte contempla a los actores privados como una garantía de diversidad y libertad de elección, mientras que la otra los ve como unos aprovechados y acaparadores de medios públicos.

b. El conflicto

El C defiende a las empresas privadas del bienestar y está en contra de limitar las posibilidades de obtener beneficios. El C contempla las intrusiones en el bienestar privado como un modo de limitar la libertad de elección y la accesibilidad. Para los S, el fin de los beneficios en el bienestar fue una de las cuestiones más importantes durante la campaña electoral, alentados por LO y la Izquierda.

c. Las posibilidades

Antes de que los Socialdemócratas llegaran al poder en 2014, el partido no era un enemigo tan duro de los beneficios en el bienestar. Una manera de alcanzar un compromiso sería el aumento de las exigencias de la calidad. El C desea que la Inspección Educativa reciba instrumentos más poderosos para actuar contra las escuelas que no tienen la calidad exigida.



SEGURIDAD SOCIAL

FRANCIA

LAS DIFERENCIAS EN LAS PENSIONES ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES: LA SITUACIÓN ACTUAL EN EUROPA

Dentro de la publicación del INSEE «Hombres y mujeres, la igualdad en cuestión está incluido este estudio ¹¹ relativo a las pensiones. Los autores consideran que, a pesar de una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y de una reducción de las divergencias de salarios entre mujeres y hombres, «las pensiones femeninas siguen siendo sensiblemente inferiores a las pensiones masculinas en Europa. En 2011, en el conjunto de los países de la Unión Europea, el importe medio de las pensiones percibidas por el conjunto de las mujeres de 65 años o más es inferior en un 47% al percibido por sus homólogos masculinos. Esta divergencia es más o menos importante según los países, según que las mujeres y los hombres se beneficien o no del mismo índice de cobertura ante el riesgo vejez (público y también privado). Así pues, para los beneficiarios efectivos de una pensión de vejez, la divergencia de pensión se reduce al 39% por término medio. En la mayoría de los países europeos, los sistemas de jubilación incluyen dispositivos correctores de las divergencias de recursos entre las mujeres y los hombres de edades avanzadas. Estos dispositivos, que completan las pensiones de derecho directo mediante derechos familiares (ligados al número de hijos) o a través de derechos conyugales (pensiones de jubilación vinculadas al estatuto marital), contribuyen a reducir las divergencias de pensión entre las mujeres y los hombres. Finalmente, comparado con la diferencia relativa entre las mujeres y los hombres en cuanto a pensión, el del nivel de vida está menos marcado. En efecto, el nivel de vida tiene en cuenta la mutualización ¹² de los recursos en la pareja, de modo que las divergencias de nivel de vida entre las mujeres y los hombres jubilados proceden esencialmente de los pensionistas que viven sin cónyuge, en particular las viudas. En definitiva, en 2014, el nivel de vida medio de las mujeres de 65 o más años representa un 87,6 % del nivel de vida medio de los hombres en la Unión Europea y las diferencias entre países son menos marcadas que las divergencias de pensión».

A pesar de una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y una reducción de las divergencias de salario entre las mujeres y los hombres, en Europa, las pensiones femeninas siguen siendo sensiblemente inferiores a las pensiones masculinas. Para el

¹¹ Estudio realizado por Marco Geraci y Anne Lavigne.

¹² El término francés «mutualisation» no encuentra un equivalente completo y directo en español. Hace referencia al hecho de compartir un presupuesto, unos ingresos, una gestión o, incluso, un riesgo.

conjunto de los países de la Unión Europea (UE), las mujeres jubiladas de 65 o más años se beneficiaban en 2011 de una pensión media inferior en un 39 % a la de sus homólogos masculinos. Esta diferencia resulta de factores que se acumulan, durante la vida activa y después en la jubilación.

El artículo propone un panorama de las situaciones comparadas de las mujeres y hombres en situación de jubilación en Europa, con un enfoque particular sobre el grupo de expertos de los ocho países europeos seguidos por el Consejo de orientación de las jubilaciones (COR): Alemania, Bélgica, España, Francia, Italia, los Países Bajos, el Reino Unido y Suecia. ¿Cuál es la amplitud de las disparidades de situaciones entre las mujeres y los hombres durante la vida activa, en términos de participación en el mercado laboral, de perfil de carrera y de remuneración? ¿Cómo contribuyen a las diferencias de pensión en el momento de la liquidación de los derechos a la jubilación, y más en general de nivel de vida a edades avanzadas, según los países? ¿Cuál es el papel de los dispositivos de solidaridad, así como de los derechos conyugales y familiares, en la reabsorción de las disparidades de nivel de vida entre el ¿mujeres y los hombres?

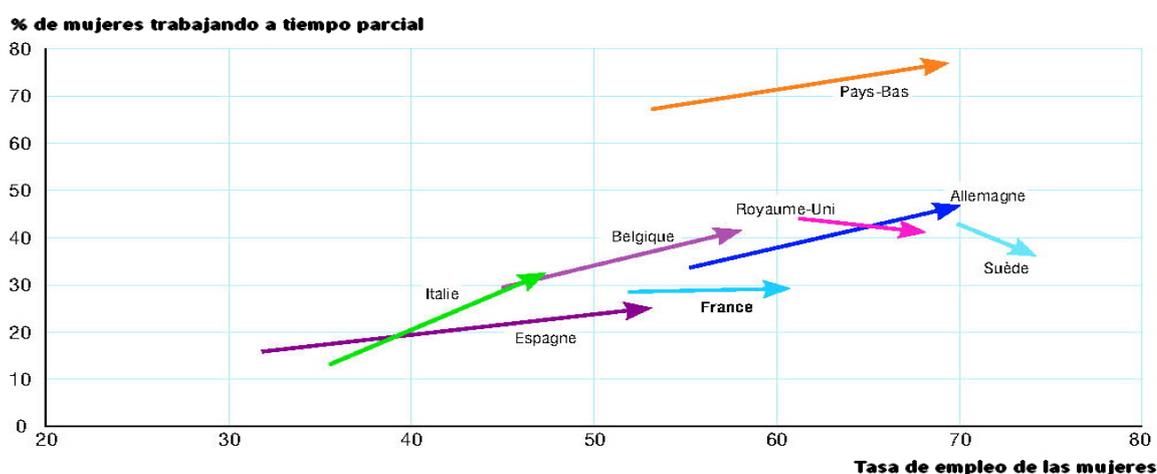
Carreras femeninas diferenciadas de las carreras masculinas: tiempo parcial, carreras incompletas y salarios menores

Las desigualdades de las situaciones de las mujeres y los hombres en el mercado laboral constituyen factores explicativos potenciales de las divergencias de pensión. Generalmente, en los países desarrollados, la actividad femenina se diferencia de la actividad masculina por cuatro características específicas: una menor participación en el mercado laboral, un recurso más importante al trabajo a tiempo parcial, las carreras interrumpidas con más frecuencia y niveles de remuneración más escasos. Los países europeos no escapan a esta representación estilizada que refleja a la vez elecciones personales, y también las especificidades culturales y las dificultades institucionales (duración de los permisos de maternidad, la oferta de guarderías y de servicios para la primera infancia, etc.), o incluso fenómenos de discriminación a la contratación o en el salario.

En 2015, en los ocho países estudiados, la mayoría de las mujeres de 15 a 64 años, en edad de trabajar, estaban empleadas: del 53 % en España al 74 % en Suecia, con la excepción de Italia que se acerca a ese nivel (47 %). Desde 1995, la progresión del empleo femenino fue fuerte en Alemania y en los Países Bajos (alrededor de 15 puntos de subida de la tasa de empleo), y más aún en España (más de 20 puntos). Ha sido más escasa en Suecia (+ 4 puntos), como contrapartida del muy alto nivel de empleo de las mujeres alcanzado ya en 1995. Francia se sitúa en un nivel intermedio, con un porcentaje de empleo del 61 % en 2015, progresando 8,5 puntos desde 1995 (gráfico 1).

Los empleos a tiempo parcial contribuyen ampliamente a esta subida de las tasas de empleo, excepto en Suecia y en el Reino Unido, donde la parte del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres ocupadas ha bajado desde 1995, y en Francia donde se estancó. En los cinco países restantes estudiados, esta parte ha progresado entre 1995 y 2015, en España 9 puntos y cerca de 20 puntos en Italia. El trabajo a tiempo parcial afectaba en 2015 a una proporción importante de las mujeres empleadas: una cuarta parte en España; alrededor de un tercio en Italia, Francia y Suecia; dos quintos en Bélgica y en el Reino Unido; cerca de la mitad en Alemania; y más de los tres cuartos en los Países Bajos.

Gráfico 1.- Evolución de la tasa de empleo y de la parte del tiempo parcial en las mujeres con edades comprendidas entre 15 y 64 años, entre los años 1995 y 2015



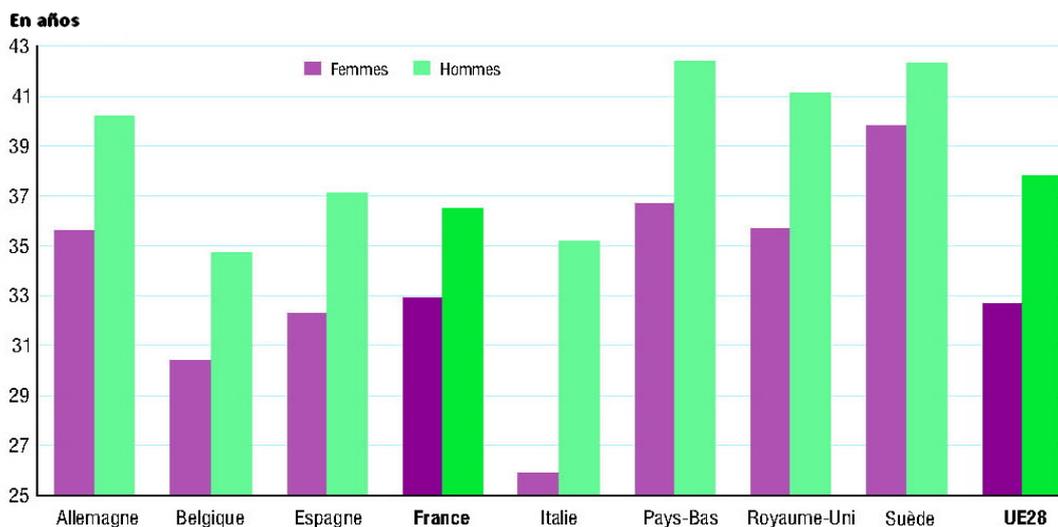
Lectura: en Alemania, la tasa de empleo de las mujeres ha pasado del 55 % al 70 % entre los años 1995 y 2015. De las mujeres empleadas, el 34 % trabajaban a tiempo parcial en el año 1995 y el 47 % en el año 2015. Fuente: Eurostat, encuesta sobre la fuerza de trabajo 1995 y 2015

En 2014, la duración de vida en el trabajo de las mujeres es por término medio inferior a la de los hombres en todos los países: alcanza los 32,7 años frente a los 37,8 para los hombres en valores medios de la Unión Europea, lo que representa una divergencia de cinco años (gráfico 2). Italia se distingue marcando duraciones trabajadas escasas para cada uno de los dos sexos y, en particular, para las mujeres (25,9 años frente a 35,2 para los hombres), así como la divergencia más importante entre las mujeres y los hombres (9,3 años). Al contrario, Suecia se caracteriza por vidas laborales muy elevadas (39,8 años para las mujeres y 42,3 para los hombres) y solamente 2,5 años de divergencia.

Las divergencias entre el salario medio bruto por hora de las mujeres y el de los hombres permanecen bastante estables desde 1994, con una amplitud que varía entre los países: de 6 a 7 puntos en Bélgica y en Italia, de aproximadamente 15 puntos en Francia, y de hasta más de 20 puntos en Alemania en 2014 (gráfico 3). Estas divergencias de salario tienen causas objetivables múltiples (diferencias de los tipos de empleo, de funciones ejercidas y de sectores de actividad, de

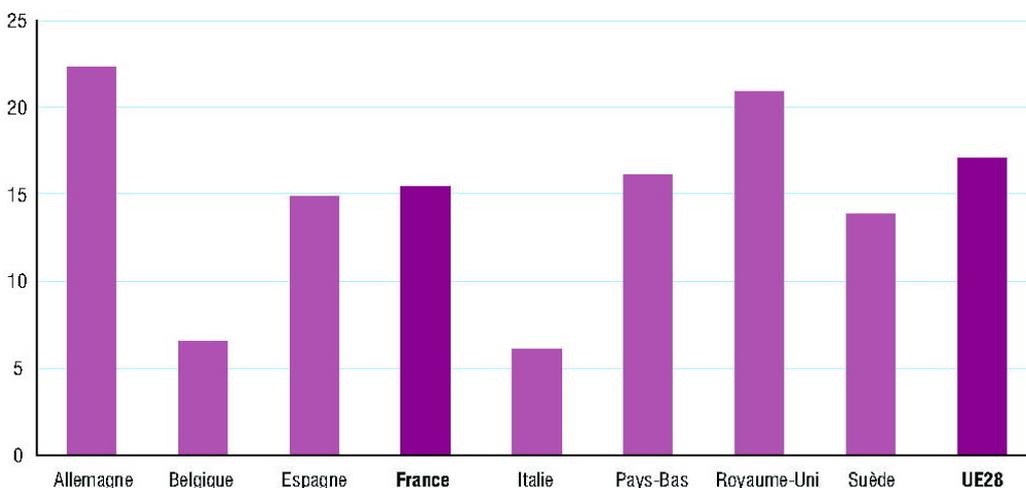
niveles de titulación y de cualificación, menor antigüedad vinculada a las interrupciones o a las reducciones de actividad, etc.), a las cuales se añade una discriminación residual no objetivada y de importancia variable según los países.

Gráfico 2.- Duración de la vida laboral en el año 2014, según los sexos



Lectura: en Bélgica, en el año 2014, la duración de la vida laboral, en las mujeres de 15 años de edad era de 30,4 años de media, frente a los 34,7 años de los hombres. La duración de la vida laboral mide el número anticipado de años de actividad, de una persona con 15 años de edad, a lo largo de su vida. Se trata de una estadística coyuntural que se calcula a partir de tasas de actividad por grupos de edad y de la tasa de mortalidad

Gráfico 3.- Diferencia de salario medio bruto entre mujeres y hombres, en porcentaje (año 2014)



Campo: empresas de la UE con diez empleados o más, en los sectores industrial, de la construcción y de los servicios (excepto Administraciones públicas, defensa y Seguridad social).

Lectura: en el año 2014, en Alemania, la divergencia salarial media bruta entre hombres y mujeres era del 22,3 %.

Fuente: Eurostat, encuesta sobre la estructura de los salarios (2014).

Las diferencias de carreras profesionales inducen divergencias de pensión entre las mujeres y los hombres

Medir e incluir las divergencias de niveles de pensión de jubilación entre las mujeres y los hombres no es un ejercicio fácil, *a fortiori*

porque se trata de comparaciones internacionales. Para lograrlo -y estando definida la pensión como una prestación de vejez, bien esté abonada por un régimen de jubilación básico o profesional obligatorio (prestaciones de derecho directo y de derecho derivado) o que corresponda al mínimo de vejez y a las asignaciones por viudedad-, tres indicadores complementarios se movilizan para acercar las diferencias según el sexo: el «Gender Gap in Pension» (GGP), que corresponde a las diferencias de en importes medios de las pensiones percibidas por el conjunto de los ancianos con 65 o más años (incluidos los no pensionistas que tienen, por lo tanto, un importe nulo de pensión); el «Pensioners' Gender Gap in Pension» (PGGP) que calcula esta misma divergencia, pero sólo entre los pensionistas; la relación entre estas dos poblaciones, que permite por otro lado deducir la tasa de cobertura del riesgo vejez (encuadre 1).

Encuadre 1

Definición y medida de la divergencia de las pensiones entre mujeres y hombres

La definición y la medida de un indicador de divergencia de las pensiones entre mujeres y hombres se inscriben en la iniciativa de la Unión Europea de documentar mejor las situaciones de pobreza e inclusión social en Europa desde principios de los años 2000. En su informe, Atkinson ¹³y otros [2002] sugieren que el indicador elegido sea fácilmente comprensible, anualmente disponible, internacionalmente comparable, y que complete los indicadores existentes (en particular, el indicador de divergencia salarial y de pobreza entre mujeres y hombres).

Para elaborar tal indicador, puede recurrirse a dos fuentes europeas de datos: la investigación EU-SILC («Statistics on Income and Living Conditions») y la investigación SHARE («Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe»). Una primera dificultad reside en la definición del campo de prestaciones cubiertas por el análisis. De manera convencional, la investigación EU-SILC sólo considera las pensiones de los dos primeros pilares de los sistemas de jubilación (pensiones básicas y profesionales obligatorias), mientras que la investigación SHARE es más detallada sobre las fuentes de ingresos en la jubilación (puesto que es concebida para investigar principalmente la situación de los ancianos). En condiciones ideales, el indicador tenido en cuenta debería permitir, por otro lado, fragmentar o descomponer las pensiones de derecho directo y las pensiones de derecho derivado. A pesar de los esfuerzos de armonización llevados para hacer comparables entre los países las respuestas a los cuestionarios, subsisten dos dificultades para medir con la necesaria finura las divergencias en las pensiones entre

¹³ Atkinson A., Cantillon B., Nolan B., Social Indicators: The EU and Social Inclusion, Oxford University Press, Oxford, 2002.

mujeres y hombres: por una parte, en algunos países, algunas prestaciones de vejez (por ejemplo, el mínimo de vejez, las asignaciones por viudedad o las pensiones de viudedad) no quedan claramente aisladas de otras transferencias sociales; por otra parte, los pensionistas no son siempre identificables (¿deben, por ejemplo, incluirse las mujeres beneficiarias de una asignación de vejez específica por crianza de hijos?). Por lo tanto, las pensiones resultantes de los estudios EU-SILC y SHARE remiten al conjunto de las pensiones, básicas y profesionales obligatorias, incluidos el mínimo de vejez, las asignaciones por viudedad y las pensiones de viudedad.

La divergencia de la pensión media entre mujeres y hombres de 65 años o más (sean o no pensionistas, «Gender Gap in Pension» GGP) se definen de la siguiente manera [Betti ¹⁴y otros, 2015]:

$$\text{GGP} = 1 - \frac{\text{Pensión media de las mujeres de 65 años o más}}{\text{Pensión media de los hombres de 65 años o más}}$$

El límite de edad de 65 años se elige para tener en cuenta la heterogeneidad de las edades de paso inicial a la jubilación. Ciertamente, excluye del análisis a los pensionistas que liquidan sus derechos antes de los 65 años, pero ella propone «a contrario» una medida aceptable de las desigualdades en función del sexo en las edades avanzadas. En sus análisis, Betti y otros completan este cociente con dos indicadores: por una parte, la divergencia de cobertura que mide la propensión diferencial de los hombres de 65 años o más a percibir, más que las mujeres de la misma edad, una pensión de los sistemas de jubilación obligatorios; por otra parte, la divergencia de pensión de los pensionistas de 65 años o más («Pensioners' Gender Gap in Pension» – PGGP) que mide la divergencia de pensión entre mujeres y hombres beneficiarios de una pensión (es decir, excluyendo a los que no son pensionistas):

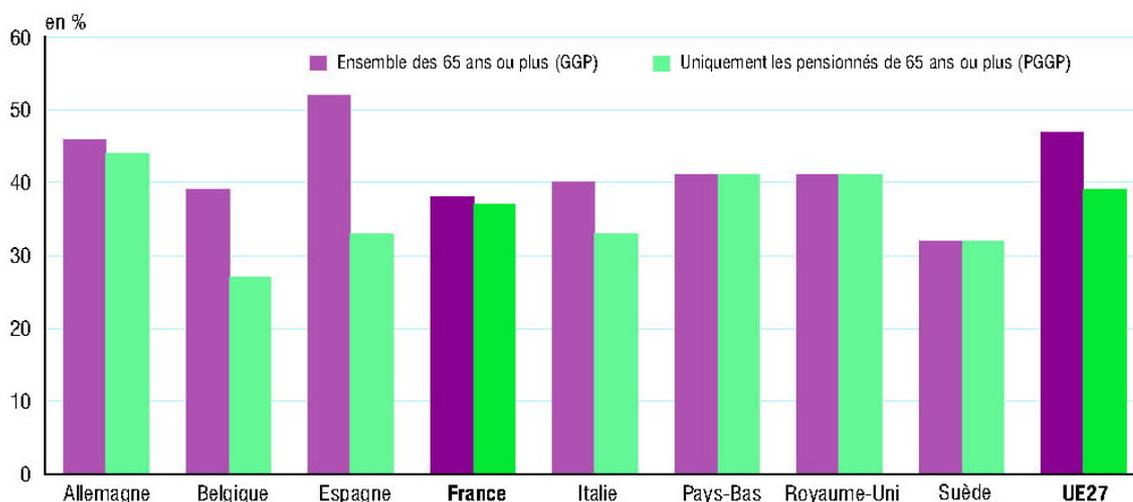
$$\text{PGGP} = 1 - \frac{\text{Pensión media de las mujeres pensionadas de 65 años o más}}{\text{Pensión media de los hombres pensionados de 65 años o más}}$$

En 2011, para el conjunto de los países de la Unión Europea, el importe medio de las pensiones percibidas por el conjunto de las mujeres con 65 años o más, pensionadas o no (GGP), es inferior en un 47 % al percibido por sus homólogos masculinos. Entre los ocho países estudiados, esta divergencia se escalona desde un 32 % en

¹⁴ Betti G., Bettio F., Georgiadis T., Tinios P., Unequal Ageing in Europe: Women's Independence and Pension, Palgrave, MacMillan, 2015.

Suecia al 52% en España (gráfico 4). Bélgica, Francia, Italia, los Países Bajos y el Reino Unido presentan divergencias similares hasta un máximo del 40 %, mientras que Alemania se sitúa un poco encima, en el 46%.

Gráfico 4.- Divergencia de pensión media entre mujeres y hombres, en porcentaje, en el año 2011, según el GGP y el PGGP



Campo: personas de 65 o más años de edad (GGP); personas de 65 o más años de edad que perciben una pensión de jubilación (PGGP).

Lectura: en el año 2014, en Bélgica, las pensiones de los hombres de 65 o más años de edad (incluyendo a quienes no perciben una pensión de jubilación) eran un 39 % superiores a las de las mujeres de la misma edad.

Estas divergencias entre las mujeres y los hombres se explican en primer lugar por los índices de cobertura del riesgo de vejez diferenciados según el sexo. Algunos países ofrecen en efecto una red de seguridad mínima en forma de una asignación de vejez, cumpliendo determinadas condiciones de edad y de residencia, independiente de la afiliación a un régimen de jubilación (los Países Bajos, Suecia, el Reino Unido y Francia). En estos casos, los índices de cobertura son muy elevados y las diferencias entre las mujeres y los hombres son escasas, e incluso nulas, si la condición de edad para percibir estas asignaciones coincide con la edad de liquidación de los derechos a la jubilación. En cambio, cuando no existe una asignación vejez en sí y los derechos a la pensión se condicionan estrictamente a las duraciones mínimas de cotización, algunas categorías de población, y especialmente las mujeres, no se benefician de ninguna pensión. Por otra parte, en los sistemas de jubilación donde la cobertura pública básica es global, las divergencias de cobertura entre las mujeres y los hombres son nulas en los regímenes básicos, pero pueden ser importantes en los regímenes privados profesionales que se basan en una lógica contributiva. Así pues, si las divergencias de tasa de cobertura del riesgo de vejez según el sexo son nulas en los Países Bajos, en el Reino Unido y en Suecia, y muy escasos en Francia (- 2 puntos de porcentaje en perjuicio de las mujeres) y en

Alemania (- 4 puntos), la parte de las personas con 65 o más años que no percibe una pensión es 11 puntos superior entre las mujeres en Italia, 16 puntos en Bélgica y 28 puntos en España.

Pero son las pensiones efectivas de los pensionistas con 65 años o más titulares de una prestación de vejez las que explican a continuación la parte fundamental de las divergencias entre las mujeres y los hombres. De esta manera, el PGGP era del 39% por término medio en la UE en 2011 (gráfico 4). Entre los ocho países estudiados, se observa la divergencia más importante en Alemania (44 %), y la menor en Bélgica (27 %). Los países que presentan las diferencias de pensión más importantes entre las mujeres y los hombres que se benefician de una pensión –después de Alemania, los Países Bajos (41%) y el Reino Unido (41%), en particular, y también Francia (37%)– son aquellos dónde las divergencias de índice de cobertura son más escasas, o incluso nulas. Las divergencias de pensión entre las mujeres y los hombres con 65 o más años (en el sentido del GGP) se explican entonces más por la debilidad de los niveles de pensión de las mujeres que perciben efectivamente una que por la ausencia de cobertura, al menos en los regímenes públicos básicos. La debilidad de las pensiones femeninas debe ponerse en relación con el elevado porcentaje de mujeres beneficiarias del mínimo de vejez. En cambio, en España, en Bélgica y en menor medida en Italia, si el importe percibido por las mujeres que son beneficiarias de una pensión sigue siendo inferior en alrededor de un tercio al de los hombres, la menor cobertura del riesgo vejez para las mujeres explica de forma importante las divergencias observadas para el conjunto de las mujeres y de los hombres con 65 años o más (para un tercio en España y Bélgica y para un quinto en Italia).

En la Unión Europea, las mujeres con edades de 65-79 años tienen una pensión media inferior en un 41% a la de los hombres del mismo grupo de edad, mientras que la divergencia de pensión es tan sólo del 32 % para quienes tienen 80 años o más. En Alemania, en Francia y en Suecia, existe poca diferencia entre los dos grupos de edad, mientras que la situación está más contrastada en Italia, en España (alrededor de 10 puntos de divergencia entre los dos grupos de edad) y sobre todo en los Países Bajos (más de 20 puntos de divergencia). No se puede sin embargo inferir de esta comparación entre grupos de edad un aumento de las disparidades entre las mujeres y los hombres al compás de las generaciones. En efecto, entre los beneficiarios de una pensión de 80 años o más, la parte de las viudas es sensiblemente más importante que entre los de 65-79 años. Como las viudas se benefician de pensiones de viudedad más frecuentemente que los viudos, y por importes por término medio más elevados, estas pensiones de viudedad contribuyen a reducir la divergencia de pensión en las edades más elevadas. Esto queda corroborado por la observación de las divergencias de pensión entre las mujeres no viudas y los hombres no viudos.

En general, la evolución de las divergencias de pensión en Europa debe analizarse con prudencia. En efecto, las investigaciones no ofrecen series largas homogéneas y los datos disponibles mezclan efectos individuales (edad o cohorte) y efectos estructurales vinculados con los sistemas de jubilación (regímenes básicos y profesionales con incrementos progresivos), convirtiendo en delicada cualquier comparación. Por una parte, la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo contribuye con el paso del tiempo a reducir las divergencias de pensión entre mujeres y hombres, habiendo adquirido las mujeres de las generaciones más lejanas pocos derechos propios. Por otra parte, las carreras de las mujeres permanecen más entrecortadas que las de los hombres, incluso en las últimas generaciones. Además, las reformas recientes de los métodos de indexación de las pensiones (sobre los precios más bien que sobre los salarios) son más desfavorables a las mujeres cuya esperanza de vida es superior a la de los hombres (encuadre 2).

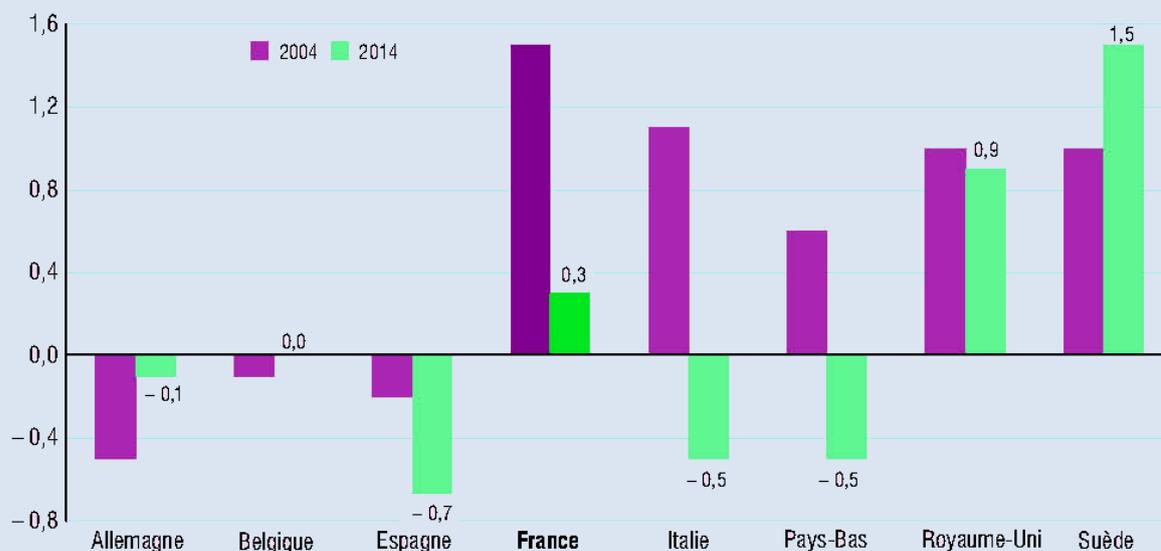
Encuadre 2

Las divergencias de esperanza de vida sin limitaciones de actividad entre mujeres y hombres

A veces se opone a la comparación de las divergencias de pensión, desfavorable a las mujeres, el hecho de que las mujeres perciben su pensión más mucho tiempo que los hombres ya que su esperanza de vida es más larga. Aunque los sistemas públicos de jubilación tienen por principio la mutualización ¹⁵del riesgo vitalicio, y por consiguiente, la no diferenciación de las prestaciones de jubilación según la esperanza de vida, conviene matizar que la ventaja que las mujeres podrían extraer de una esperanza de vida más larga, y en consecuencia de un equivalente patrimonial de derechos a la jubilación superior al de los hombres, en igualdad de condiciones por lo demás.

¹⁵ Podemos entender por «mutualización» una especie de mecanismo de solidaridad grupal. Así, en el mundo de las pólizas de seguro, asumimos que, con nuestra prima, se cubrirán las necesidades de otros asegurados.

Divergencia de la esperanza de vida, sin limitación de actividad, a los 65 años de edad, entre hombres y mujeres (años 2004 y 2014).



Lectura: en el año 2014, en Francia, la esperanza de vida de las mujeres, sin limitación de actividad, a los 65 años de edad, era 0,3 años mayor que la de los hombres.

Fuente: COR.

En concreto, si las mujeres tienen una esperanza de vida superior a la de los hombres en todos los tramos de edad, existen diferencias entre las mujeres y los hombres en cuanto a la salud. Eurostat calcula la esperanza de vida, con buena salud, en el momento del nacimiento, con 50 años y con 65 años, distinguiendo entre las mujeres y los hombres. La investigación EU-SILC mide el estado de salud, realizando una pregunta sobre las limitaciones de actividad. En 2014, la esperanza de vida a los 65 años de edad de las mujeres en la UE era, por término medio, superior en 3,4 años a la de los hombres. No obstante, estos años suplementarios a menudo se caracterizan por limitaciones de actividad. Así pues, en los ocho países estudiados, la esperanza de vida sin limitaciones de actividad a los 65 años de las mujeres es superior a la de los hombres solamente en Suecia, en el Reino Unido y en Francia (y para este último país, la divergencia no sobrepasa 0,3 años).

Divergencias de pensión que serían más importantes aún sin los derechos familiares adjuntos a los sistemas de jubilación

En la gran mayoría de los países europeos, los sistemas de jubilación incluyen dispositivos correctores de las divergencias de recursos entre las mujeres y los hombres con edades avanzadas. Estos dispositivos completan las pensiones de derecho directo mediante derechos familiares (vinculados al número de hijos) o por derechos conyugales (pensiones de reversión vinculadas al estatuto marital).

Los derechos familiares tienen por objeto compensar el impacto de los hijos en las carreras profesionales e, in fine, en los derechos a la

jubilación, o a dar más derechos a la jubilación a los asegurados que tienen niños. En Francia existen desde la creación del régimen de jubilación después de la guerra (incremento de la pensión para cada uno de los padres de al menos tres niños). En otros países europeos no se establecieron sino a partir de los años setenta. Históricamente limitados, originariamente sólo estaban abiertos a los padres que no ejercían actividad profesional, por lo tanto mayoritariamente las madres. En Suecia como en los Países Bajos, no existía antes de los años noventa.

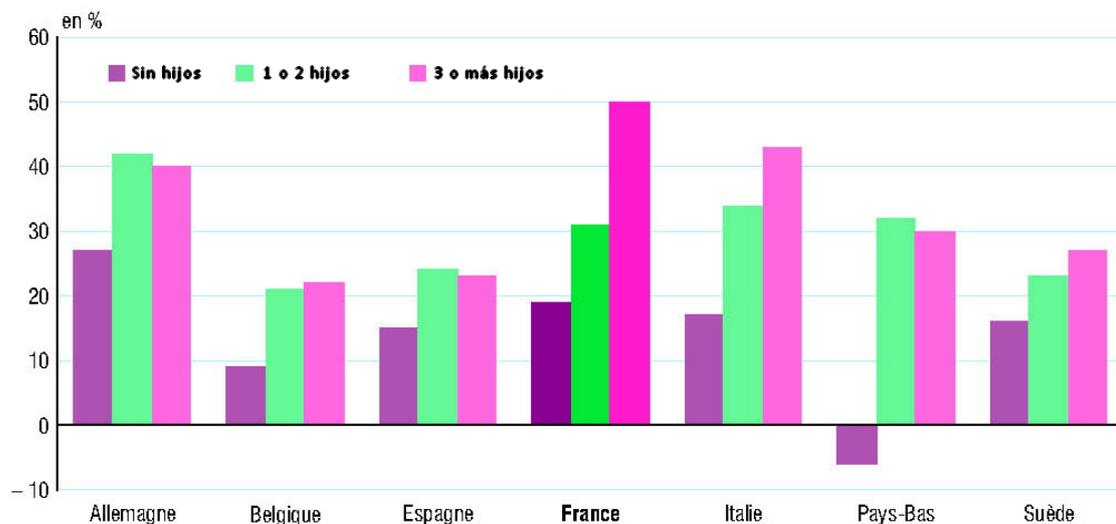
A partir de los años noventa, las reformas de las jubilaciones que fueron iniciadas en la mayoría de los países estudiados reforzaron el carácter contributivo de los regímenes públicos de reparto. Las reformas se acompañaron de un desarrollo o de una extensión de los derechos familiares de jubilación, con el fin de reducir los efectos negativos de las reformas para las madres susceptibles de verse más afectadas debido a sus carreras más a menudo incompletas o interrumpidas, y junto a dispositivos más generales como los mínimos de pensión.

Este desarrollo de derechos familiares toma prestadas características bastante similares en los países estudiados. En primer lugar, están en adelante los derechos abiertos a los padres que permanecen empleados. En efecto, la llegada de hijos a la familia no implica necesariamente la interrupción de la actividad laboral, siendo el paso al trabajo a tiempo parcial una solución frecuentemente adoptada para permitir una mejor conciliación entre vida familiar y vida profesional. Sin embargo, el tener hijos sigue siendo una circunstancia susceptible de inducir, en algunos países, divergencias salariales en detrimento de las mujeres. A continuación, y salvo los dispositivos de aumento de pensión en vigor en España, Italia y Francia, la pareja puede elegir cuál de los padres se beneficiará de los derechos familiares. Italia y Suecia también desarrollan dispositivos más generosos para la pareja, si los padres se implican efectivamente en la educación de los niños mediante una interrupción de la actividad laboral en el marco de los permisos familiares (Anexo).

La importancia de los derechos familiares es difícil de evaluar, porque supone, en efecto, ejercicios de simulación basados en una serie de hipótesis para calcular cuáles hubieran sido los niveles de pensión de no haber existido los derechos familiares.

A escala individual, si los derechos familiares representan un 12 % de la pensión de derecho directo del conjunto de las mujeres jubiladas en Francia, su importancia en los demás países estudiados parece más reducido, siendo de entre el 5 % al 10 % de las pensiones, a excepción de Alemania dónde representarían a largo plazo, para las madres que se beneficiarán íntegramente de los dispositivos desarrollados reciente, alrededor del 20 % de las pensiones.

Gráfico 5.- Divergencia de pensión media (GGP), en el año 2011, entre hombres y mujeres de 65 y más años de edad, según el número de hijos de las mujeres



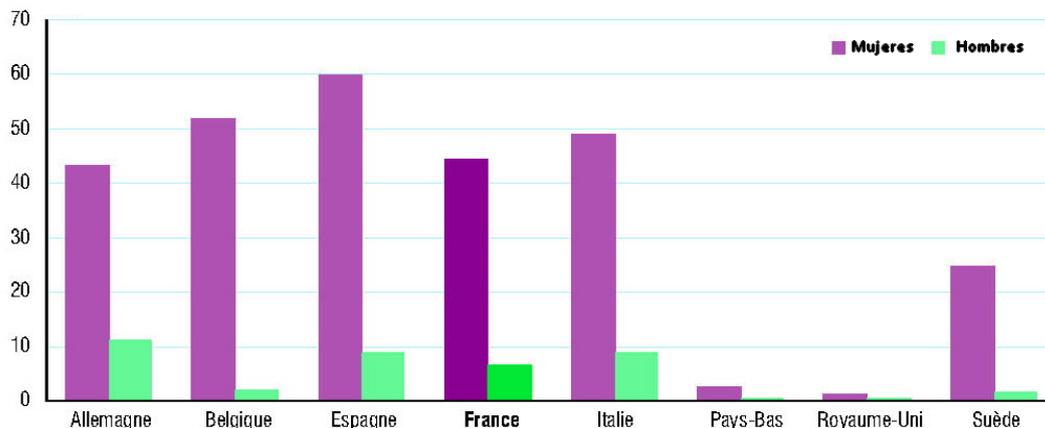
Lectura: en el año 2011, en Francia, las madres con tres o más hijos, de 65 o más años de edad, tenían una pensión media inferior en un 50 % a la de los hombres de esa misma franja de edad. En los Países Bajos, las mujeres de ese grupo de edad, sin hijos, tenían una pensión media superior en un 6 % a las de los hombres de esas edades.

A pesar de la existencia de estos dispositivos, la divergencia relativa de pensión entre las mujeres y los hombres se correlaciona positivamente con el número de hijos de las mujeres, en todos los países objeto del estudio (gráfico 5). En la mayoría de los casos, el efecto es lineal: a mayor número de hijos, más escasas son las pensiones de las madres en relación a las de los hombres. Esto es especialmente relevante en Francia e Italia: con relación a la pensión media de los hombres (tengan hijos o no), la pensión media de las mujeres en Italia y Francia es inferior en un 17 % y un 19 %, respectivamente, cuando no tienen hijos, pero en un 43% y un 50%, respectivamente, cuando tienen al menos tres. En Alemania, España y Suecia, el número de hijos afecta de manera diferente a las pensiones de las mujeres. En los Países Bajos y Bélgica, la pensión media de las mujeres sin hijos se acerca a la de los hombres, mientras que la de las mujeres con al menos un hijo son inferiores (en un 31 % en los Países Bajos y en un 21 % en Bélgica).

Los derechos conyugales, aunque en retroceso, también permiten reducir las divergencias en la pensión

La reducción de las divergencias de pensión entre las mujeres y los hombres también se induce por los derechos maritales. Con excepción de los Países-Bajos, todos los países estudiados desarrollaron pensiones de derecho derivado, cuyo componente principal es la viudedad.

Gráfico 6.- Porcentaje de beneficiarios de una pensión de viudedad entre los beneficiarios de una pensión de vejez-viudedad (año 2013)



Campo: beneficiarios de una pensión de jubilación o de una pensión de vejez.

Lectura: en el año 2013, en Bélgica, el 51,8 % de las mujeres que recibían una pensión de vejez o de viudedad, eran beneficiarias de una pensión de viudedad, frente a un 2,1 % en el caso de los hombres.

Fuente: Eurostat, 2013.

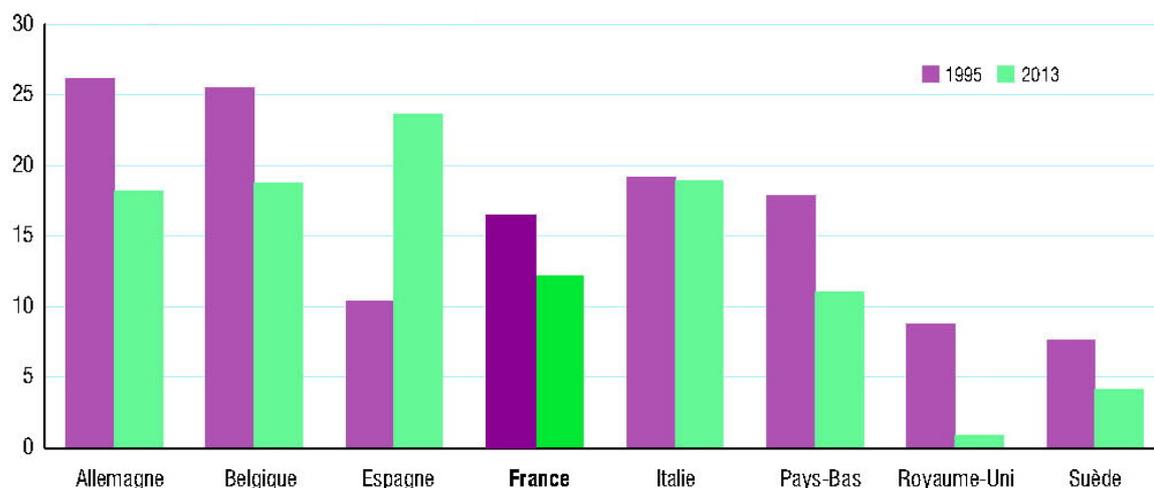
En un principio, el derecho de viudedad estaba sujeto al vínculo matrimonial y se refería únicamente a las viudas. Progresivamente se extendió a los hombres –los viudos tienen derecho a este tipo de pensión desde 1975 en el Reino Unido, desde 1977 en Italia y desde 1986 en Alemania, por ejemplo–, o incluso a otras formas de unión distintas del matrimonio –a las parejas registradas, siempre que sean del mismo sexo, en el Reino Unido y en Alemania, desde 2005.

A pesar de estas extensiones, las mujeres siguen siendo las principales beneficiarias de la pensión de viudedad (gráfico 6).

En Bélgica, un 52 % de las mujeres beneficiarias de prestaciones de vejez-viudedad recibían una pensión de viudedad, llegan al 60 % en España, frente a un 2 % y un 9 %, respectivamente, en el caso de los hombres. En Francia, es el caso del 44 % de las mujeres y del 7 % de los hombres beneficiarios de prestaciones vejez-viudedad.

Las pensiones de viudedad representaban un 12,2 % de los gastos totales de las pensiones de jubilación en Francia en 2013, lo que a 35 800 millones de euros (gráfico 7). España (23,6 %), Italia (18,9 %), Bélgica (18,8 %) y Alemania (18,2 %) se situaban en niveles superiores de gasto, aunque, a excepción de España, los gastos de las pensiones de viudedad están, como sucede en Francia, en retroceso. Durante los años noventa, los dispositivos de viudedad se limitaron progresivamente: en todos los países, la tendencia es hacia la extinción de los derechos para los cónyuges supervivientes que no hayan alcanzado una edad cercana a la de la jubilación y al endurecimiento de las condiciones de concesión para los demás, en particular, mediante el establecimiento de condiciones de recursos. Así pues, las pensiones de viudedad ya no representan más que un 0,9 % de los gastos de jubilación en el Reino Unido y un 4,2 % en Suecia.

Gráfico 7.- Evolución, en porcentaje, del gasto en pensiones de viudedad entre los años 1995 y 2013



Campo: gasto total en pensiones de viudedad (y de vejez), en miles de millones de euros.

Lectura: en el año 2013, en Bélgica, el gasto en pensiones de viudedad representaba el 18,8 % del total del gasto en pensiones de vejez-viudedad. En el año 2013 ese mismo gasto llegaba al 25,5 % del total.

Fuente: Eurostat, 1995 y 2013.

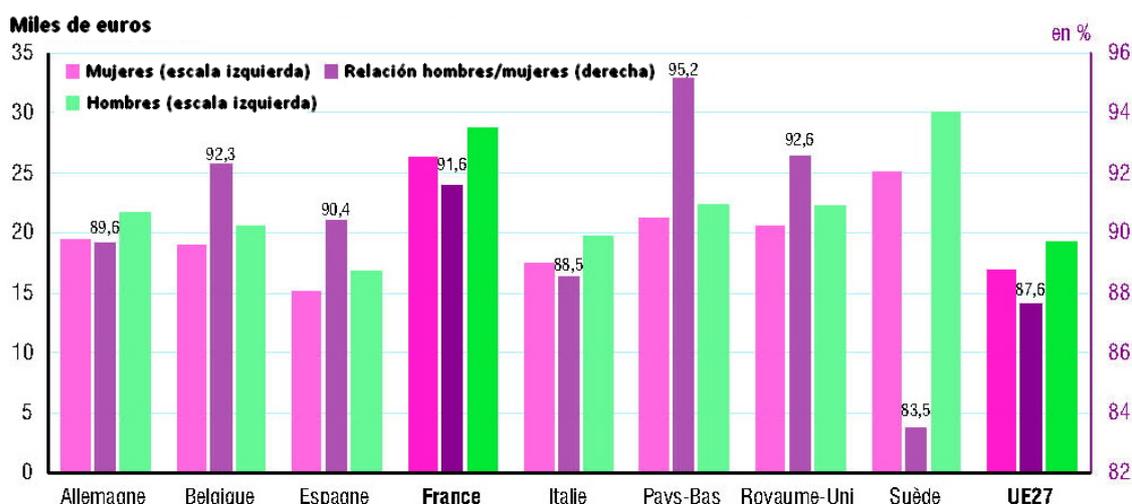
Es en este contexto de evolución de los sistemas de viudedad que se desarrollaron, en Alemania a mediados de los años setenta y más tarde en el Reino Unido, los acuerdos de reparto de los derechos a la jubilación entre cónyuges, aún llamados «splitting». Si sus modalidades difieren según los países, el principio de la división o reparto de los derechos puede concebirse de dos maneras: como consecuencia de un divorcio, como una compensación entre los esposos que tienen niveles de rentas o de derechos diferentes, lo que conduce a anular el derecho a la viudedad; como una modalidad de distribución de los derechos a la pensión entre los dos miembros de la pareja con motivo del fallecimiento de uno de ellos o la liquidación de la jubilación, como alternativa a la viudedad. En definitiva, la viudedad o el reparto de los derechos entre la pareja reducen las divergencias de pensión entre las mujeres y los hombres.

Las divergencias de nivel de vida entre las mujeres y los hombres de edad avanzada son menores que las divergencias de pensión, y las tasas de pobreza son más elevadas entre las mujeres de edad avanzada

Los hogares de jubilados tienen, por término medio, rentas (principalmente de las pensiones) inferiores a los de las personas activas, pero su nivel de vida no está tan alejado ya que tienen otras fuentes de ingresos potencialmente superiores a las de los activos (rentas de propiedad, transferencias sociales distintas de las pensiones, etc.) y menos a menudo hijos a cargo. Comparadas con las divergencias de pensión, las divergencias de nivel de vida entre mujeres y hombres son menos importantes. En efecto, el nivel de vida tiene en cuenta que los recursos se comparten en la pareja, de modo que las divergencias de nivel de vida entre mujeres y hombres

jubilados proceden esencialmente de los pensionistas que viven sin cónyuge, en particular de las viudas. En el caso de estas últimas, la debilidad de las pensiones de derecho propio es, más o menos, compensada, según los países, con la contribución de las pensiones de viudedad, excepto en Suecia donde la pensión de viudedad está en vías de extinción.

Las divergencias de nivel de vida entre las mujeres y los hombres con 65 o más años son el fruto de una combinación compleja de diferentes factores: esencialmente, diferencias de niveles de pensión, pero también de rentas complementarias, de los niveles de retenciones obligatorias y de estructuras sociodemográficas. En total, el nivel de vida medio de las mujeres con 65 o más años representa un el 87,6 % del nivel de vida medio de los hombres de esa misma franja de edad, en la Unión Europea en 2014, (gráfico 8). Las diferencias entre países están menos claramente señaladas que las divergencias de pensión: el desajuste de nivel de vida es más importante en Suecia donde el nivel de vida medio de las mujeres con 65 o más años representa el 83,5 % del de los hombres de esa edad. Al contrario, el nivel de vida de las mujeres con 65 o más años es inferior en un 5 % al de sus homólogos masculinos en los Países Bajos, y al 7% y al 8% en el Reino Unido, en Bélgica y en Francia. Los países donde las divergencias de pensión son las más elevadas, España y Alemania, no son aquellos donde las divergencias de nivel de vida son las más elevadas entre las personas con 65 o más años. Por el contrario, Suecia, donde la divergencia de nivel de vida entre las mujeres y los hombres de 65 años o más es más elevada, es el país donde la divergencia de pensión (GGP) es menor. En efecto, la proporción de mujeres que viven solas es mayor (35 % frente al 22 % de los hombres), pero no se observa «Gender Gap» más importante en la primer cuartil de rentas.

Gráfico 8.- Nivel de vida anual medio de las personas de 65 o más años de edad (año 2014)

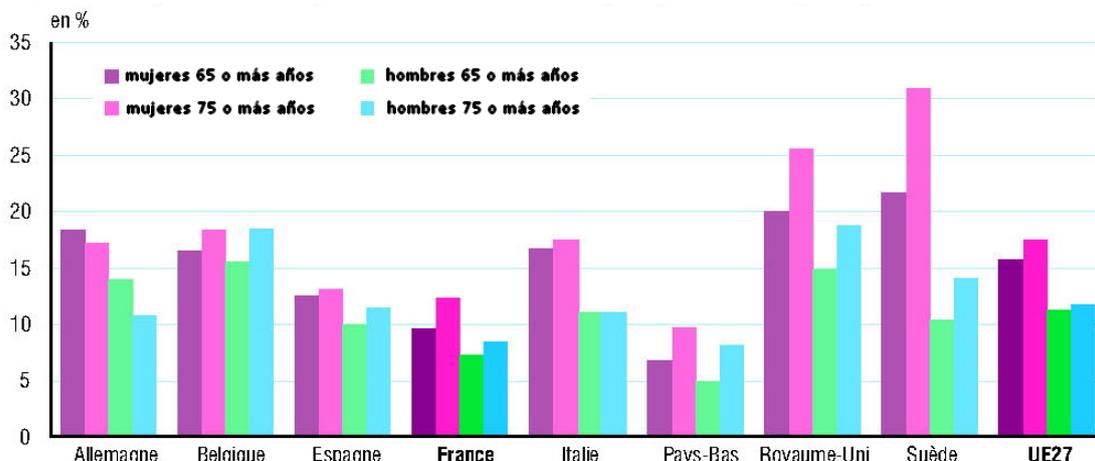
Lectura: en el año 2014, en Alemania, el nivel de vida anual medio de las mujeres con 65 o más años de edad era de 19 462 euros, lo que representaba el 89,6 % del de los hombres del mismo grupo de edad.

Fuente: Eurostat, encuesta EU-SILC 2014.

Además las rentas están ligeramente menos dispersos en las mujeres con 65 o más años que en los hombres de la misma edad. Por término medio, en la Unión Europea, la relación entre quintiles (que indica el nivel de vida medio del 20 % de las personas con más ingresos económicos en relación con el 20 % de las que tienen unos ingresos más bajos) es de cerca de 4 para las mujeres de 65 años o más, frente a 4,1 para los hombres de la misma edad. Bélgica, los Países Bajos y Suecia presentan las relaciones más débiles entre quintiles, tanto para las mujeres como para los hombres.

Finalmente, las mujeres con 65 o más años, y en particular las de 75 años o más, están más expuestas a la pobreza que los hombres de los mismos grupos de edad (gráfico 9). Por término medio, en 2014 y en la Unión Europea, la tasa de pobreza relativa de las mujeres es superior en 4,5 puntos a la de los hombres entre quienes tienen 65 años o más y en 6 puntos para quienes tienen 75 años o más. La divergencia entre las mujeres y los hombres es especialmente elevada en Suecia: alcanza 11 puntos entre los de 65 o más años e incluso 17 puntos entre los 75 años o más. En Bélgica es la más baja: alcanza 1 punto entre las personas con 65 años o más y no existe entre las personas de 75 años o más. En todos los países, excepto en Alemania, la tasa de pobreza relativa de las personas con 75 años o más es superior a la de los que tienen 65 años o más, tanto para las mujeres como para los hombres.

Gráfico 9.- Tasa de pobreza relativa, en porcentaje, de las personas de 65 o más años de edad, según su sexo y edad (año 2014)



Lectura: en el año 2014, en Suecia, el 30,9 % de las mujeres de al menos 75 años de edad tenía un nivel de vida por debajo del nivel de pobreza relativa.

Nota: la tasa de pobreza relativa mide el porcentaje de las personas que tienen un nivel de vida (una vez realizadas las transferencias sociales) inferior al umbral de pobreza relativa, que está fijado en el 60 % del nivel de vida medio nacional (tras realizarse las transferencias)

Fuente: Eurostat, encuesta EU-SILC 2014.

Anexo – Dispositivos de derechos familiares

	Período durante el cual es posible beneficiarse del dispositivo	Salario ficticio transferido a la cuenta del asegurado	Posibilidad de que los activos se beneficien del dispositivo	Duración de la contribución mínima
Italia	6 meses si el beneficiario es una mujer y 7 meses si el beneficiario es un hombre dentro del límite de 10 meses por pareja (11 meses si el padre se dejó de trabajar más de 3 meses) en los ocho primeros años del hijo	Salario medio de los 12 últimos meses si el hijo tiene menos de tres años; dos veces el importe del mínimo de vejez si el niño tiene entre 3 y 8 años		Los períodos son validados si el padre ha contribuido al menos durante 20 años con un salario mínimo
	Coeficiente de transformación correspondiente a una edad más elevada que la edad efectiva de paso a la jubilación: la diferencia es de un año - 3,5 % de pensión anual más (para unos o dos hijos) y de dos años -7% de pensión anual más (para		Sí	Se aumenta la pensión si la madre ha contribuido al menos 20 años con un salario mínimo

	tres hijos o más)			
Francia	Incremento de la duración del seguro de 1 año para parto + 1 año para la educación (la pareja puede elegir el beneficiario)	No	Sí	No
	Validación máxima de 3 años por un niño y de un máximo de 21 años por tres hijos o más	SMIC	Sí en algunos casos con un progenitor aislado con un límite de rentas	No
	Aumento de la pensión en un 10% para los padres con tres hijos o más para ambos padres		Sí	No
Bélgica	Antes de 2012: no hay un crédito de tiempo específico por hijo (regla de derecho común aplicable a todos). Desde 2012: crédito de tiempo específico, con motivo del dispositivo «hijo menor de 8 años», de 3 años en lugar de 1 año	El salario anual que precede a la interrupción (parcial o total) de la actividad	Sí	Los períodos son validados si el padre ha trabajado el equivalente de más de tres cuartos a tiempo completo como mínimo durante los 12 meses que preceden al inicio del «crédito-tiempo» y que trabajase para el mismo empresario durante más de un año durante los 15 meses que preceden a la solicitud de ejercicio del derecho al «crédito-tiempo»
Alemania	Durante los 3 primeros años del hijo	100 % del salario medio	Sí, el salario ficticio pagado puede acumularse al salario de actividad dentro del límite del límite máximo de la Seguridad social.	Los períodos se validan si el padre ha contribuido al menos durante 5 años

			Hay pues un incentivo para no dejar el trabajo	
	Cuando el hijo tiene de 4 a 10 años	1/3 del salario medio	Sí (con un hijo), el salario ficticio pagado puede acumularse al salario de actividad dentro del límite del salario medio	
Suecia	Los 4 primeros años del hijo	El 75 % del salario medio o el salario previ6 o una suma global	Sí, el salario ficticio viene a completar las rentas de actividad. Este dispositivo incentiva pues a trabajar	Los períodos son validadas si el padre ha contribuido al menos 5 años con un salario mínimo
	10 meses por la pareja en los 8 primeros años del hijo +3 meses por cada miembro de la pareja	El 80 % del salario medio de los 12 últimos mes del padre (con una toma a cargo mínima)		
Reino Unido	12 primeros años del hijo	Solamente una pensión básica de cuantía fija pues no es necesario tener un salario	No	Los períodos de educación se validan si el padre ha contribuy6 al menos durante 10 años
España	270 días por hijo con un máximo de 1 825 días (5 años) por beneficiario	No	No	Los períodos son validados si el padre ha contribuido un mínimo de 15 años con un salario mínimo
	Desde el 1 de enero de 2016, suplemento de pensión del 2,5 % con dos hijos, del 5 % con tres hijos y del 7,5 % si son 4 o más, para las madres de familia		Sí	La pensión se incrementa si la madre tiene una pensión completa

IRLANDA

PROLONGADA LA AYUDA PARA LOS MÁS VULNERABLES

Un nuevo estudio del 19 de Julio 2018 del *Economic and Social Research Institute* (Instituto para la Investigación Económica y Social, ESRI), subraya la **importancia de proveer apoyo específico a largo plazo a personas que afrontan múltiples desventajas**, como niveles bajos de educación, falta de confianza y residencia en vecindarios desfavorecidos.

El estudio, que parte de un programa de investigación continuado, descubrió que los participantes del *Social Inclusion and Community Activation Programme 2015-2017* (Programa de Inclusión Social y Activación de Comunidades, SICAP 2015-2017), **requieren apoyo prolongado e intensivo para atajar el nivel de pobreza y exclusión social que afrontan**. Este Programa está financiado por el *Department of Rural and Community Development* (Departamento de Desarrollo Rural y de las Comunidades) y por el *European Social Fund* (Fondo Social Europeo).

SICAP fue establecido en 2015 y sucede al programa previo *Local and Community Development Programme* (Programa de Desarrollo Local y de la Comunidad, LCDCs). El **objetivo de SICAP es reducir la pobreza y promover la inclusión social y la igualdad** a través del compromiso y la colaboración local, regional y nacional. Siguiendo un proceso de concurso cubriendo 51 áreas locales o lotes (cubriendo la población total de Irlanda), 45 nuevos "Implementadores del Programa" (PIs) fueron designados para desarrollar el programa de acuerdo con los requerimientos nacionales.

Las metas del Programa SICAP son:

1. **Reforzar las comunidades locales.** "Apoyar y proporcionar recursos a las comunidades con desventajas y grupos marginados y comprometerse con los representantes relevantes locales y nacionales para identificar y corregir la exclusión social y la desigualdad".
2. **Promover el aprendizaje de por vida.**
3. **Ayudar a las personas a estar más preparadas para trabajar.**

Cada meta tiene cuatro **objetivos**, 12 en total, que son los siguientes:

Objetivos Meta 1:

- Apoyar y promover la participación en la comunidad de los grupos desfavorecidos durante el ciclo vital;

- Apoyar el desarrollo de grupos en la comunidad local que promuevan la igualdad y la inclusión social en el contexto local, regional y nacional;
- Apoyar a las comunidades e individuos desfavorecidos para aumentar su participación en las estructuras de decisión locales, regionales y nacionales.
- Desarrollar y facilitar estructuras colaborativas estratégicas y redes como parte del diálogo para fomentar soluciones a la exclusión social.

Objetivos Meta 2:

- Identificar y proporcionar información de apoyos disponibles para el aprendizaje para personas que experimentan desventajas educativas.
- Apoyar a personas en grupos que experimentan desventajas educativas para participar en oportunidades de aprendizaje de por vida.
- Proporcionar apoyo a niños y jóvenes de grupos que están en riesgo de abandonar el colegio, que no tienen trabajo, educación o aprendizaje.
- Influir en las estructuras de decisión y redes para que gestionen mejor las barreras del aprendizaje y promocionen los sistemas de aprendizaje local para personas que experimentan desventajas educativas;

Objetivos Meta 3:

- Captar a los grupos identificados por SICAP y jóvenes para situarlos cerca del mercado de trabajo y hacerles progresar hacia el empleo;
- Apoyar a las grupos identificados por SICAP y jóvenes para que se hagan autónomos y mantengan este avance;
- Apoyar a empresas sociales que operan en comunidades desfavorecidas a proporcionar servicios a estas comunidades, y conectar con personas de grupos identificados por SICAP con oportunidades de trabajo dentro del sector;
- Influir en el desarrollo en las estructuras de decisión locales y en redes para asegurar un comportamiento más colaborativo para atajar las barreras en el mercado de trabajo y para corregir el desempleo.

Los profesionales que implementan el programa SICAP aspiran a ayudar a los más marginados ofreciendo apoyo educativo y de empleo y trabajando con los grupos locales de las comunidades. Existe flexibilidad para dar respuesta a las necesidades locales. Como resultado, los que reciben apoyo difieren en su género, edad y perfil

étnico en distintas áreas. La integración de los profesionales que implementan el programa en las áreas locales, facilita la identificación de las necesidades que no han sido cubiertas por otros mecanismos existentes.

La nueva fase de SICAP, operativa del 2018 al 2022, ha introducido mejoras en el programa, incluyendo menos objetivos y mayor flexibilidad para la asignación de los fondos a las distintas actividades.

El Sr. Michael Ring, TD, Ministro para el Desarrollo Rural y de las Comunidades, del Departamento que es responsable para SICAP, dijo: *"SICAP es suministrado localmente por compañías de desarrollo local y proporciona acceso a aquellas personas que no tengan acceso a otras ayudas. SICAP 2018-2022 desarrollará este trabajo con metas más focalizadas, el programa podrá proporcionar apoyo más intenso a aquellos que viven en circunstancias desventajosas."*

Según señala el estudio, el Consejo Europeo adoptó *Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo*. Identifica cinco objetivos principales: Investigación y desarrollo; cambio climático y eficiencia energética; educación; y reducción de la pobreza. El objetivo de la estrategia es aliviar significativamente la exclusión social a través de Europa para el 2020, de modo que los Estados Miembros son requeridos a monitorizar los objetivos de pobreza nacional. **En 2015 uno de cada cuatro, o un 23,7 por ciento de la población de la EU estaba en riesgo de pobreza y exclusión social (Eurostat, 2015)**

En la Unión Europea existe un creciente interés en la cohesión social por medio de la inclusión. Promover la inclusión social, combatir la pobreza y cualquier discriminación es una de las 11 prioridades de la *Cohesión Policy 2014-2020* (Política de Cohesión 2014-2020, Unión Europea 2014). Según indica la investigación, parece que hay un consenso general en las entrevistas llevadas a cabo en este estudio, de que Irlanda no ha tenido éxito en corregir la exclusión social. Según destaca el estudio de Frazer and Devlin (2011), "aunque ha habido alguna mejora, los niveles de pobreza infantil y exclusión social, permanecen altos comparados con otros países Miembros de la EU".

PAÍSES BAJOS

EL GABINETE ROMPE EL TABÚ DE LA PENSIÓN ESTATAL DE VEJEZ (AOW): LA EDAD DE JUBILACIÓN PUEDE AUMENTAR MÁS DESPACIO¹⁶

A cambio de modernizar el sistema de pensiones, el gobierno está dispuesto a aumentar la edad de jubilación para la pensión del Estado con menos rapidez de lo previsto. De esta forma, la edad de jubilación de 67 años no se alcanzaría en 2021 como estaba previsto inicialmente, sino probablemente cuatro años después. Esta medida conlleva un gasto extra de compensación de 500 millones de euros; el gabinete espera con esta medida poner de su lado a los sindicatos.

Varias fuentes al tanto de las negociaciones sobre un nuevo sistema de pensiones, confirman que esta oferta del Ministro Koolmees de Asuntos Sociales está ahora sobre la mesa. Actualmente la edad de jubilación es de 66 años. Eso se incrementaría a 67 años en el año 2021. Quién ahora tiene 62 años, según el calendario actual, podrá jubilarse para la AOW a los 67 años y tres meses. Si se consigue un acuerdo, podría jubilarse antes. Posiblemente medio año antes, pero la fecha exacta depende de los aumentos entre los 66 y 67 años que se acuerden.

Hasta ahora, el Gabinete no ha actuado ante las peticiones de las patronales y sindicatos de retrasar el aumento de la edad de jubilación. Pero para los sindicatos esta es una cuestión preocupante que debe resolverse antes de pensar en un nuevo acuerdo para el sistema de pensiones.

Un aumento más lento en la edad de jubilación daría un respiro a las personas mayores de 60 años que accederán a su pensión mucho más tarde de lo que pensaban hace unos años. Koolmees calificó el aumento gradual a 67 años en 2021 como "una puesta al día" ya que la edad de jubilación del estado, desde su introducción en 1956 había sido de 65 años, mientras que la esperanza de vida sí ha ido aumentando.

¹⁶ Fuente: Diario De Volkskrant, septiembre 2018

Modernización necesaria

Como compensación, Koolmees espera forzar un avance en las negociaciones sobre el nuevo sistema complementario de pensiones. El Gabinete, los sindicatos y los empleadores coinciden en que la modernización es necesaria. El sistema actual sugiere que la pensión es un compromiso firme sobre un monto 'nominal' fijo; esto quiere decir que los fondos de pensiones están sujetos a reglas estrictas para ampliar o reducir las pensiones. Además, el sistema actual se basa en una vida laboral de cuarenta años de trabajo con un mismo empleador, mientras que las carreras laborales son ahora mucho más variadas.

Las negociaciones sobre un nuevo sistema se centran en dos innovaciones importantes. En primer lugar, un nuevo 'contrato de pensión real' en el cual la prestación se vuelve más dependiente del estado financiero del fondo de pensiones. Ahora todavía hay una vinculación al salario previamente ganado. En el nuevo sistema, la prestación se vuelve flexible, más baja si el fondo está mal posicionado y más alta si el fondo está en una buena posición.

En segundo lugar, la prima del empleado ahora beneficiará directamente al pagador de la prima, y no, como en la actualidad, al bote colectivo. Esta segunda innovación es un tema costoso porque se pierde la "subsidiación" actual de los jóvenes a las personas mayores dentro de los fondos. Debido a que las personas mayores de 45 años de repente tienen que prescindir de este subsidio, deben ser compensados. Eso cuesta muchos miles de millones y puede conducir a primas de pensiones más altas.

En principio, empleadores, empleados y expertos independientes están normalmente de acuerdo con las líneas generales del Dictamen emitido por el Consejo Económico y Social. El supervisor más estricto de los fondos de pensiones, el Nederlandsche Bank y los contables, igualmente estrictos de la Oficina Central de Planificación, también están preparados para unirse a las negociaciones.

Amenaza de estancamiento

A pesar de todo, aún existe una amenaza de estancamiento en las negociaciones, porque los sindicatos no quieren concluir un acuerdo con un gabinete sobre un tema tan sensible como las pensiones sin el apoyo de los partidos de izquierda: El Partido Socialista (SP), Izquierda Verde (GroenLinks) y el Partido Laborista (PvdA).

El gobierno también ve la ventaja política del apoyo de uno o más de los partidos de izquierda. Si bien el gobierno Rutte III cuenta con el voto mayoritario en el Parlamento, la coalición puede perder la mayoría en el Senado el próximo año. El apoyo de un partido de la oposición a la renovación de las pensiones puede dar como resultado un mayor apoyo para el Gabinete.

Otros temas

Los sindicatos mantienen a los líderes de los partidos de izquierda informados de las conversaciones, pero no quieren hablar hasta que se haya alcanzado un borrador de acuerdo. También desean mantener las manos libres para discutir otros temas con el gobierno, como el endurecimiento de los requisitos de inspección para las personas con discapacidad y, en particular, las regulaciones para trabajadores autónomos y trabajadores independientes sin personal.

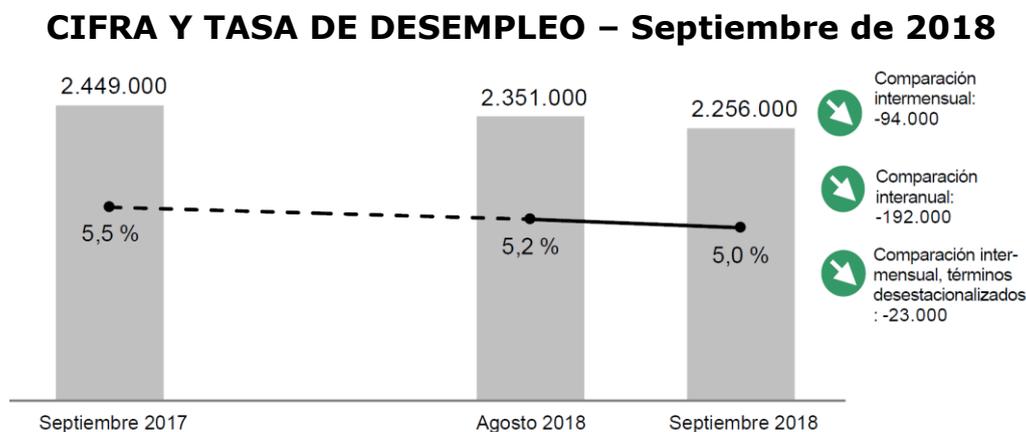



MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN SEPTIEMBRE ¹⁷**

La Agencia Federal de Empleo publicó el 28 de septiembre las cifras relativas a la evolución del mercado laboral correspondientes a ese mes. "El paro y el subempleo han descendido notoriamente en septiembre. La afiliación obligatoria a la Seguridad Social sigue su curso de crecimiento y la demanda de mano de obra de las empresas ha vuelto a aumentar. Por lo tanto, el mercado laboral sigue desarrollándose bien", declaró Detlef Scheele, presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), en la conferencia de prensa mensual celebrada en Núremberg.

Al inicio de la activación del mercado laboral que suele producirse en otoño, el número de parados registrados en las Agencias de Empleo descendió en 94.000 personas en septiembre frente al mes anterior (-23.000 en términos desestacionalizados). Con una cifra total de 2.256.000, había 192.000 personas paradas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo descendió en 0,2 puntos porcentuales, situándose en el 5,0%.

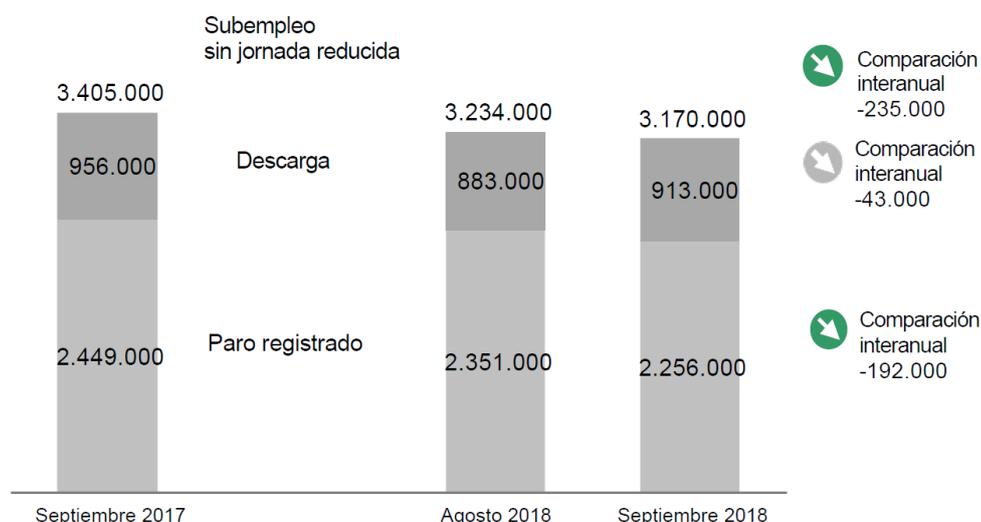


Fuente: Agencia Federal de Empleo

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 términos desestacionalizados en 17.000 personas en septiembre frente al mes anterior. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.170.000, unas 235.000 menos que hace un año.

¹⁷Fuente: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick-Nav.html>

SUBEMPLEO TOTAL – Septiembre de 2018



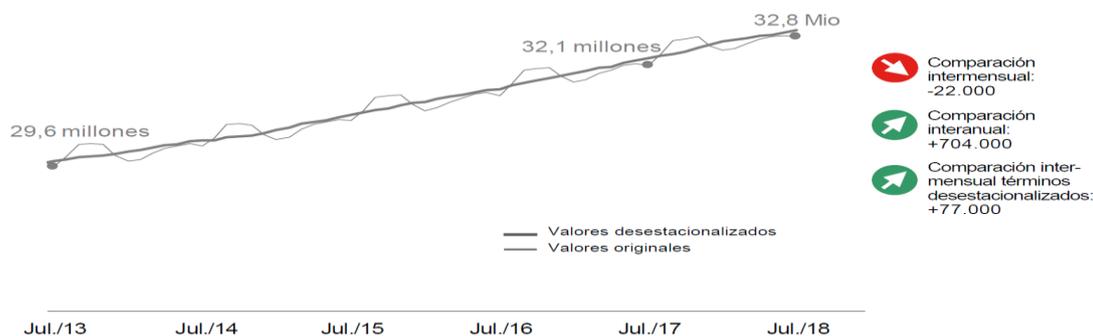
Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), el paro registrado en agosto se situó en 1,47 millones de personas y la tasa de desempleo fue del 3,4%.

Continuó aumentado la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, la ocupación aumentó en agosto en 31.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 565.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 45,01 millones. El aumento se atribuye principalmente al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la afiliación de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de junio a julio en 77.000 personas (términos desestacionalizados) y en 704.000 en comparación interanual. La cifra total fue de 32,83 millones de personas afiliadas.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN

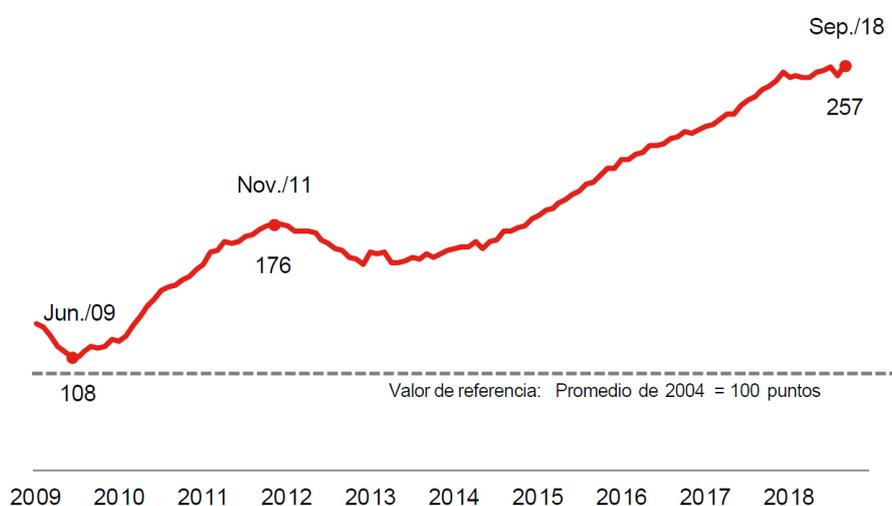
(valor original y desestacionalizado) Julio de 2013 - Julio de 2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La demanda de mano de obra sigue siendo alta. En septiembre había registrados en la Agencia Federal de Empleo 834.000 puestos de trabajo vacantes, 61.000 más que hace un año. La cifra de puestos de trabajo vacantes registrados en la Agencia Federal de Empleo ha aumentado en términos desestacionalizados en 6.000. Después de un retroceso temporal del último mes, el índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, volvió a aumentar en septiembre en cinco puntos, situándose en los 257 puntos, 13 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado por estas fechas.

EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (Junio 2009 - Septiembre 2018)



Fuente: Agencia Federal de Empleo

En cuanto a las prestaciones económicas, un total de 660.000 personas percibieron en septiembre la prestación contributiva por desempleo, 26.000 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 situó en 4.083.000 personas, 240.000 menos en comparación interanual. Con ello, un 7,5% de la población alemana en edad laboral se encontraba en situación de necesidad.

Comentarios sobre las recientes cifras del mercado laboral

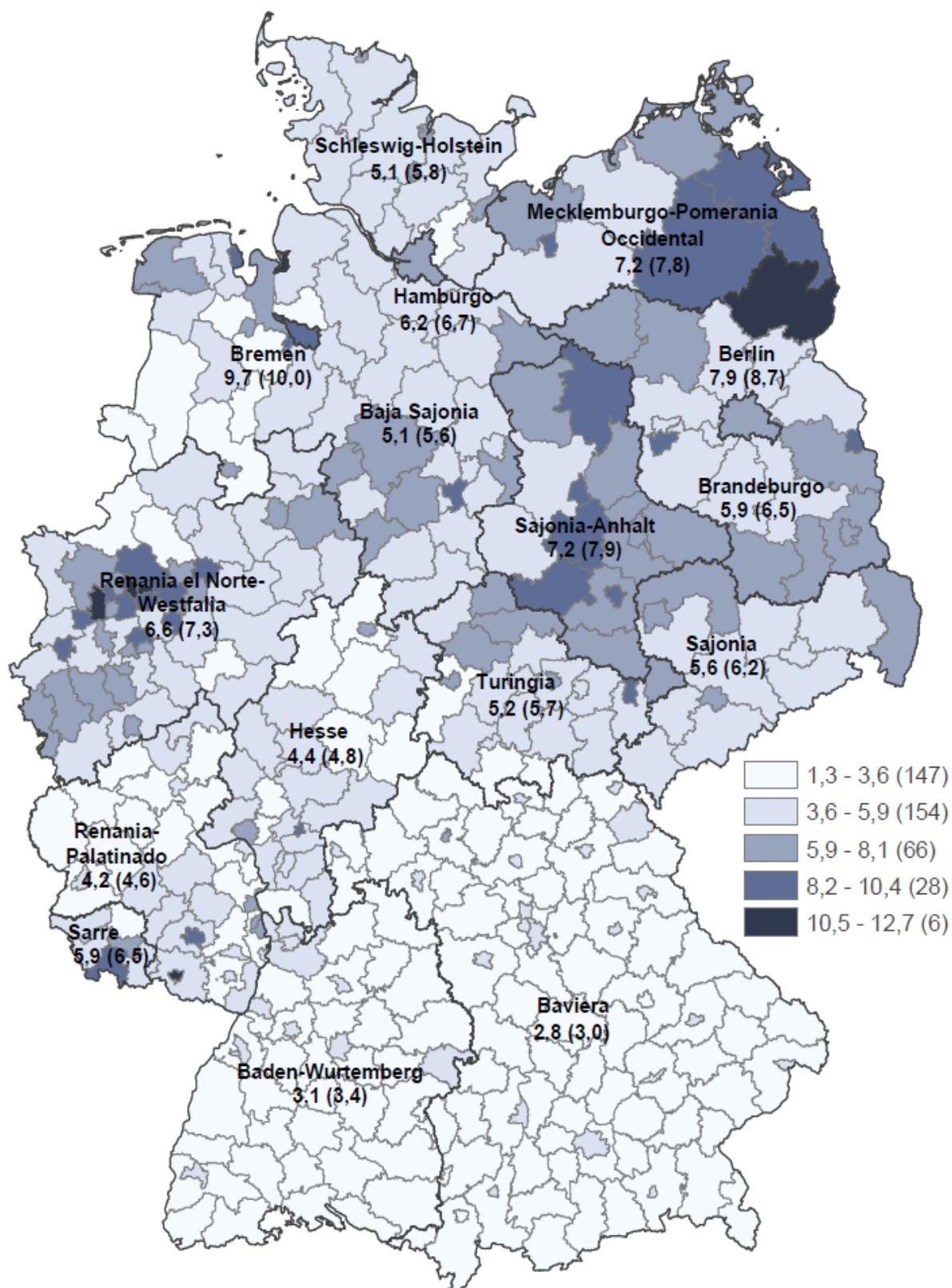
El **ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil**, destacó al comentar las nuevas cifras la muy positiva evolución del mercado laboral y la notoria activación del mismo propia de otoño. Heil destacó la necesidad de trabajadores cualificados: la duración media que se necesita para cubrir un puesto de trabajo para el que se requiere por lo menos una FP es de 111 días, el doble que en 2010. Sobre todo en el sistema de salud y de dependencia hay una notoria falta de mano de personal y, según el Ministro, la respuesta a ello debe basarse en tres puntos:

- La capacitación de las personas, independientemente de su edad, para que tengan la oportunidad de conseguir un buen trabajo y puedan hacer frente a las exigencias de su trabajo tanto actualmente como en el futuro. Con este fin se ha elaborado la Ley de Oportunidades de Calificación que marca "el camino que queremos seguir", dijo Heil.
- En segundo lugar, la ley que permitirá el paso de una jornada laboral completa a una parcial y viceversa, que actualmente se encuentra en la tramitación parlamentaria, permitirá aumentar el volumen de trabajo y ayudará a las personas que todavía no han conseguido cumplir sus deseos de aumentar las horas de trabajo.
- Además, se necesita una ley de inmigración moderna y controlada de los trabajadores cualificados. "Este importante proyecto va por buen camino. No debemos permitir que la falta de trabajadores cualificados ponga en peligro en el futuro nuestra excelente situación económica", dijo.

Annelie Bunttenbach, miembro de la junta directiva de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), afirmó en Berlín respecto a la presentación de las nuevas cifras de desempleo de septiembre que "el mercado laboral sigue estando dividido". La cifra de ocupados sigue aumentando significativamente pero con demasiada frecuencia se centra en la colocación rápida, a menudo en relaciones laborales temporales o precarias, lo que no resulta sostenible. Por lo tanto, Bunttenbach solicita invertir más en la formación continua. Destacó la nueva ley del Gobierno Federal con la que pretende reforzar la formación continua – tanto de los desempleados como de los trabajadores para que estén más preparados para los cambios en el mercado laboral. No obstante, Bunttenbach cree preciso mejorar las condiciones marco financieras para facilitar el acceso de los desempleados a la formación continua, propone para un suplemento por la formación continua y recomienda que la percepción de las primas por la finalización con éxito de la formación continua que se abona a los trabajadores que no deberían estar sujetas a un plazo mínimo.

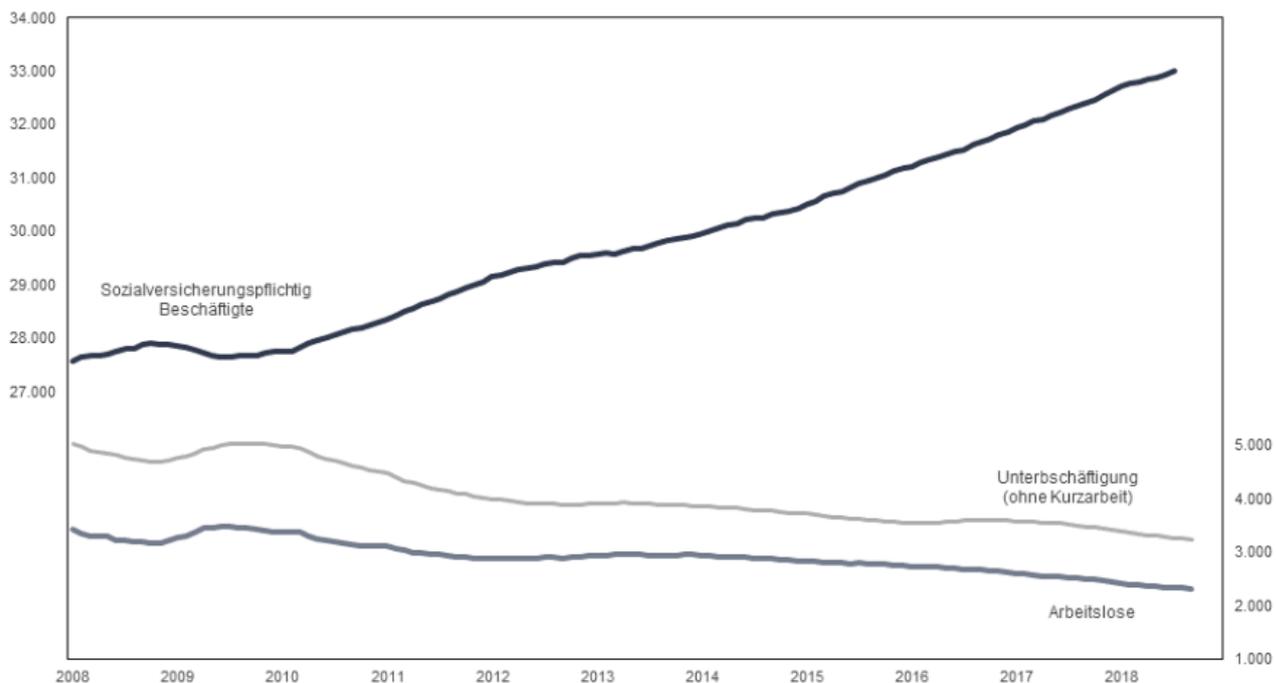
Además, la dirigente sindical afirma que el fomento de los desempleados de larga duración sólo puede tener éxito si se pone fin a la financiación insuficiente de los *jobcenter*, organismos encargados de la gestión de los desempleados de larga duración. Cree que "la cantidad prevista en el presupuesto para 2019 no es suficiente para financiar la formación continua, los gastos administrativos y la promoción de los desempleados de larga duración".

TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS
sobre la población activa total – Septiembre de 2018 (septiembre de 2017)



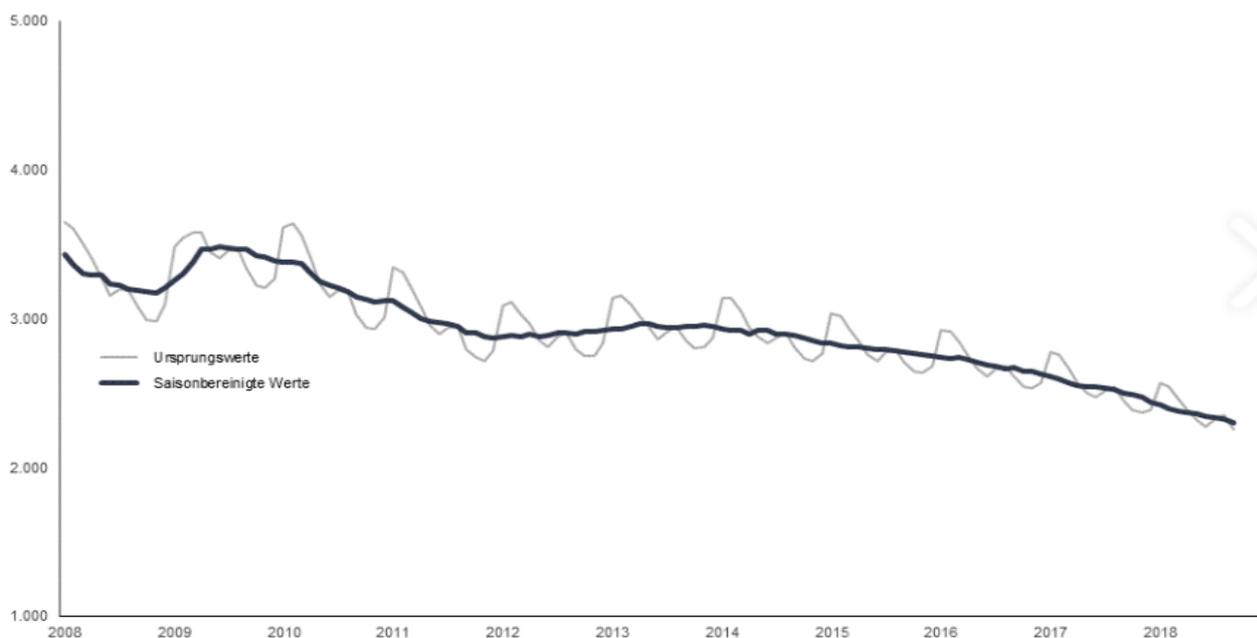
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (2008-2018, en miles, cifras desestacionalizadas)

Ocupados cotizantes a la Seg. Soc.
 Subempleo (sin jornada reducida)
 Desempleados



EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ALEMANIA (2008-2018, en miles, cifras desestacionalizadas)

Valores originales
 Valores desestacionalizados



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

SEPTIEMBRE 2018	2018				Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo: valores)			
	Septiembre	Agosto	Julio	Junio	Septiembre		Agosto	
					V. absoluto	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual)	...	45.010.000	44.949.000	44.936.000	1,3	1,3
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	32.831.700	32.854.000	2,2
DESEMPLEO REGISTRADO	2.256.473	2.350.876	2.324.746	2.275.787	-192.437	- 7,9	- 7,6	- 7,7
De ellos: 33,7% según el Código Civil III	759.328	803.943	787.951	735.011	-41.127	- 5,1	- 6,0	- 6,5
66,3% Según el Código Civil II	1.497.145	1.546.933	1.536.795	1.540.776	-151.310	- 9,2	- 8,4	- 8,3
54,4% hombres	1.227.624	1.274.969	1.266.617	1.250.330	-101.938	- 7,7	- 7,5	- 7,7
45,6% mujeres	1.028.845	1.075.905	1.058.128	1.025.452	-90.492	- 8,1	- 7,7	- 7,6
9,7% ≥15 y <25 años	219.101	245.492	232.646	196.540	-20.444	- 8,5	- 8,9	- 8,6
2,2% de ellos ≥15 y <20 años	49.415	57.141	48.334	38.978	-3.354	- 6,4	- 7,0	- 7,1
21,6% ≥55	486.524	495.970	494.764	496.799	-21.530	- 4,2	- 4,1	- 4,5
27,2% extranjeros	614.330	633.008	618.010	609.596	-33.570	- 5,2	- 5,0	- 5,2
72,5% alemanes	1.635.185	1.710.635	1.699.815	1.659.534	-158.930	- 8,9	- 8,6	- 8,6
6,8% personas con seria discapacidad	154.042	156.845	156.003	155.734	-5.739	- 3,6	- 3,3	- 3,3
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	5,0	5,2	5,1	5,0	5,5	-	5,7	5,6
De ellos	5,1	5,3	5,3	5,2	5,6	-	5,8	5,8
mujeres	4,8	5,1	5,0	4,8	5,3	-	5,6	5,5
≥15 y <25 años	4,8	5,4	5,1	4,3	5,3	-	6,0	5,6
≥15 y <20 años	3,7	4,3	3,7	3,0	4,0	-	4,6	3,9
≥55 y <65 años	5,4	5,5	5,5	5,5	5,9	-	6,0	6,0
extranjeros	12,3	12,7	12,4	12,2	14,1	-	14,5	14,2
alemanes	4,1	4,3	4,2	4,1	4,5	-	4,7	4,7
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,5	5,8	5,7	5,6	6,1	-	6,3	6,3
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	2.611.704	2.697.201	2.678.257	2.633.484	-190.070	- 6,8	- 6,9	- 7,2
Subempleo en sentido estricto	3.147.048	3.211.519	3.228.241	3.210.375	-232.928	- 6,9	- 7,0	- 7,1
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.169.646	3.234.203	3.251.082	3.233.593	-235.024	- 6,9	- 7,0	- 7,1
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	6,9	7,0	7,1	7,0	7,5	-	7,7	7,7
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	659.548	702.242	702.901	661.255	-26.269	- 3,8	- 3,9	- 3,7
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.083.346	4.114.845	4.146.525	4.171.326	-239.529	- 5,5	- 5,8	- 5,7
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.647.702	1.651.486	1.654.635	1.659.255	-55.812	- 3,3	- 3,5	- 3,3
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,6	7,6	7,7	7,7	7,9	-	8,0	8,1
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	188.984	189.200	220.413	192.461	-5.395	- 2,8	- 9,9	2,1
- Nuevas desde inicios de año	1.785.132	1.596.148	1.406.948	1.186.535	-23.344	- 1,3	- 1,1	0,2
- Total de ofertas	833.835	827.758	822.582	805.213	60.730	7,9	8,2	9,6
Índice de empleo BA-X	257	252	256	254	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total	809.582	762.219	800.320	842.747	-44.554	- 5,2	- 4,9	- 6,7
de ellos: Activación y reinserción profesional	187.130	179.232	188.066	193.352	-7.155	- 3,7	- 8,0	- 10,9
Orientación y formación profesional	155.816	141.491	171.532	191.841	-19.188	- 11,0	- 0,8	- 0,9
Formación continua	159.050	149.183	151.538	163.399	-347	- 0,2	- 0,6	- 3,6
Inicio de una ocupación	121.802	119.218	118.811	117.984	-11.772	- 8,8	- 11,3	- 13,1
Medidas especiales para personas con discapacidad	72.557	62.024	60.358	64.758	-694	- 0,9	0,8	- 1,4
Medidas de creación de empleo	99.104	96.551	95.454	96.609	-4.664	- 4,5	- 6,7	- 8,5
Otros tipos de fomento	14.123	14.520	14.561	14.804	-734	- 4,9	0,2	- 0,5
Datos desestacionalizados	Sep./18	Aug./18	Jul./18	Jun./18	Mazo/18	Abr./18	Mar./18	Feb./18
Población ocupada	...	31.000	47.000	31.000	35.000	29.000	19.000	42.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	77.000	52.000	27.000	61.000	23.000	41.000
Desempleados	-23.000	-10.000	-7.000	-15.000	-12.000	-9.000	-18.000	-21.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-17.000	-18.000	-16.000	-19.000	-17.000	-17.000	-21.000	-29.000
Ofertas de trabajo notificadas	6.000	1.000	6.000	5.000	5.000	3.000	2.000	2.000
Cuota desempleo en relación con total de pob. activa	5,1	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3	5,3	5,4
Cuota de desempleo según OIT	...	3,4	3,4	3,4	3,4	3,5	3,5	3,5

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN SEPTIEMBRE

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de septiembre de 2018 había 508.376 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 16.951 personas en base intermensual y un descenso de 24.068 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 9,8%, tasa que ha disminuido un 0,4% en términos intermensuales y un 0,5% en términos interanuales.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de septiembre hubo 400.621 ciudadanos belgas, 48.198 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.407 españoles) y 59.557 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 6,5% en el mes de agosto de 2018.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
 Direction Statistiques et Etudes
 Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN SEPTEMBRE 2018

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	105.821	111.991	1.195	46.609	264.421	-4.657	-13.459
Femmes	93.466	106.418	1.257	44.071	243.955	-12.294	-10.609
Total	199.287	218.409	2.452	90.680	508.376	-16.951	-24.068
- 1 m.	-7.998	-8.343	-192	-610	-16.951		
- 12 m.	-18.023	-2.597	-71	-3.448	-24.068		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	26.481	24.552	220	5.017	56.050	+2.576	-3.010
Femmes	18.771	21.168	245	4.460	44.399	-1.069	-3.872
Total	45.252	45.720	465	9.477	100.449	+1.507	-6.882
- 1 m.	-757	+1.392	-70	+872	+1.507		
- 12 m.	-4.088	-1.819	-13	-975	-6.882		

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

Hommes	33.722	42.914	425	23.185	99.821	-1.006	-4.603
Femmes	27.495	37.062	430	20.895	85.452	-1.464	-2.424
Total	61.217	79.976	855	44.080	185.273	-2.470	-7.027
- 1 m.	-833	-1.011	+3	-626	-2.470		
- 12 m.	-4.068	-2.640	-15	-319	-7.027		

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

Hommes	10.539	19.073	125	2.434	32.046	+2.090	-665
Femmes	8.145	16.415	134	2.598	27.158	+1	-1.842
Total	18.684	35.488	259	5.032	59.204	+2.091	-2.507
- 1 m.	-875	+2.271	-12	+695	+2.091		
- 12 m.	-2.110	+348	+13	-745	-2.507		

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	6,6%	13,4%	6,6%	15,2%	9,6%	-0,2%	-0,5%
Femmes	6,6%	14,3%	8,0%	17,3%	10,1%	-0,5%	-0,4%
Total	6,6%	13,9%	7,2%	16,2%	9,8%	-0,4%	-0,5%
- 1 m.	-0,3%	-0,5%	-0,6%	-0,1%	-0,4%		
- 12 m.	-0,6%	-0,1%	-0,3%	-0,6%	-0,5%		

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de: SEPTEMBRE 2018 -						
PAYS						
DEIN05	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
NATIONALITES	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	207.360	29.639	193.261	24.679	400.621	54.318
Autriche	26	2	47	0	73	2
Bulgarie	1.363	66	1.686	97	3.049	163
Chypre	4	0	12	0	16	0
République Tchèque	201	17	199	13	400	30
Allemagne	554	30	683	33	1.237	63
Danemark	16	2	31	1	47	3
Espagne	2.555	90	1.852	81	4.407	171
Estonie	7	1	23	0	30	1
Finlande	16	1	52	2	68	3
France	4.131	270	4.987	353	9.118	623
Grande Bretagne	395	13	284	7	679	20
Grèce	484	8	450	15	934	23
Croatie	51	3	74	4	125	7
Hongrie	112	4	168	2	280	6
Irlande	48	3	58	3	106	6
Italie	5.531	183	4.120	182	9.651	365
Lituanie	26	1	106	1	132	2
Luxembourg	82	10	69	8	151	18
Lettonie	23	1	64	1	87	2
Malte	3	0	5	0	8	0
Pays-Bas	3.521	193	3.594	151	7.115	344
Pologne	1.366	71	1.518	68	2.884	139
Portugal	1.278	89	1.173	83	2.451	172
Roumanie	1.623	118	2.437	172	4.060	290
Slovaquie	481	29	486	31	967	60
Slovénie	11	1	23	0	34	1
Suède	43	0	46	3	89	3
TOTAL ETRANGERS U.E.	23951	1206	24247	1311	48198	2517
TOTAL U.E.	231311	30845	217508	25990	448819	56835
Suisse	42	3	60	2	102	5
Congo (Rép. démocratique)	1.739	83	2.257	94	3.996	177
Algérie	1.218	18	568	20	1.786	38
Maroc	6.415	149	4.251	192	10.666	341
Macédoine	358	20	302	28	660	48
Norvège	28	3	24	0	52	3
Serbie + Monténégro	474	25	417	45	891	70
Tunisie	624	12	338	11	962	23
Turquie	2.246	55	1.459	46	3.705	101
Réfugiés et apatrides	2.246	113	1.418	94	3.664	207
Autres nationalités hors U.E.	17.720	720	15.353	636	33.073	1.356
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	33.110	1.201	26.447	1.168	59.557	2.369
TOTAL ETRANGERS	57.061	2.407	50.694	2.479	107.755	4.886
TOTAL GENERAL	264.421	32.046	243.955	27.158	508.376	59.204



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
30/09/2018	508.376	100.449	407.927			
31/08/2018	525.327	98.942	426.385	6,5	8,1	6,8
31/07/2018	520.917	93.711	427.206	6,2	8,2	6,8
30/06/2018	464.613	74.250	390.363	6,0	8,2	6,9
31/05/2018	464.359	73.964	390.395	6,0	8,4	7,0
30/04/2018	480.410	79.669	400.741	6,3	8,5	7,1
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

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

ESTADOS UNIDOS

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN SEPTIEMBRE

RESUMEN

Según la encuesta de empresas, el mercado laboral estadounidense creó 134.000 puestos de trabajo en septiembre, y suma 96 meses consecutivos de crecimiento.

Se registró un descenso de 270.000 desempleados, lo que redujo la tasa de desempleo al 3,7%, el nivel más bajo en 49 años.

La población activa aumentó en 150.000 personas, manteniéndose la tasa de actividad, al 62,7%.

Los salarios suavizó su ritmo de crecimiento, al crecer ocho centavos de dólar, con una tasa interanual del 2,8%.

DATOS GENERALES Y METODOLOGÍA

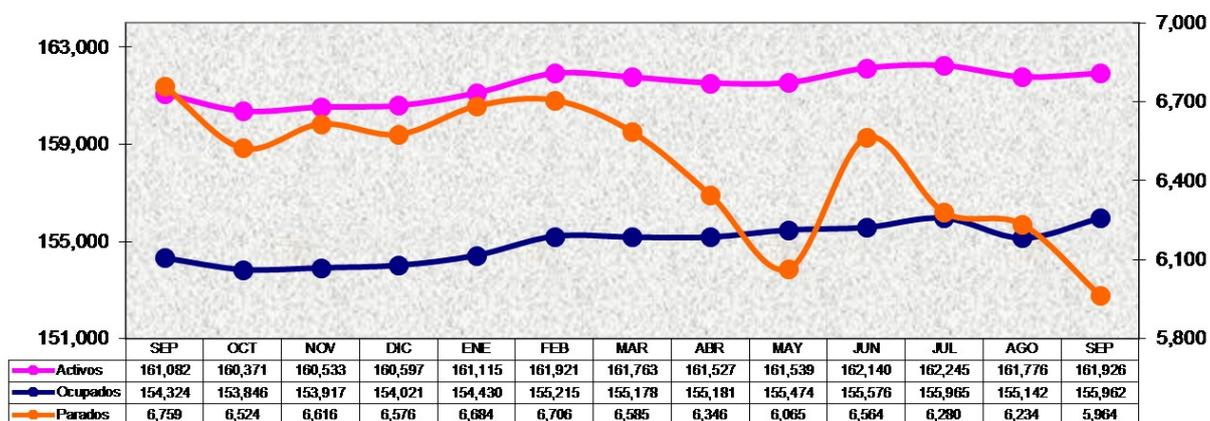
DATOS GENERALES

Según publicó el día 5 de octubre el Departamento de Trabajo, en el mes septiembre el mercado laboral registró un **crecimiento de 134.000 empleos**. El informe no cuantifica los efectos sobre el empleo del huracán Florence en los estados de la costa Este del país. El número de empleos se situó por debajo de las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento de 190.000. El informe, también recoge sendas revisiones al alza de los datos de julio (+18.000) y agosto (+69.000).

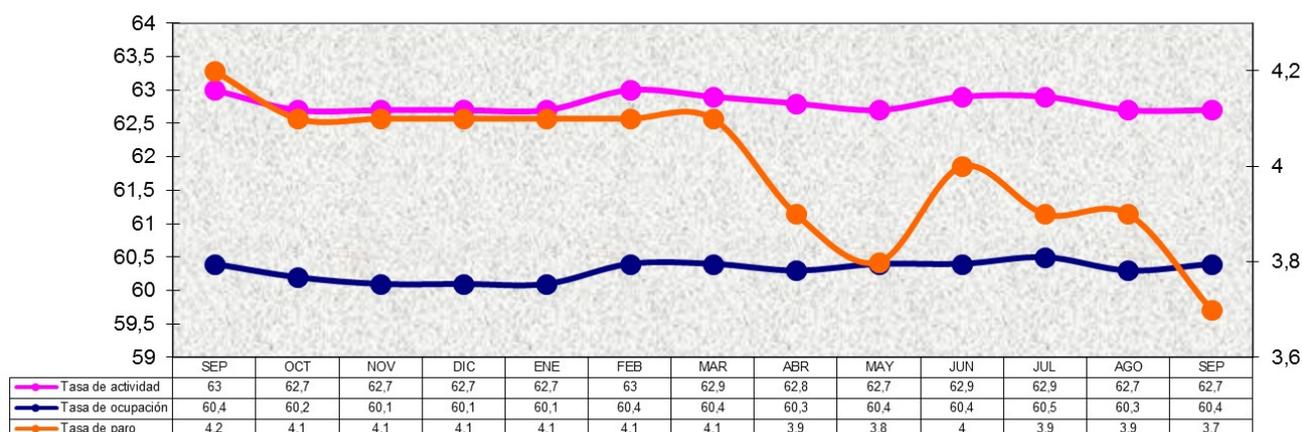
La **tasa de desempleo bajó dos décimas**, situándose en el **3,7%** en **septiembre**. En los últimos doce meses la tasa ha descendido cinco décimas de punto, desde el 4,2% de septiembre de 2017. En cifras, el **número de desempleados** descendió en septiembre en 270.000, situándose en un total de **5.964.000**. El dato interanual de parados ha descendido en casi 800.000, ya que en septiembre de 2017 se cifraba en 6.759.000.

El número de **activos** en septiembre fue de **161.929.000**, tras registrar un **aumento de 150.000** personas. En septiembre de 2017 el dato se situaba en 161.082.000. La tasa de actividad se mantuvo en el 62,7%.

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



Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Septiembre 2017 - Septiembre 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 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 septiembre se crearon 420.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

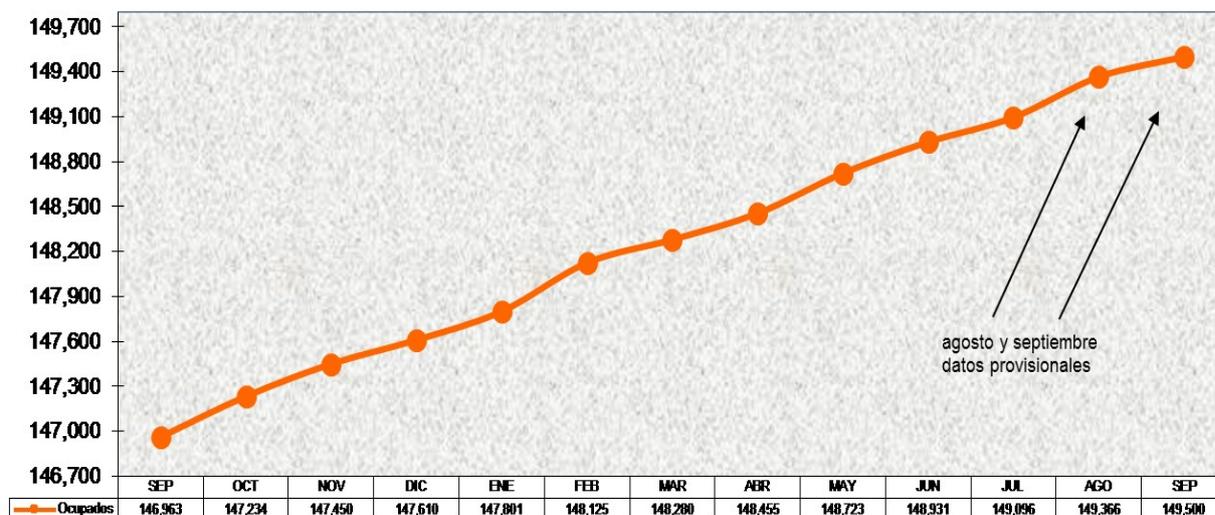
A nivel nacional, en el mes de septiembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 52.000 trabajadores con respecto a la cifra de agosto, situándose en 1.384.000. El registro refleja un descenso interanual de 349.000 personas. El 22,9% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 37,2% durante al menos 15 semanas. Se registraron descensos en el número de parados durante menos de cinco semanas (-143.000) y entre 15 y 26 semanas (-62.000). El dato de parados entre seis y 14 semanas se mantuvo sin variación.

Aproximadamente 1,57 millones de personas (125.000 menos que en agosto) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de septiembre por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 383.000 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 7,5%, dato que registra un descenso de una décima con respecto a agosto, y otro interanual de 8 décimas de punto.

EMPLEO POR SECTORES

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en septiembre se crearon en total 134.000 puestos de trabajo, de los que 121.000 fueron en el sector privado. En el último año la media mensual de empleos creados ha sido de 201.000.

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



El sector industrial perdió ganó 18.000 empleos en septiembre tras perder 3.000 agosto. Por su parte, la construcción creó 23.000 empleos en septiembre, cifra idéntica a la de agosto.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en los servicios profesionales (+54.000), la sanidad (+26.000) y el transporte (24.000), con las mayores pérdidas afectaron a venta minorista (-20.000) y hostelería (-17.000).

En el sector público se destruyeron 13.000 empleos, todos ellos en las administraciones estatales.

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 (0,3%) se registró entre las mujeres adultas y los trabajadores de raza negra, situándose sus tasas en el 3,3% y el 6,0%. Asimismo, se produjo un descenso del 0,2% entre los trabajadores de origen hispano, cuya tasa baja al 4,5%, y sendos descensos de una décima de punto entre los varones adultos y las personas de raza blanca, descendiendo respectivamente sus tasas de desempleo al 3,4% y el 3,3%. La tasa de paro de las personas de los menores de 20 años se mantuvo sin variación en el 12,8%.

En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que el mayor descenso (0,3%) favoreció a los trabajadores que iniciaron, pero no finalizaron, estudios universitarios, cuya tasa baja al 3,2%. Se registraron además sendos descensos del 0,2% en las tasas de los trabajadores que no finalizaron los estudios secundarios y de los que tras finalizar los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios, bajando sus tasas al 5,55 y 3,7%. La tasa de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado) se situó en el 2,0% tras descender una décima de punto.

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 agosto que el número de puestos de trabajo aumentó de forma significativa en 4 estados y permaneció esencialmente estable en los 46 restantes y en el Distrito Federal de Columbia. Las mayores ganancias de puestos de trabajo se registraron en California (44.800), Texas (32.000) y Arizona (21.900). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 13 estados, se incrementó en 3 y se mantuvo sin cambios en los otros 34 y en el Distrito Federal. La tasa de desempleo superaba el 4,9% en solamente dos estados y en el Distrito Federal, mientras que en nueve estados se situaba por debajo del 3%. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,7%, y Hawái la más baja con el 2,1%.

En términos interanuales, el número de empleos ha crecido en 35 estados, y se ha mantenido estable en los otros 15 y en el Distrito de Columbia. La tasa de desempleo ha descendido en 11 estados y no ha variado en los otros 39 ni en el Distrito Federal.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.435.132 durante la semana que terminó el 15 de septiembre, con una tasa de percepción de prestaciones del 24,06%.

Jornadas y salarios

JORNADAS

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado no sufrió variaciones en septiembre, manteniéndose en 34,5 horas. En el sector industrial la jornada media semanal se redujo 0,1 horas, bajando a 40,8 horas. La de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión tampoco varió y se mantuvo en 33,7 horas.

SALARIOS

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en ocho centavos de dólar en septiembre, subiendo a 27,16 dólares, y ha crecido 73 céntimos en los últimos doce meses (+2,8%). Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó en septiembre seis centavos de dólar, situándose en 22,81 dólares por hora.

Consideraciones finales

A pesar de que los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo ralentizan el crecimiento del número de puestos de trabajo, deben considerarse como positivos debido a que los datos de julio y agosto se revisaron al alza y reflejan 69.000 empleos más de los anunciados, lo que se considera prueba de la fortaleza del mercado laboral. Adicionalmente, el informe no cuantifica el efecto sobre el empleo del severo huracán que azotó la costa Este en septiembre.

Otro factor que genera confianza es que la tasa de paro descendió a su nivel más bajo desde 1969 (3,7%) a pesar de la incorporación al mercado laboral de 150.000 personas.

Por otra parte, el crecimiento de los salarios mantuvo un fuerte ritmo a pesar de una leve suavización con respecto al dato de agosto, lo que hace pensar que la expansión económica está llegando a todos los grupos de trabajadores.

Las mayores incertidumbres que se ciernen sobre el mercado laboral son la escasez de trabajadores, que seguramente continuará acentuándose e

incrementado la dificultad de las empresas para contratar personal cualificado, y los efectos de los aranceles impuestos por el gobierno estadounidense a los productos de China, que acabarán afectando a las exportaciones a dicho país.

No se espera que el informe haga variar la política de incremento de los tipos de interés de la Reserva Federal.



FINLANDIA

EL NÚMERO DE DESEMPLEADOS BAJÓ EN MÁS DE 45.000 EN AGOSTO COMPARADO AL AÑO ANTERIOR¹⁸

A finales de agosto de 2018, se registraron un total de 243.300 desempleados que buscaban empleo en las Oficinas de Empleo y Desarrollo Económico. Esto fue 45.400 menos que un **año anterior**. El número de solicitantes de empleo desempleados se redujo en **40.800** respecto al **mes anterior**. Esto según las cifras recientes del Boletín de Empleo del Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo.¹⁹

Cambio entre agosto 2017 / agosto 2018



	- 45.400	- 29.000
	Todos los desempleados al final del mes	Todos los desempleados de larga duración al final del mes

El número de desempleados de larga duración, es decir, aquellos que habían estado desempleados sin interrupción durante al menos un año, se situó en 73.300, es decir 29.000 **menos** que el año anterior.

El número de solicitantes de empleo desempleados mayores de 50 años fue del 91.200, o unos 17.700 **menos** que en el mismo período del año anterior.

¹⁸ Fuente: Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo.

¹⁹ https://valtioneuvosto.fi/en/artikkeli/-/asset_publisher/1410877/elokuussa-yli-45-000-vahemman-tyotonta-tyonhakijaa-kuin-vuosi-sitten - Ministry of Economic Affairs and Employment - 25.09.2018. Las cifras de un mes siempre se publican alrededor del 25 del mes siguiente

Los solicitantes de empleo desempleados menores de 25 años sumaban 31.500, lo que representa una **disminución** de 5.100 con respecto a agosto del año pasado. Entre los jóvenes desempleados, el período de desempleo terminó en un promedio de tres meses en el 67,7% de los casos entre enero y agosto, lo que representa 4,5 puntos porcentuales más que el año anterior.

Incremento de nuevas vacantes

El número de nuevas vacantes reportadas a las Oficinas de Empleo y Desarrollo Económico durante agosto totalizó 59.000, o 7.700 más que en agosto del año anterior. En total, el número de vacantes sin cubrir en las Oficinas de Empleo y Desarrollo Económico en agosto ascendió a 104.400, esto es, 15.300 más que hace un año.

A los finales de agosto, el número de personas cubiertas por los servicios incluidos en "la tasa de activación" ascendió a 118.500, un aumento de 6.000 en comparación con el año anterior. Estos servicios incluyen subsidios salariales, capacitación en el mercado laboral, prácticas laborales y estudios auto-motivados.

A finales de agosto, el número de personas despedidas fue del 12.700 en todo el país, lo que fue unos 4.900 menos que en el mismo período del año anterior. El número de personas totalmente despedidas ascendió a 6.800, lo que representa una disminución de 2.500 con respecto a agosto del año anterior.

Estadísticas de Finlandia: tasa de desempleo del 6,8%.

De acuerdo con la Encuesta de población activa publicada por Statistics Finland, el 25 de septiembre de 2018, el número de personas empleadas aumentó en 64.000 con respecto al año anterior. La tasa de empleo fue de 72,6%, lo que fue 2,1 puntos porcentuales más alta que en agosto del año anterior. Según la Encuesta, el desempleo total fue de 186.000, lo que es 16.000 menos que hace un año. La tasa de desempleo fue de 6,8%, esto es, 0,7 puntos porcentuales más baja que el año anterior.

FRANCIA

LAS MEDIDAS RELATIVAS AL SEGURO DE DESEMPLEO DE LA LEY «FUTURO PROFESIONAL»

Una ampliación, en determinadas condiciones, del seguro de desempleo a los trabajadores dimisionarios, una asignación global específica pero limitada para los trabajadores independientes, una refundición de las modalidades de control y de acompañamiento de los desempleados... la ley para la libertad de elegir su futuro profesional, adoptada definitivamente el 1 de agosto de 2018, incluye numerosas medidas sobre el seguro de desempleo. Prevé incluso la apertura, tras las vacaciones veraniegas, de una nueva negociación nacional interprofesional sobre este tema.

El capítulo referido a «una indemnización del desempleo más universal y más justa», de la ley «futuro profesional», debería, salvo disposición en contrario, entrar en vigor el 1 de enero de 2019. Las promesas de Emmanuel Macron de indemnización de los trabajadores dimisionarios e independientes y de refundición de las modalidades de acompañamiento y de sanción quedan bien establecidas en el texto aprobado. No obstante, el alcance de estas medidas podría quedar reducido por los decretos de aplicación.

Nueva negociación con la «rentrée»

A partir de la publicación de la ley, el Gobierno abrirá una concertación sobre el seguro de desempleo con sindicatos y patronal. Después, les transmitirá un documento marco invitándolos a negociar.

Además del respeto de la trayectoria financiera, el documento de encuadre incluirá objetivos de progreso de las normas del seguro de desempleo que permitirán luchar contra la precariedad y alentar a los desempleados a la vuelta al empleo. Propondrá revisar la articulación entre seguro y solidaridad, cuando proceda, mediante la creación de un subsidio de desempleo de larga duración asignado bajo condición de recursos. La próxima negociación, que podría comenzar en octubre, deberá desde finalizar en el plazo de cuatro meses.

Lucha contra la precariedad y la «permantencia»²⁰

Con el fin de actuar sobre la precariedad y la multiplicación de los contratos sucesivos de muy corta duración, la ley añade dos criterios que permiten disminuir o aumentar la tasa de contribución empresarial, a saber:

²⁰ Nos permitimos crear este término para traducir el francés «permittance» que trata de aunar dos conceptos en uno. Por una parte la «permanence» (permanencia) y por otra la «intermittence» (intermitencia).

- El número de terminaciones de contrato de trabajo y de puestas a disposición, con exclusión de las dimisiones y los contratos de misión de interinidad.
- El sector de actividad de la empresa.

La versión final de la ley ya no hace referencia a la posibilidad de instauración de un sistema de bonificación-penalización por decreto del Consejo de Estado, dejando a los interlocutores sociales la tarea de ponerse de acuerdo sobre este tema explosivo en la próxima negociación del seguro de desempleo.

Ampliación del seguro de desempleo a los trabajadores dimisionarios

Además de los 15 casos de dimisiones legítimos ya existentes, la ley «futuro profesional» ratifica la extensión, bajo determinadas condiciones, del seguro de desempleo a los trabajadores dimisionarios. Para beneficiarse de la indemnización desempleo, éstos deberán:

- Cumplir condiciones de actividad previa específicas que vendrán determinadas por decreto. Este último podría, según la exposición de motivos de la ley, exigir una afiliación de duración continuada de cinco años.
- Proseguir un proyecto de reconversión profesional con un carácter real y serio, atestado por la comisión paritaria interprofesional regional.

En la práctica, antes de la dimisión, el trabajador asalariado deberá solicitar un acompañamiento de conformidad con el CEP (consejo de evolución profesional). Con esta ocasión, informará al asalariado, cuando proceda, de los derechos que puede hacer valer para aplicar su proyecto en el marco de su contrato de trabajo. Establecerá su proyecto de reconversión profesional en colaboración con el CEP.

El pago del subsidio quedará condicionado a la «realidad de las gestiones realizadas con vistas a la ejecución del proyecto». Al Pôle emploi le corresponderá de nuevo la misión de controlar la autenticidad de estas gestiones, a más tardar después de un período seis meses que seguirá a la apertura del derecho a la prestación del seguro de desempleo.

Creación de una asignación global específica para los trabajadores independientes

La ley instituye un derecho a la indemnización de los trabajadores independientes en cese de actividad, cuya empresa haya sido objeto de un juicio de apertura de liquidación judicial o de un procedimiento de

restablecimiento judicial²¹, cuando el tribunal supedita la decisión del plan de saneamiento a la salida del dirigente.

Para beneficiarse del subsidio de desempleo que se dedica, el trabajador independiente deberá cumplir estas condiciones:

- De duración de la actividad (dos años, según el estudio de impacto del proyecto de ley) y de rentas previas (10 000 euros anuales de volumen de negocios) que serán definidas por un decreto.
- De recursos fijados también mediante un decreto.

El importe global del subsidio, así como la duración de su atribución serán fijados también por decreto. Según los anuncios de la ministra de Trabajo, su importe podría de 800 euros al mes, que se pagarían durante un período de seis meses.

Financiación parcial del seguro de desempleo por la CSG

El texto ratifica las modificaciones vinculadas a las fuentes de financiación del seguro de desempleo. Así, la CSG financiará el régimen y vendrá a substituir a la contribución salarial al seguro de desempleo, cuya tasa será nula a partir del 1 de octubre de 2018. Además la CSG financiará EN exclusiva la asignación de los trabajadores independientes.

Fijación de un marco por el Estado para las negociaciones interprofesionales

Las disposiciones de la ley implican un mayor papel del Estado en la elaboración de las normas relativas al seguro de desempleo, así como en la gobernanza del sistema de gestión. Así pues, antes de cada negociación nacional interprofesional relativa al seguro de desempleo y después de la concertación con los interlocutores sociales, el Primer ministro les transmitirá un documento marco. Entregado simultáneamente al Parlamento, este documento precisará los objetivos de la negociación en lo que se refiere a la trayectoria financiera, al plazo en el cual esta negociación debe culminarse y, cuando proceda, los objetivos de evolución de las normas del régimen de seguro de desempleo. Enumerará también las previsiones macroeconómicas en las cuales se basa la trayectoria financiera, así como el importe provisional, para los tres próximos ejercicios, del producto de la CSG que se destinará a la financiación de las prestaciones de los trabajadores independientes.

Para poder ser autorizados, los ANI ²²relativos al seguro de desempleo deberán ser compatibles con la trayectoria financiera y los objetivos de

²¹ La expresión francesa «redressement judiciaire» hace referencia al procedimiento que se aplica a una empresa que ha suspendido pagos, pero que se estima que puede restablecerse, para el pago ordenado de sus acreedores, mediante el correspondiente convenio. Un procedimiento concursal que puede desembocar bien en el retorno a la normalidad, bien en la liquidación judicial.

²² Los ANI son los acuerdos nacionales interprofesionales. Suelen ser el fruto de una negociación de los interlocutores sociales a nivel nacional, generalmente vinculada a las

evolución de las normas definidos en el documento marco. Finalmente, cada año, el Gobierno entregará a los interlocutores sociales gestores del sistema (en UNEDIC) y al Parlamento, a más tardar el 15 de octubre, un informe sobre la situación financiera del seguro de desempleo. Si éste refiere una divergencia significativa entre la trayectoria financiera del régimen de seguro de desempleo y la prevista por el último ANI relativo al seguro de desempleo, o en caso de evolución significativa de la trayectoria financiera decidida por el legislador, el Primer ministro podrá pedir a los interlocutores sociales que tomen las medidas necesarias para corregir esta divergencia, modificando el ANI. A falta de la celebración de un acuerdo o de autorización del mismo, podrá poner fin a la autorización del acuerdo que había pedido modificar. En esta hipótesis, las normas de indemnización del desempleo serán definidas mediante decreto.

Evolución del acompañamiento de los desempleados

A partir del 1 de junio de 2019, se experimentará, por un período de 18 meses y en algunas regiones, un «cuaderno de bitácora». Éste tendrá por objetivo, en concreto, mejorar el acompañamiento personalizado de los desempleados y garantizar un seguimiento continuo de la intensidad de la búsqueda de empleo, tal como lo indica la exposición de motivos de la ley. Un decreto del Consejo de Estado definirá las modalidades de la experimentación y su evaluación. En la práctica, el mantenimiento en la lista de los desempleados estará condicionado a la obligación de completar mensualmente este «cuaderno de bitácora», indicando las gestiones realizadas en la búsqueda de empleo.

En paralelo, la «oferta de empleo adecuada» será refundida mediante la supresión de los niveles o grados de evolución, a lo largo del tiempo, de los criterios de valoración de los tres elementos constitutivos de esta oferta (naturaleza y característica del empleo buscado, zona geográfica privilegiada y nivel de salario esperado). El proyecto personalizado de acceso al empleo (PPAE) integrará, cuando proceda, el proyecto de reconversión profesional.

Modificación de las modalidades de las sanciones

La ley reorganiza el sistema de sanciones. Se confiará a Pôle emploi la competencia en materia de sanciones, en relación con la renta de

modalidades de ejecución de los contratos de trabajo en el conjunto de los sectores. El ANI se concluye entre los representantes de la patronal y de los sindicatos de trabajadores asalariados representativos como la CGT, la CFDT o FO, al término de negociaciones que pueden durar varios meses. Un ANI puede introducir nuevos derechos para los asalariados y/o aportar más flexibilidad a las empresas. Puede también instaurar más justicia social. Estos textos nacionales son firmados por las dos partes y, generalmente, a continuación, son objeto de una ley, mediante la cual el legislador formaliza las modalidades del acuerdo obtenido.

sustitución ²³y con las sanciones administrativas, que, hasta ahora, eran competencia de los prefectos²⁴.

La sanción de reducción del importe de la prestación se suprimirá y se modificará la lista de los motivos de las sanciones. Según la exposición de motivos de la ley, una nueva escala de sanciones «destinada a establecer una mejor proporcionalidad de estas sanciones a los incumplimientos será definida por vía reglamentaria, en especial con el fin de procurar que la no comparecencia a una convocatoria esté sancionada más severamente que una insuficiencia en la búsqueda de empleo».

Contenido de la notificación de denegación de concesión del ARE

En su resolución administrativa en relación con una solicitud de concesión del subsidio de desempleo, Pôle emploi deberá, so pena de nulidad, indicar los plazos y las vías de recurso a disposición del desempleado, en caso de denegación de la concesión del subsidio de ayuda a la vuelta al empleo (ARE). En la misma lógica, la notificación del PPAE deberá precisar los derechos del desempleado relativos a la aceptación o la denegación de las ofertas de empleo que se le presenten, y, en particular, las vías de recurso que existen en caso de sanción por el Pôle emploi.

Modificaciones de algunas normas de recaudación por el Pôle emploi

En primer lugar, se armoniza el régimen jurídico del embargo de las prestaciones pagadas por el Pôle emploi. «A reserva de las disposiciones que prevean su intransmisibilidad o su inembargabilidad, los subsidios, las ayudas así como cualquier otra prestación pagada por Pôle emploi son cesibles y embargables en las mismas condiciones y límites que los salarios». La asignación de solidaridad específica (ASS) y la asignación temporal de espera (ATA) seguirán siendo intransmisibles e inembargables.

En segundo lugar, el poder de apremio (coacción) a disposición de Pôle emploi, en cuanto al reembolso de las prestaciones indebidamente pagadas, se ampliará para autorizarlo en materia de reembolso de las asignaciones por el patrono, decididas por el juez prud'homal.

²³ Las rentas de sustitución son las percibidas para sustituir a las rentas procedentes de la remuneración del trabajo. Permiten compensar la pérdida de rentas en caso de inactividad total o parcial. Ejemplo: cuando se despide a un asalariado, la pérdida de sus salarios (sus rentas de actividad) es compensada parcialmente con el pago de subsidios de desempleo (sus rentas de sustitución) por Pôle emploi. Las rentas de sustitución a veces también se designan bajo el nombre de «rentas de inactividad».

²⁴ El prefecto es un funcionario público representante del Estado en un departamento o en una región, que son a la vez divisiones administrativas y colectividades locales. El prefecto dirige directamente el distrito administrativo, subdivisión del departamento, donde se encuentra la prefectura, delegando sus competencias en el Secretario general de la Prefectura, que hace las veces de subprefecto para el distrito.

Finalmente, en el marco de la transferencia de los prefectos al Pôle emploi de las competencias en cuanto al poder sancionador, el establecimiento público, además de la imposición de la sanción, cuando se haya producido una declaración falsa, se hará cargo además de la recaudación de la misma.

Protección de las plataformas contra el riesgo de recalificación de los contratos en relación asalariada

Un artículo de la ley, introducido mediante una enmienda parlamentaria, tiene por objeto completar las disposiciones relativas a la responsabilidad social de las plataformas que ponen en relación por vía electrónica a usuarios y prestadores finales del servicio. Las plataformas podrán establecer una carta o estatuto que determinará «las condiciones y modalidades de ejercicio de [su] de responsabilidad social, definiendo [sus] derechos y obligaciones así como los de los trabajadores con los cuales ellas [están] en relación». Tal estatuto deberá prever normas que garanticen el carácter no exclusivo de la relación, las modalidades que permitan garantizar una renta de actividad decente, prevenir los riesgos profesionales o desarrollar las competencias profesionales.

El objetivo indicado consiste en asegurar a las plataformas contra el riesgo de recalificación de la relación contractual como relación laboral de carácter asalariado. Para ello, el texto prevé que el establecimiento de la carta y el respeto de los compromisos asumidos por la plataforma en este marco, «no puedan caracterizar la existencia de un vínculo de subordinación jurídico entre la plataforma y los trabajadores». Como contrapartida, se desarrollarán los derechos a la formación de los trabajadores independientes de estas plataformas. Así pues, el trabajador podrá beneficiarse, a petición propia, de las acciones de promoción profesional. En tal caso, la plataforma asumirá los gastos de acompañamiento y le pagará una indemnización en condiciones que un decreto definirá. Además en caso de que el volumen de negocios realizado por el trabajador sobre la plataforma supere un límite máximo definido mediante decreto, su CPF será incrementada por la plataforma en un importe igual al de un asalariado a tiempo completo. Para finalizar, esta carta se publicará en el sitio de Internet de la plataforma y anexada a los contratos que la vinculan con los trabajadores.

En este sentido, el pasado mes de abril, France Stratégie, #Leplusimportant y la red Sharers & Workers organizaron un **seminario²⁵ en torno a los desafíos vinculados con el desarrollo profesional de los trabajadores de las plataformas digitales.**

Los talleres tenían un diseño destinado a suscitar un diálogo concreto pero informal entre plataformas digitales, representantes de los trabajadores independientes, representantes sindicales, expertos y protagonistas

²⁵<http://www.strategie.gouv.fr/debats/favoriser-developpement-professionnel-travailleurs-plateformes-numeriques>

públicos. Fiel al planteamiento experimentado en el pasado, se adelantaron propuestas, emitidas por el grupo de reflexión y de acción #Leplusimportant que así pudo prolongar los intercambios llevados con los protagonistas en el marco de la preparación de su informe «Favorecer el desarrollo profesional de los trabajadores de las plataformas digitales», aparecido en febrero de 2018.

El taller reunió una cincuentena de participantes con horizontes diversos, todos involucradas de la economía de las plataformas y le dieron conclusión Gilles de Margerie, Comisario general de France Stratégie, y Mounir Mahjoubi, ministro encargado de la Secretaría de Estado encargada de lo digital. Resultaron cuestionamientos, pistas de aplicaciones y alternativas concretas, de las que esta síntesis propone algunos elementos destacados. El fruto de estos talleres terminó alimentando los debates parlamentarios sobre el proyecto de ley para la libertad de elegir su futuro profesional.

¿Cuáles son las necesidades de formación de los trabajadores de las plataformas?

Las necesidades deben pensarse en una lógica de itinerario, en función de las distintas etapas que el trabajador de las plataformas pueda encontrar: del comienzo de una actividad, a la gestión de su empresa, pasando por la evolución de las competencias profesionales técnicas, o también la reconversión profesional. Estas necesidades son comunes a todos los trabajadores independientes; pero para muchos trabajadores de las plataformas, el acompañamiento en las gestiones administrativas para empezar una actividad o adquirir una capacidad profesional, es una necesidad intensa más que el contenido mismo de la formación necesaria para ejercer la actividad. Las necesidades deben aplicarse según el nivel de calificación previo del trabajador y la actividad asociada a la plataforma, pudiendo algunos enfrentarse a requisitos previos más o menos generales, en particular, las personas poco cualificadas: del permiso de conducir al conocimiento de los requisitos reglamentarios sectoriales, o incluso, en algunos casos, las competencias genéricas como la lectura o la escritura. El universo de las plataformas es, por otra parte, evolutivo y móvil. Aprender a evolucionar y a transformarse, requiere, más allá de las formaciones clásicas, maneras de aprendizaje entre iguales y una sociabilidad profesional. Eso implica también formatos de aprendizaje adaptados a trabajadores muy aislados y a una actividad, a menudo, fraccionada en el tiempo, lo que refuerza la necesidad de una mediación colectiva.

La financiación y el acceso a la formación, un factor preponderante

El acceso de los trabajadores de las plataformas a los canales de la formación profesional mutualizada está muy limitado. Debido, en concreto, al desconocimiento de sus derechos adquiridos y de los organismos financiadores. Debe darse prioridad al refuerzo de la

información y del acompañamiento de estos trabajadores, incluso por las plataformas, para que los derechos puedan ser movilizados.

El desafío está también en llevar a la mayoría de las plataformas a invertir más aún en la formación de los trabajadores que intermedian. #Leplusimportant sugiere acercar los derechos de estos trabajadores independientes a los de los trabajadores asalariados, mediante una contribución única aplicable a todas las plataformas (por ejemplo del 1 % de las prestaciones pagadas). Sin embargo existen riesgos de distorsión: entre los trabajadores por una parte, cuyos niveles de tarificación y de rentas varían mucho según el tipo de actividad, y, por otra parte, entre las plataformas, algunas de las cuales ya están haciendo un notable esfuerzo de formación. La posibilidad de deducir de esta contribución los gastos de formación que la plataforma garantiza podría directamente reducir estas distorsiones, pero requeriría un dispositivo administrativo complejo para hacer respetar la obligación. La posibilidad que el Estado abunde específicamente por otra parte los CPF de los trabajadores de las plataformas, para facilitar su evolución profesional hacia otras formas de empleo es una pista que debe tenerse en cuenta. La cuestión de la financiación de la formación profesional debe inscribirse en una reflexión más global sobre la participación de las plataformas en el esfuerzo colectivo (en particular, en cuanto a fiscalidad) y en la fijación de las remuneraciones (precios mínimos por ejemplo).

Hacer ver y hacer valer sus competencias cuando se es trabajador de las plataformas

En un universo de plataformas donde la reputación desempeña un papel principal, un desafío importante para los trabajadores es poder valorizar y hacer reconocer las competencias adquiridas y aplicadas en el marco de las plataformas. La formalización de algunas competencias adquiridas mediante las plataformas, por medio de certificaciones digitales, aparece como una pista prometedora; aunque construir y dar reconocimiento a certificados sobre sólo una parte de las competencias comportamentales, muy subjetivas por naturaleza, puede resultar complicado fuera de todo referencial de oficio.

#Leplusimportant propone también reforzar la capacidad de los trabajadores de las plataformas «para disponer de su capital de reputación» inmaterial, a través de una portabilidad de los datos digitales personales y de prestigio. Hay que realizar una distinción entre (1) los datos personales proporcionados por la persona a la plataforma que dependen del RGPD, (2) los datos de experiencia y oficio, que remiten a la cuestión de la calificación profesional y para los cuales sería posible basarse en referenciales de competencias europeos, (3) y los datos de clasificación y reputación, propensos a numerosos sesgos. Si es necesario un esfuerzo «pedagógico» ante los clientes, con el fin de sensibilizarlos respecto al impacto de su evaluación sobre los trabajadores, es necesaria más «transparencia» por parte de las plataformas sobre los datos

personales y los criterios de clasificación. También es necesario superar la única organización de la portabilidad de la clasificación «individual» del trabajador y dar consistencia a las acciones colectivas en materia de datos.

¿Cuál es el papel posible de las plataformas como protagonistas de la inserción profesional y social?

Más allá de las herramientas que permiten el acceso a la formación, la portabilidad y el reconocimiento de las competencias, se plantea la cuestión del papel que pueden desempeñar las plataformas para facilitar la inserción profesional y la inclusión social de los trabajadores a lo largo del tiempo.

#Leplusimportant propone facilitar la orientación, por los servicios públicos del empleo (SPE), de los desempleados hacia las plataformas etiquetadas «socialmente responsables», reconocidas así como protagonistas de la inserción o de la vuelta al empleo. Las plataformas dan acceso, en efecto, a oportunidades innovadoras de actividad y la articulación con los SPE debe consolidarse. Sin desarrollar de manera inmediata las etiquetas, habría materia para fomentar las prácticas de autorregulación colectiva «socialmente responsables», favoreciendo experimentaciones en un esquema de gobernanza abierta y compartida (asociando a los trabajadores interesados, los interlocutores sociales, etc.). Es necesario también reflexionar en términos de derechos relacionados con la persona más bien que con las actividades realizadas en las plataformas.

#Leplusimportant también propone favorecer la experimentación de las plataformas cooperativas de inserción. Los debates destacaron que en este terreno hay una nueva oportunidad, ilustrada por una plataforma como «Lulu en mi calle». Fomentarlas puede pasar por el reconocimiento del estatuto de empresa de inserción económica más allá de las relaciones asalariadas o por la utilización de cláusulas sociales de inserción en los mercados públicos.

Conclusión y perspectivas

La economía de las plataformas, en gran medida «terra incognita» hasta hace poco, se encuentra cada día más en el centro de las evoluciones que van en el sentido de una reglamentación de las actividades de estas últimas, como lo recordó el señor Mahjoubi en la clausura. Autorregulación, reglamentación y diálogo social constituyen sin duda las distintas partes de un mismo rompecabezas que debe montarse, el de una economía de plataforma a la vez «financieramente sostenible, técnicamente innovadora y socialmente responsable».

Más allá de la atención dirigida a estos nuevos protagonistas económicos que son las plataformas, y a los trabajadores que intermedian, los debates tienen la vocación de inscribirse en una reflexión más amplia y más

global, iniciada en Francia sobre la capacidad para ir hacia un marco universal de derechos y cotizaciones aplicable a todas las formas de trabajo, en condiciones de redefinir la ambición colectiva, la capacidad de financiar y de garantizar una Seguridad social global.

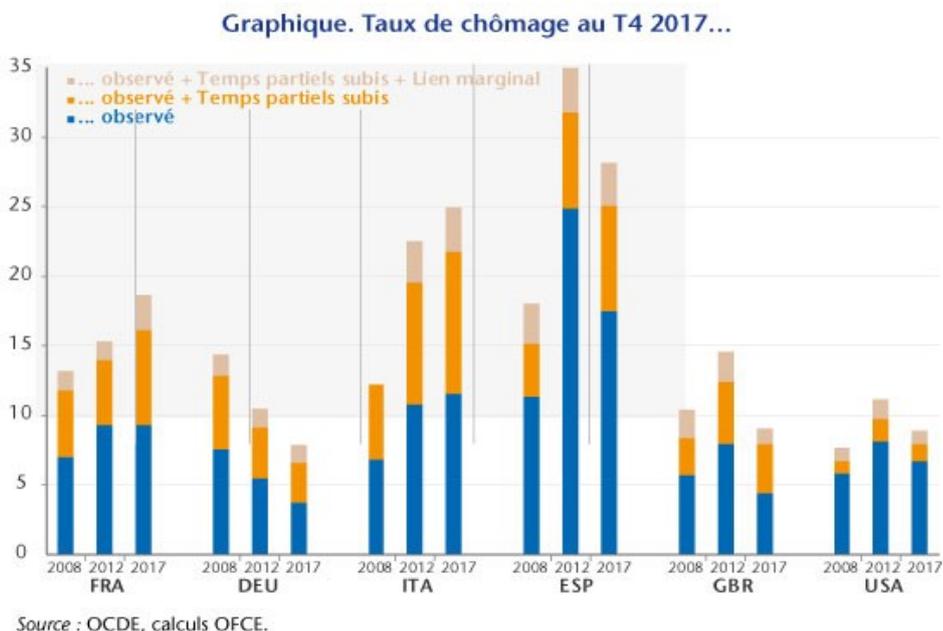
Por los ejercicios sucesivos de debate que organizan y que tienen vocación de continuar, Sharers & Workers y France Stratégie se marcan el objetivo de establecer las bases de un «observatorio compartido» de las realidades de trabajo sobre las plataformas; un lugar de experimentación y de intercambio sobre las prácticas en acción en las plataformas digitales, y también de diálogo social y profesional entre de los protagonistas poco propensos a basarse en las instancias tradicionales (ramas profesionales, sindicatos, y organización patronales).

MÁS ALLÁ DE LA TASA DE DESEMPLEO²⁶

Además de ocultar las dinámicas que subyacen en el mercado laboral, la definición estricta del desempleo en el sentido de la OIT no tiene en cuenta las situaciones al margen del desempleo. Este es el caso de las personas que desean trabajar pero que se consideran inactivas en el sentido de la OIT, bien porque no están disponibles para trabajar en un plazo corto (dos semanas), bien porque no buscan activamente un empleo. Son las personas que forman el «halo» alrededor del desempleo.

Las bases de datos de la OCDE permiten integrar en el desempleo

una parte de los individuos que suelen quedar excluidos por la definición de la OIT. El gráfico presenta la tasa de desempleo observada de los años 2008, 2012 y 2017, a la cual vienen a añadirse por una parte las personas que se encuentran trabajando a tiempo parcial contra su voluntad (tiempo parcial sufrido) y por otra parte las personas con 15 años y más que, estando en paro y desean trabajar y estando disponibles para tomar un empleo, no lo buscan activamente. Además estas personas han buscado



²⁶ Datos analizados el tres de julio de 2018 por el OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques).

un empleo durante los doce últimos meses. La OCDE los categoriza como trabajadores que tienen «un vínculo marginal con el empleo».

El gráfico adjunto, aparecen los datos de Francia, Alemania, Italia, España, Gran Bretaña y EUA. Las columnas que indican los datos de las tasas de paro de cada país, en los años 2008, 2012 y 2017, tienen tres componentes: el de color azul recoge el cálculo del desempleo utilizando los criterios de la OIT; el de color naranja cuenta la tasa de los trabajadores que sufren empleos a tiempo parcial; el de color marrón claro refleja la tasa de los que tienen un vínculo marginal (no hay búsqueda activa de empleo en el sentido de la OIT). En Alemania, en el Reino Unido y en los Estados Unidos, los cambios de estas mediciones parecen ir en el mismo sentido, el de una franca mejoría de la situación en el mercado laboral. Por el contrario, Francia e Italia conocieron entre 2008 y 2012, y sobre todo entre 2012 y 2017, un crecimiento de su tasa de desempleo tanto en el sentido de la OIT como en un sentido amplio. En Italia, la tasa de desempleo integrando una parte de los desempleados excluidos de la definición de la OIT alcanzaba, en 2017, un 25 %, o sea más del doble de la tasa de desempleo en el sentido de la OIT. En Francia, a causa de un nivel de desempleo más bajo, estas diferencias son menos importantes. A pesar de todo, entre 2012 y 2017, el subempleo aumentó en 2,2 puntos cuando el desempleo en sentido estricto se reducía 0,1 puntos. En España, si la mejora en los términos de desempleo de la OIT es notable durante el período, el subempleo ha seguido creciendo mucho (+ 2,7 puntos). En 2017, la tasa de desempleo en el sentido de la OIT era en España 6,2 puntos superior a su nivel de 2008. Al integrar a los desempleados excluidos de la medida de la OIT, esta divergencia alcanza 10 puntos.

LA LEY «FUTURO PROFESIONAL» EL PALO Y LA ZANAHORIA EN MATERIA DE TRABAJO DESPLAZADO

Muriel Pénicaud, ministra de Trabajo, se felicitó por la adopción en la Asamblea Nacional, el pasado 1 de agosto, por una amplia mayoría, con 137 votos a favor y 30 votos en contra, de la ley para la Libertad de elección del futuro profesional.

Esta ley aporta nuevos derechos a los franceses y les da los medios de construir su propia vía de éxito profesional gracias a las protecciones colectivas que aporta.

Con el «primer acto», los decretos leyes para el refuerzo del diálogo social, el Gobierno apostó por confiar en los protagonistas, las empresas, los asalariados y los interlocutores sociales, para hacer converger de manera reactiva, y lo más cerca posible del terreno, mediante la descentralización del diálogo social, el imperativo de resultado económico con el de progreso social. Los decretos leyes permitieron suprimir los

frenos a la contratación en las empresas: por lo tanto, las competencias se convierten en lo que está en juego a nivel primordial.

El «segundo acto» es la ley «para la Libertad de elegir su futuro profesional», es portador de la ambición de emancipación social por el trabajo y la formación. Para que el crecimiento beneficie a todos, para que cada uno pueda elegir y no sufrir su vida profesional, esta ley permite establecer un acceso más simple, más rápido, más extenso, y más justo para el elemento principal del siglo XXI: las competencias. Se estructura en tres apartados:

Título I: hacia una nueva sociedad de competencias: el desarrollo masivo del aprendizaje y el acceso real a la formación profesional

Título II: una indemnización por desempleo más universal y más justa: nuevos derechos al seguro de desempleo

Título III: disposiciones relativas al empleo: una sociedad más inclusiva para una igualdad profesional real entre las mujeres y los hombres y la lucha contra el acoso sexista y sexual en el trabajo, un acceso al empleo de las personas en situación de discapacidad más universal y una protección más eficaz para los trabajadores desplazados

Para Muriel Pénicaud, «esta ley es una gran transformación para nuestros conciudadanos en el acceso al conocimiento y a las competencias, verdadero desafío del siglo XXI. Permite establecer una sociedad de la emancipación por el trabajo y la formación, que dará a cada uno, jóvenes, asalariados y desempleados, la capacidad de proyectarse serenamente en el porvenir, realizarse en su vida profesional gracias a nuevos derechos, garantizados por protecciones colectivas adaptadas a los desafíos presentes y a venir, y a las empresas en nuestros territorios a encontrar las competencias necesarias para su desarrollo.

Corresponde, en adelante, a todos los protagonistas movilizarse. Es con el compromiso de todos como ganaremos la batalla mundial de las competencias, para el rendimiento económico y el progreso social de nuestro país».

Hasta aquí, el comunicado oficial del ministerio de Trabajo en relación con la aprobación definitiva de la mencionada ley. Éste dedica un apartado al desplazamiento de trabajadores y a la lucha contra el trabajo ilegal. Las medidas relativas al desplazamiento y al trabajo ilegal de la ley «futuro profesional», adoptada definitivamente por los diputados el 1 de agosto de 2018, permitirán «una protección más eficaz para los trabajadores desplazados», según un comunicado de prensa del ministerio de Trabajo. Tras reducir las obligaciones de los empresarios en algunas situaciones particulares de desplazamiento, la ley sobrecarga las sanciones contra el fraude en el desplazamiento y en el trabajo ilegal, y produce un derecho de comunicación general a la Inspección de trabajo.

Duplica el límite máximo de las multas administrativas

Las multas administrativas que pueden infligirse al empresario que no respete las normas del desplazamiento (defecto de declaración previa, de designación de un representante en Francia, etc.) o la reglamentación del trabajo aplicable a los asalariados desplazados verán el límite máximo de las multas pasa de 2 000 a 4 000 euros por cada trabajador asalariado desplazado que se vea afectado por el incumplimiento, y de 4 000 a 8 000 euros en caso de repetición constatada en el plazo de dos años (hasta ahora el plazo era de un año).

Extiende la obligación de vigilancia del contratista al pago de las multas

La obligación de vigilancia del contratista o la autoridad contratante que contrata con un empresario que desplaza trabajadores asalariados se extenderá al pago de las sumas debidas de conformidad con las multas administrativas antes citadas. Así pues, deberá comprobar en la conclusión del contrato de prestación de servicio internacional que el empresario ha cumplido, cuando así proceda, con el pago de las multas.

Prohíbe el desplazamiento en caso de impago

En caso de impago de una multa administrativa impuesta a un empresario o un contratista por no respetar las normas del desplazamiento o la reglamentación del trabajo aplicable a los asalariados desplazados a Francia, la Direccte podrá prohibir la prestación del servicio internacional (el desplazamiento).

En detalle, el agente de control de la Inspección de trabajo que constate, cuando proceda a la recepción de la declaración previa de desplazamiento, que el interesado no ha cumplido con el pago de las sumas debidas de conformidad con la multa, acudirá mediante un informe motivado a la Direccte. Esta última informará entonces sin demora al empresario, antes del inicio de la prestación, del incumplimiento constatado y le ordenará poner fin al mismo procediendo al pago de las sumas debidas. En ausencia de tal regularización antes del principio de la prestación, la Direccte podrá ordenar, en función de la gravedad del incumplimiento y mediante una decisión motivada, la prohibición del desplazamiento, por un período de tiempo, renovable, de dos meses. Esta prohibición se levantará en cuanto el empresario justifique el pago de la multa. En caso de incumplimiento de la decisión de prohibición de la Direccte, el empresario será sancionado con una nueva multa por un importe máximo de 10 000 euros por cada trabajador asalariado desplazado afectado.

Suaviza las obligaciones para algunas prestaciones de corta duración o concretas

Se eximirá al empresario que desplace un asalariado por cuenta propia, sin que exista un contrato entre éste y un destinatario, de efectuar una

declaración previa de desplazamiento y de designar un representante en Francia.

También se eximirá de estos trámites al empresario que traslade un asalariado que ejerza una actividad incluida en una lista fijada mediante un decreto, para prestaciones de corta duración o en el marco de acontecimientos concretos. La duración máxima del desplazamiento sobre un período de referencia será fijada para cada actividad por el decreto antes citado. Un decreto adaptará también la obligación de presentar, a la Inspección del trabajo, documentos traducidos al francés. Así, por ejemplo, podrá referirse al empresario que traslade un asalariado artista a Francia en momentos concretos o también a un asalariado profesor que intervenga en una universidad francesa para dar una conferencia. Las empresas de trabajo temporal y las agencias de maniqués no se verán concernidas por estas condiciones particulares de desplazamiento.

También se flexibiliza en procedimiento en caso de desplazamientos recurrentes

Se permitirá a los servicios del Estado que ajusten el grado de exigencia y los trámites administrativos vinculados al desplazamiento, así como sus disposiciones de aplicación. Así pues, cuando recurran a ella empresarios que desplazan trabajadores asalariados de manera recurrente y que certifican el respeto de las normas del desplazamiento, la Administración podrá adaptar algunas de sus obligaciones (declaración previa, designación de un representante o traducción de todos los documentos). Estas adaptaciones serán acordadas por un período de tiempo no superior a un año y podrán ser renovadas. Se podrá poner fin a las mismas en caso de incumplimiento de sus modalidades o de la reglamentación del derecho laboral aplicable al trabajador asalariado desplazado.

Suprime el «derecho de timbre²⁷» en la declaración de un desplazamiento

Se derogará la disposición por la que se establece el pago por el empresario de una contribución global por cada trabajador asalariado desplazado, en la declaración «en línea» de desplazamiento. Esta contribución nunca no se aplicó en realidad y sus disposiciones reglamentarias de aplicación ya fueron suprimidas por un decreto del 9 de febrero de 2018.

²⁷ El «derecho de timbre», de 40 euros afecta a todos los empresarios que quieran desplazar trabajadores asalariados a Francia, inicialmente previsto por el decreto del 3 de mayo de 2017, será sustituido por una nueva contribución. Esta contribución será solamente abonada por los prestadores de servicios que serán objeto de una sanción por el incumplimiento de una obligación en cuanto al desplazamiento. La acción se inscribe en la voluntad del Gobierno de reforzar la lucha contra el fraude en el desplazamiento.

Precisa la definición del asalariado desplazado

«Es un asalariado desplazado [...] todo asalariado de un empresario regularmente establecido y que ejerce su actividad fuera de Francia y que, trabajando habitualmente por cuenta de éste, realiza su trabajo a petición de este empresario durante una duración limitada en el territorio nacional». Tal es la definición del trabajador asalariado desplazado que figura en el artículo L. 1261-3 del Código de trabajo. Se añadirá a esta definición que el propio trabajo habitualmente ejercido para un empresario establecido fuera de Francia debe ejercerse fuera de Francia. Se trata de evitar que empresarios establecidos en el extranjero se sirvan erróneamente de las normas del desplazamiento, a Francia, respecto a sus trabajadores asalariados que, realmente, ya ejercen su actividad habitual en Francia y no en el territorio del Estado del cual supuestamente se desplazan temporalmente.

Amplia los casos de cese de actividad en un lugar por trabajo ilegal

Cuando una empresa desplaza un asalariado a cualquier otro lugar distinto de su sede o de uno de sus establecimientos, el cierre temporal que puede ser ordenado por el prefecto, al considerar que se encuentra ante un hecho de trabajo ilegal, podrá tomar la forma de un paro de la actividad de la empresa en el lugar en el que se cometió la infracción o el incumplimiento. En concreto, se contemplan las situaciones de puesta a disposición de trabajadores desplazados con carácter de interinidad en las explotaciones agrícolas, las empresas de los sectores de limpieza o vigilancia que se produce en el recinto de una planta industrial, las empresas que participan en ferias y salones, e incluso los organizadores de espectáculos en directo. Actualmente, esta posibilidad de ordenar el cese de la actividad está reservada para el caso en que la empresa ejerza su actividad en obras de edificación u obras públicas (BTP).

Asimila el «fraude en el establecimiento» a trabajo oculto

Se creará un nuevo caso de infracción de trabajo disimulado por ocultación de la actividad: «el hecho de acogerse abusiva o indebidamente] a las disposiciones aplicables al desplazamiento de asalariados cuando el empleador de estos últimos ejerce en el Estado en el territorio del cual se ha establecido las actividades que únicamente dependen de la gestión interna o administrativa, o cuando su actividad se realiza en el territorio nacional [francés] de manera habitual, estable y continua». Esta situación es comúnmente denominada «fraude en el establecimiento».

Sistematiza la visualización en una «lista negra» en algunos casos de trabajo ilegal

La pena complementario de visualización y difusión –por los servicios del ministerio de Trabajo en un sitio Internet dedicado– de las resoluciones de

condena por trabajo ilegal, hoy pronunciada de manera facultativa por los tribunales, pasará a ser obligatoria contra toda persona culpable de un delito de trabajo ilegal, cuando se cometa por banda organizada, por el empleo disimulado de un menor sujeto a la obligación de escolarización o respecto a varias personas o a una persona cuya vulnerabilidad o estado de dependencia son aparentes o conocidos por el autor. La visualización se operará por un período de tiempo máximo de un año por los servicios del ministerio de Trabajo en un sitio Internet dedicado. Sólo mediante una «decisión especialmente motivada» el juez podrá decidir no ordenar la visualización o la difusión de la resolución condenatoria, «en consideración de las circunstancias de la infracción y de la personalidad de su autor».

Instaura un derecho de comunicación general a la Inspección de trabajo

Para la investigación y la comprobación de las infracciones de trabajo ilegal, los agentes de control de la Inspección de trabajo tendrán nuevo derecho de comunicación que les permitirá obtener, sin que quepa oponerle el secreto profesional, todo documento, información o elemento de averiguamiento útil a esta misión, incluso, precisa la exposición de motivos de la ley, ante «terceros» no cuestionados o denunciados, como las Administraciones, los organismos de protección social, los proveedores o los clientes del empresario controlado. Es indiferente el soporte utilizado para la conservación de los documentos. Este derecho también permitirá la toma de extractos y copias de los documentos entregados. Los documentos e información deberán entregarse al agente de forma gratuita en el plazo de los 30 días siguientes a la recepción de su solicitud por escrito.

Se precisará igualmente que dichos agentes «pueden obtener, durante sus visitas, la comunicación de cualquier documento contable o profesional o de cualquier otro elemento de información, susceptibles de facilitar la realización de su misión» y «tomar una copia inmediata, por cualquier medio y en cualquier soporte».

Transposición de las nuevas normas europeas del traslado. El Gobierno está habilitado para adoptar mediante decretos leyes, en los seis meses siguientes a la promulgación de la ley «futuro profesional», las medidas que permitan la transposición de la Directiva europea del 28 de junio de 2018 que modifica la Directiva de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores asalariados

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE JULIO

En julio de 2018, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 19,0%, frente al 19,1% de junio y al 21,3% de julio de 2017.

El número de empleados ascendió a 3.837.271 personas, mientras que el número de desempleados fue de 897.861 y el de inactivos 3.238.010. El número de empleados aumentó en 45.057 personas (+1,2%) en comparación con julio de 2017 y en 32.616 personas en comparación con junio de 2018 (+0,8%). Los desempleados disminuyeron en 104.499 personas en comparación con julio de 2017 (-10,4%) y en 13.232 personas en comparación con junio de 2018 (-1,5%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, aumentó en 21.935 personas en comparación con julio de 2017 (+0,7%) y en 42.415 personas en comparación con junio de 2018 (+1,3%).

Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (julio, 2013 - 2018)

	JULIO					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Empleados	3.470.640	3.556.131	3.615.908	3.698.139	3.792.214	3.837.271
Desempleados	1.342.797	1.265.989	1.192.926	1.125.150	1.002.310	897.861
Inactivos	3.368.266	3.310.466	3.275.599	3.222.077	3.216.075	3.238.010
Tasa de paro	27,9	26,3	24,8	23,3	20,9	19,0

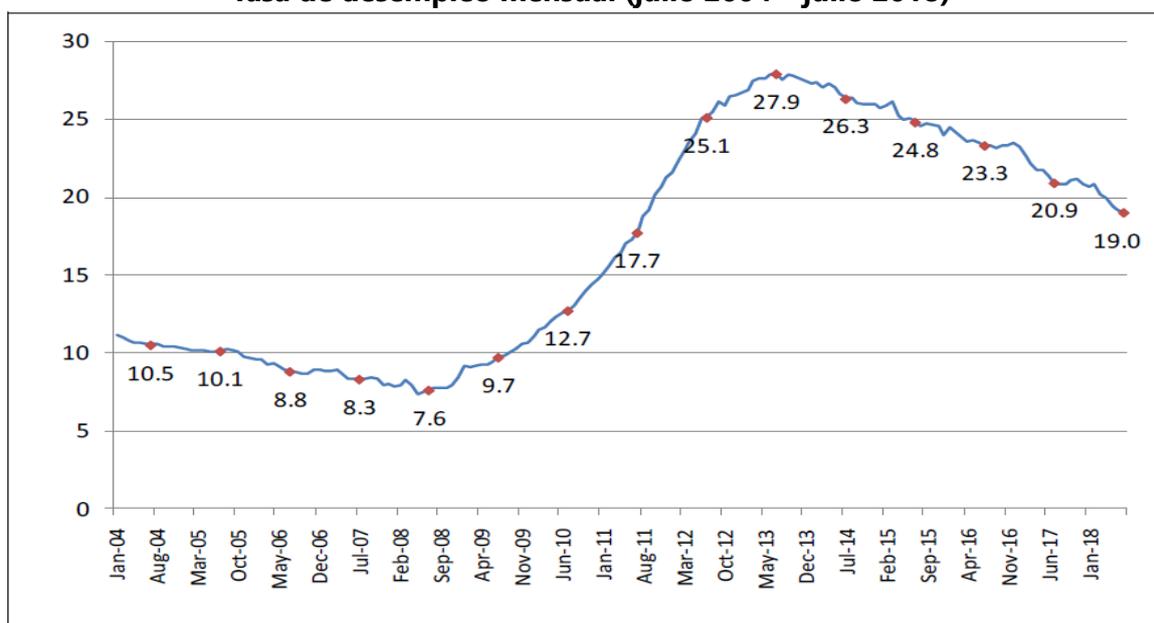
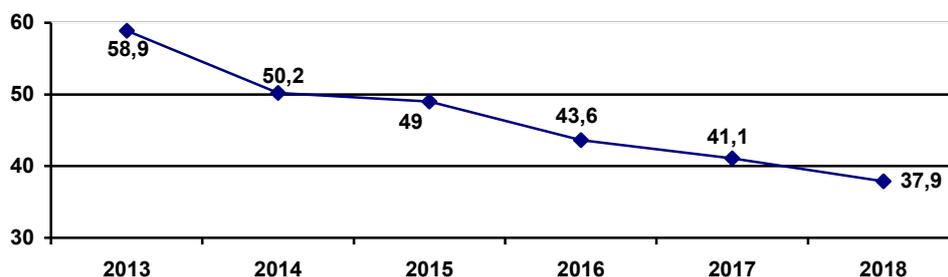
Tabla 2. Tasa de desempleo por género: julio 2013-2018

Género	JULIO					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hombres	25,0	23,3	21,5	19,6	17,5	15,1
Mujeres	31,6	30,0	29,0	27,9	25,2	23,7
Total	27,9	26,3	24,8	23,3	20,9	19,0

Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: julio 2013-2018

Tramos de edad	JULIO					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
15-24 años	58,9	50,2	49,0	43,6	41,1	37,9
25-34 "	36,8	35,3	32,0	29,5	26,3	23,7
35-44 "	24,6	22,8	22,5	20,3	18,8	17,2
45-54 "	21,5	20,7	20,1	19,5	16,7	16,2
55-64 "	15,3	16,6	16,8	18,6	17,8	14,5
65-74 "	9,4	11,1	16,4	12,9	12,8	14,7
Total	27,9	26,3	24,8	23,3	20,9	19,0

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (julio 2004 – julio 2018)**EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (meses de julio 2013-2018)**

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE AGOSTO

En agosto de 2018, después de la flexión de los dos meses anteriores, se estima una recuperación del empleo que a los trabajadores por cuenta ajena, tanto fijos como temporales, mientras que bajan los autónomos. La tasa de empleo alcanza el 59% y el desempleo se sitúa por debajo del 10%. En el arco de los 12 meses, el crecimiento del empleo sigue consistente, concentrado entre los trabajadores temporales y los mayores de cincuenta años. Con el descenso de agosto el desempleo vuelve a los niveles de 2012. Menos intensas las variaciones de la inactividad que, de todas formas registra una variación anual positiva.

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de agosto de 2018, el número de desempleados (2.522.000) registra una disminución del 4,5%, (equivalente a 119.000 desempleados) a nivel mensual y del 14,8% (-438.000) respecto a agosto de 2017. La tasa de desempleo, del 9,7%, baja en cuatro décimas a nivel mensual y en 1,6 puntos a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha subido dos décimas a nivel mensual pero ha disminuido en 3,5 puntos respecto a agosto de 2017, cifrándose en un 31,0%. Los desempleados de este tramo de edad son 456.000, es decir 2.000 menos que en julio (-0,5%) y 84.000 menos que en agosto del año pasado (esto es -15,6%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.369.000, es decir 69.000 más que en el mes anterior (+0,3%) y 312.000 más (+1,4%) que en agosto de 2017. La tasa de empleo se sitúa en el 59,0%, dos décimas más que en julio y 9 décimas más que en agosto del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en agosto ha aumentado un 0,3% (+46.000 personas) respecto a julio. El aumento afecta sobre todo a los hombres y se distribuye or todos los tramos de edad, excepto en el que va de 35 a 49 (+73.000) y al tramo de edad entre los 15 y los 49 años. La tasa de inactividad sube al en el 34,3%, tres décimas más que en el mes anterior.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (agosto 2018)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	9,7	-0,4	-1,6
Tasa de desempleo juvenil	31,0	+0,2	-3,5
Tasa de empleo	59,0	+0,2	+0,9
Tasa de inactividad	34,5	+0,1	+0,2

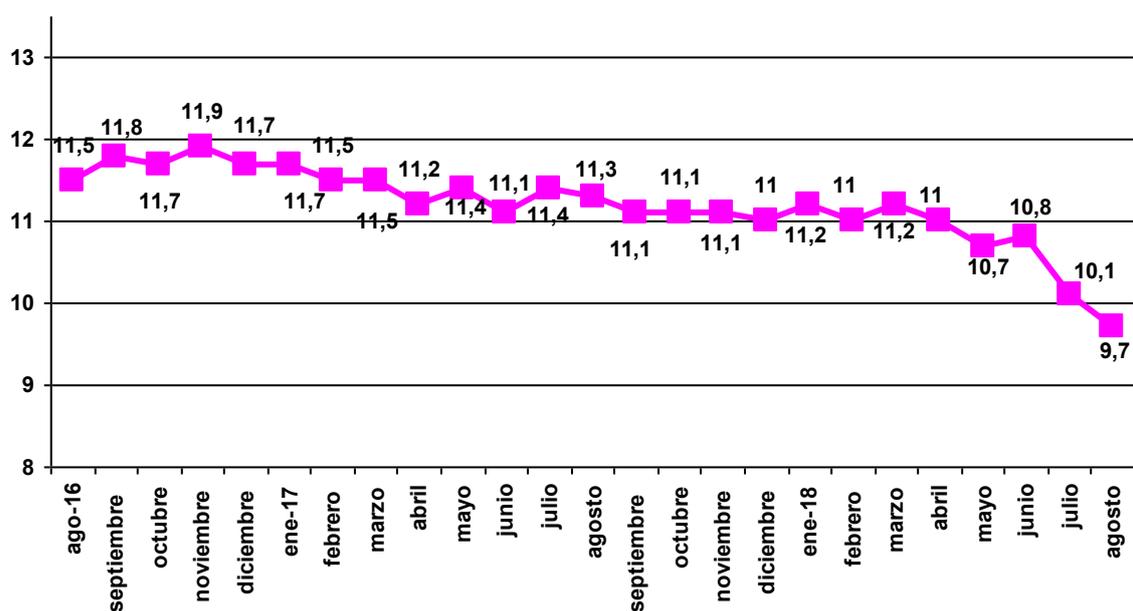
Fuente: ISTAT

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

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre julio 2018)		Variación interanual (sobre agosto 2017)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.369	+69	+0,3	+312	+1,4
Por cuenta ajena	18.045	+95	+0,5	+301	+1,7
Fijos	14.902	+50	+0,3	-49	- 0,3
Temporales	3.143	+45	+1,5	+351	+12,6
Autónomos	5.324	-26	- 0,5	+11	+01,2

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

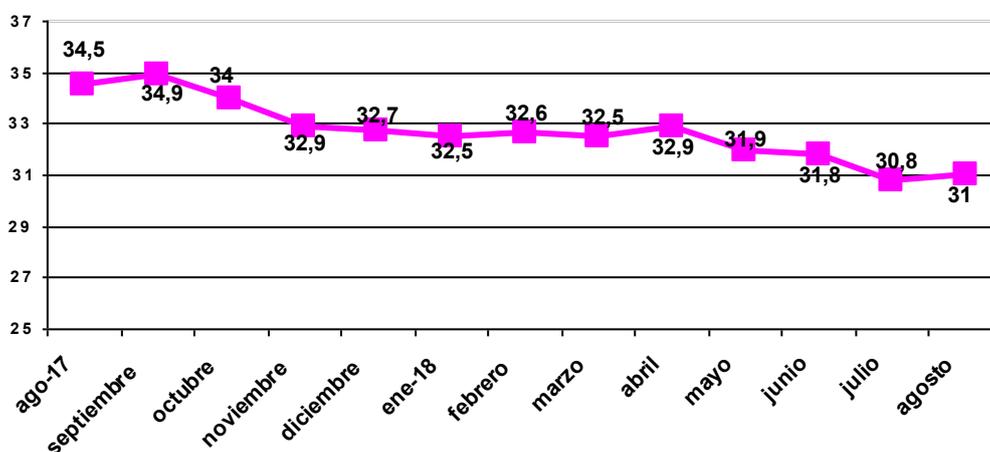


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (agosto 2018)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	456.000	-2	-0,5	-84	-15,6
Empleados	1.017.000	-13	-1,2	-9	-0,9
Inactivos	4.355.000	+15	+0,3	+70	+1,6

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	31,0	+0,2	-3,5
Tasa de empleo	17,4	-0,2	-0,1
Tasa de inactividad	74,9	+0,3	+1,5

TASA DE DESEMPEÑO JUVENIL (15-24 años)

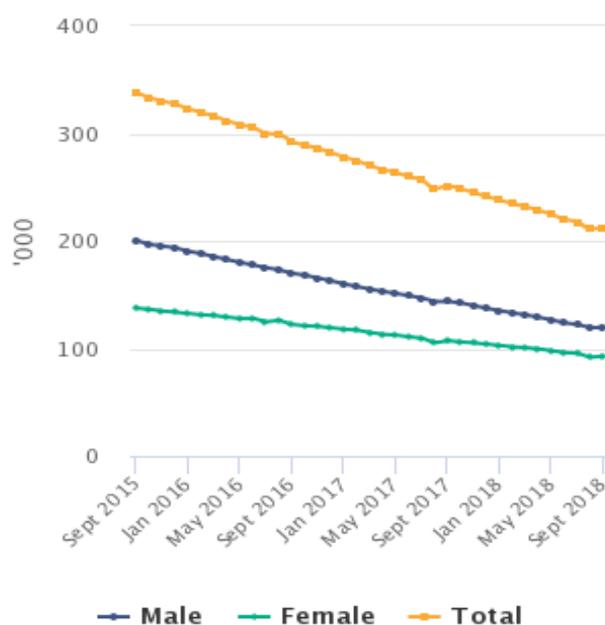


IRLANDA

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de septiembre el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se incrementó levemente hasta los 212.600, 1.600 más (0,8%) que en el mes anterior, aunque se mantiene como una de las cifra más bajas de la última década. No obstante, en términos anuales, el *Live Register* ha descendido casi un 16%. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 86.406, lo que supone una caída del 18% con respecto al año anterior. Por su parte, el porcentaje de jóvenes perceptores de la prestación por desempleo de menos de 25 años se sitúa en el 11%, con un total de 22.670.

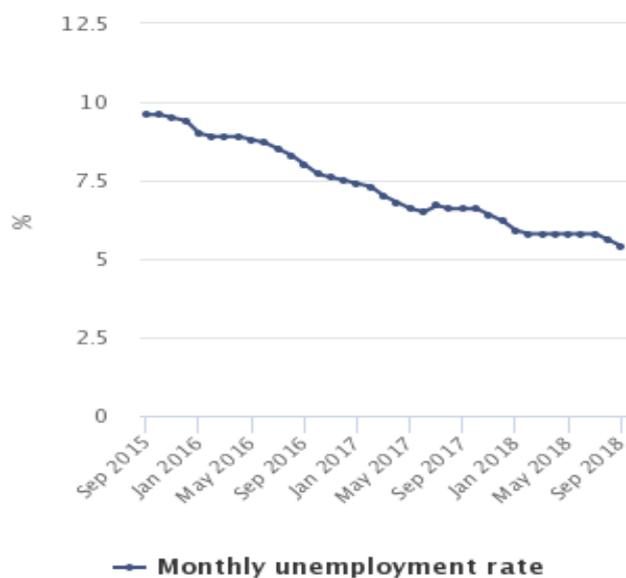
Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



Source: CSO Ireland

En septiembre la tasa de desempleo ha descendido al 5,4%, dos décimas menos que el mes anterior. El desempleo ha mantenido una tendencia a la baja durante los últimos seis años desde el pico del 16% alcanzado en 2012. En septiembre se han registrado 129.400 desempleados, 26.800 menos que el año anterior. El desempleo juvenil ha observado una reducción de un punto con respecto al mes de agosto, situándose en el 12,9%. El número de jóvenes desempleados ha descendido hasta los 34.700.

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



Source: CSO Ireland

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 11 de septiembre de 2018, referentes al trimestre mayo-julio 2018, reflejan que la tasa de empleo se mantiene sin cambios mientras que se produce un nuevo descenso en el número de desempleados. La tasa de inactividad, por su parte, se ha incrementado.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*²⁸, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,40 millones de personas trabajando**, casi sin cambios con respecto al periodo febrero-abril 2018 pero con un aumento de 261.000 en relación con el año anterior. La **tasa de empleo**²⁹ **descendió una décima, situándose en el 75,6%**. En términos anuales, la subida ha sido de dos décimas.

Por su parte, hubo **1,36 millones de personas desempleadas**, 55.000 menos respecto al trimestre febrero-abril 2018 y 95.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**³⁰ **fue del 4%**, este indicador no había sido tan bajo desde el período diciembre 1974-febrero 1975.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**³¹ **fue 8,76 millones**, 108.000 más que el trimestre febrero-abril 2018 y 16.000 más que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 21,2%**, por encima del 21% de febrero-abril 2018 y sin cambios con respecto año anterior.

Las últimas estimaciones muestran que el **salario semanal medio**³² **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **aumentó un 2,9%**, excluyendo bonificaciones y un 2,6% incluyéndolas. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se incrementó un 0,5%** excluyendo las bonificaciones salariales y un 0,2% incluyéndolas.

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

²⁸ <https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/ifs>

²⁹ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

³⁰ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

³¹ 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.

³² Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

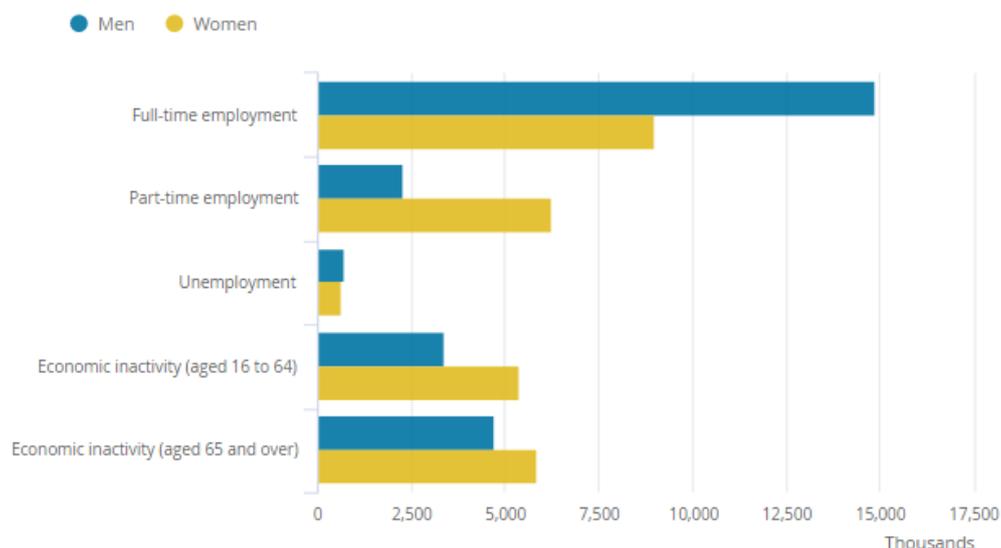
Table 1: Summary of UK labour market statistics for May to July 2018, seasonally adjusted

	Number (thousands)	Change on Feb to Apr 2018	Change on May to Jul 2017	Headline Rate (%)	Change on Feb to Apr 2018	Change on May to Jul 2017
Employed	32,397	3	261			
Aged 16 to 64	31,137	-35	163	75.5	-0.1	0.2
Aged 65 and over	1,260	38	99			
Unemployed	1,361	-55	-95	4.0	-0.2	-0.3
Aged 16 to 64	1,344	-50	-86			
Aged 65 and over	17	-5	-9			
Inactive	19,311	127	135			
Aged 16 to 64	8,759	108	16	21.2	0.3	0.0
Aged 65 and over	10,552	19	120			

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 May to July 2018, seasonally adjusted

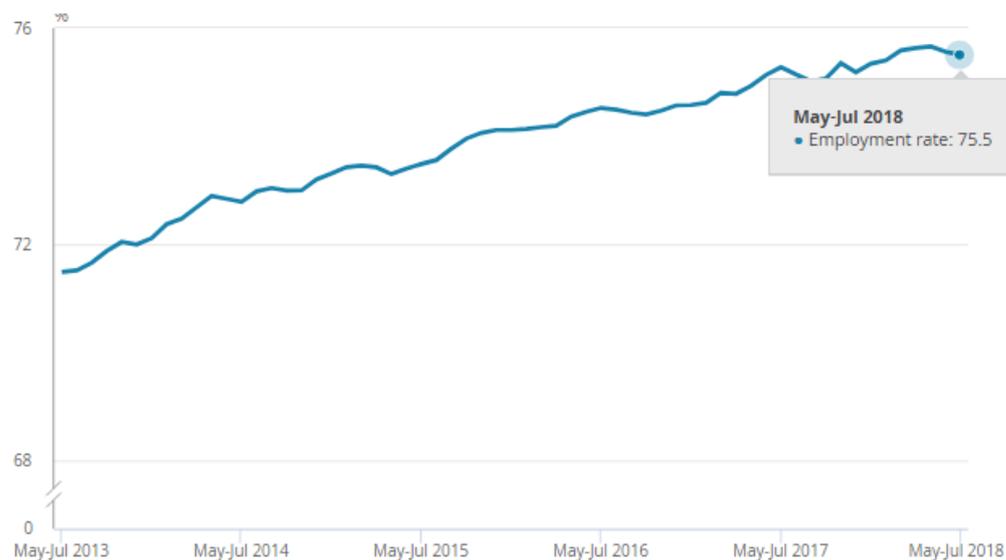


Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

1. TASA DE EMPLEO

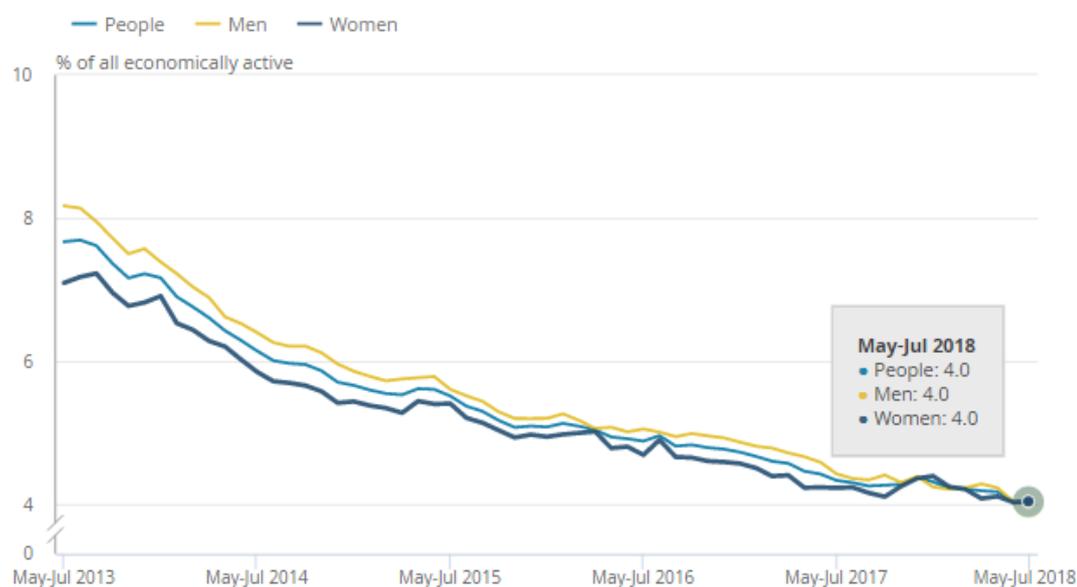
May to July 2013 to May to July 2018



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

2. TASA DE DESEMPLEO

May to July 2013 to May to July 2018



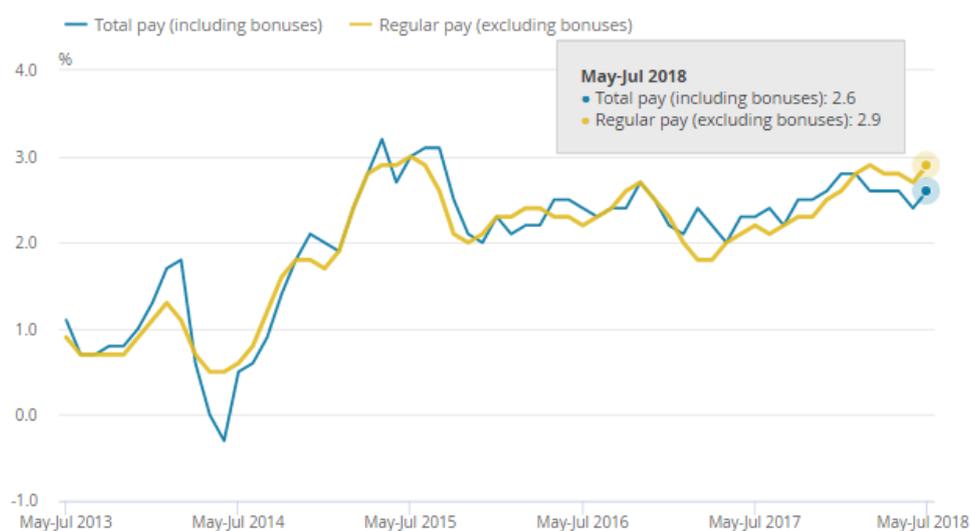
Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

El salario semanal medio de Gran Bretaña en el mes de julio de 2018 en términos nominales (no ajustado por la inflación) fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 489 libras semanales brutas. En julio de 2017 fue de 475 libras.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 520 libras semanales brutas. Un año antes era de 504 libras.

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

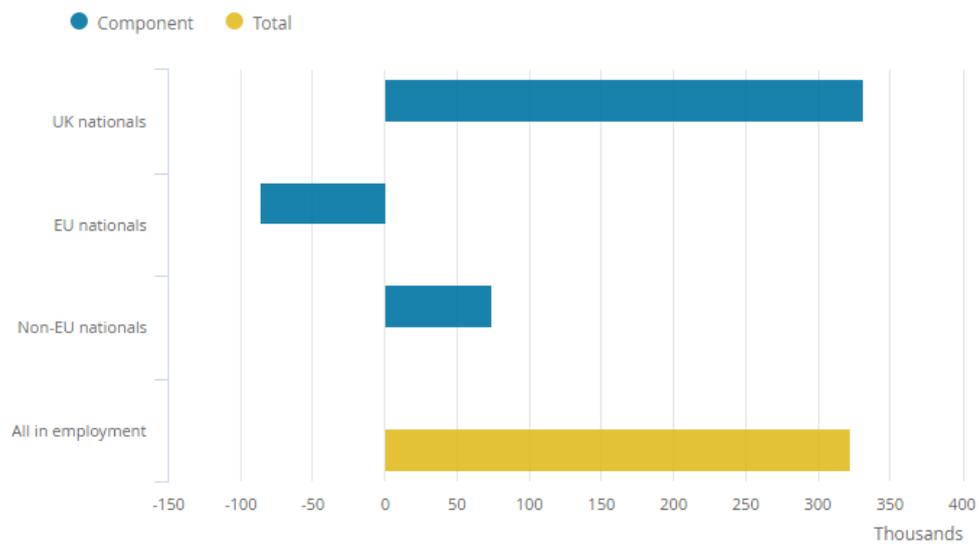
May to July 2013 to May to July 2018



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

Por último, las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen, de forma trimestral. Según los mismos, entre abril-junio de 2017 y abril-junio de 2018 **el número de trabajadores de la UE descendió en 86.000, hasta situarse en los 2,28 millones**. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE aumentó en 74.000, alcanzando los 1,27 millones.

Figure 4a: Changes in people in employment by nationality in the UK between April to June 2017 and April to June 2018, not seasonally adjusted



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

RUMANÍA

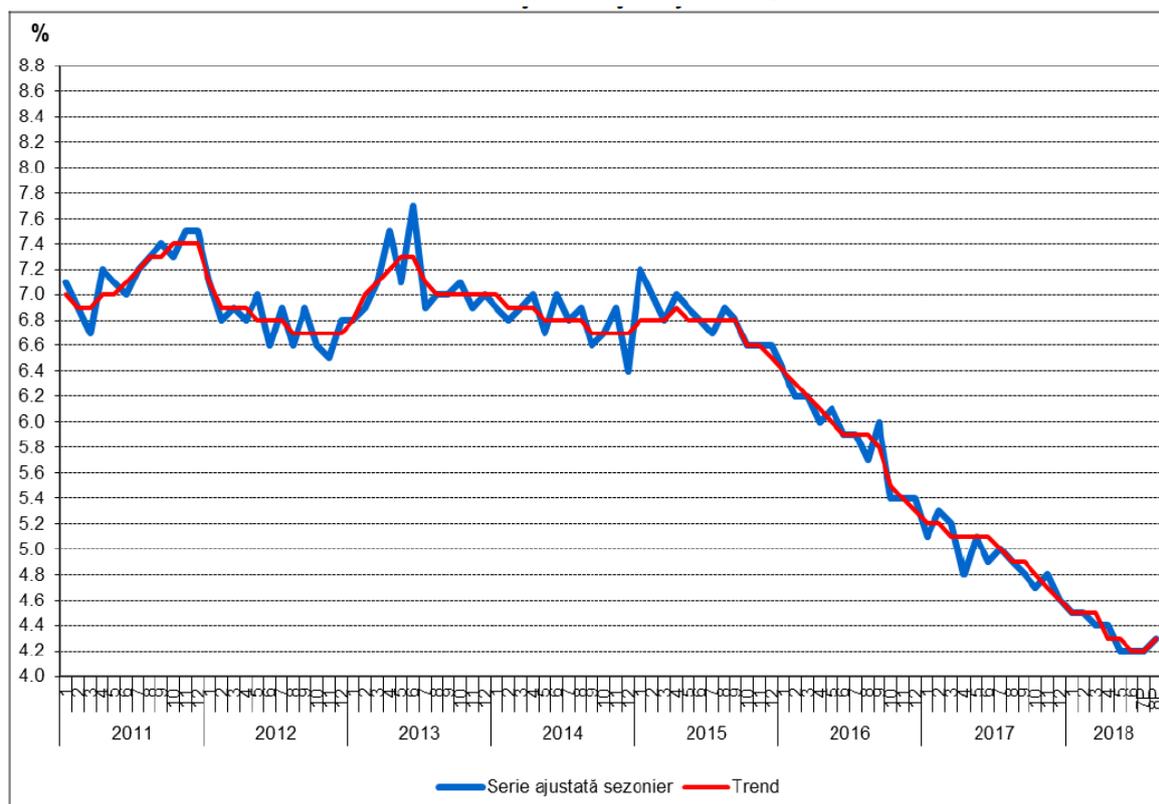
DESEMPLEO EN AGOSTO

En agosto de 2018, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 4,3 %, una décima más que en el mes anterior.

El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de agosto de 2018 fue de 386.000 personas, registrando el mismo valor que en julio pero disminuyendo en comparación con el mismo mes del año anterior (448 mil personas). Por sexo, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,4 puntos a la de las mujeres (respectivamente 4,9% y 3,5%).

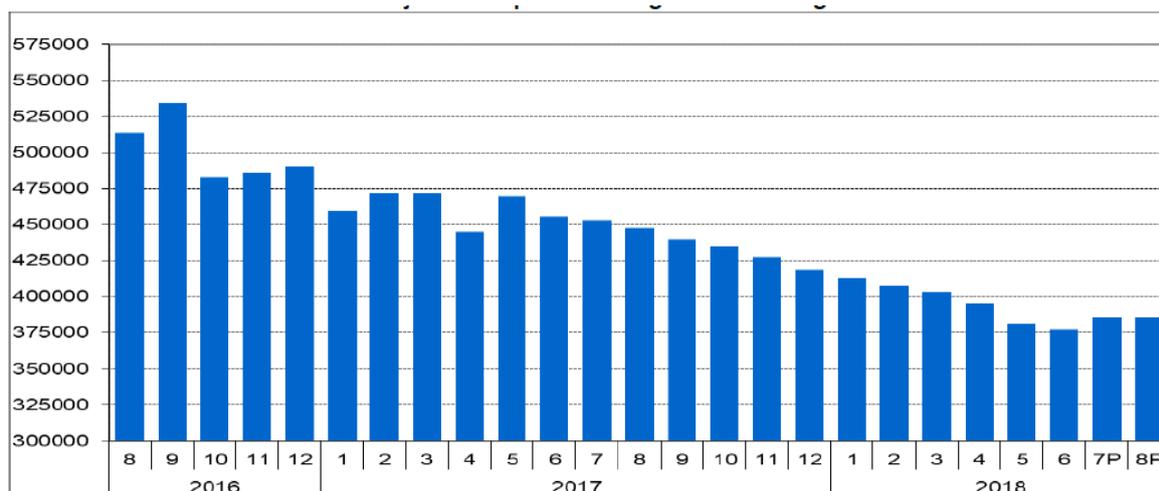
La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) en junio de 2018 (último dato disponible), registra un 16,6%, siendo del 17,4% para los hombres y del 15,6% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Los datos de julio y agosto son provisionales

Número de desempleados de agosto de 2016 a agosto de 2018



Los datos de julio y agosto son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

	2017					2018							
	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago
Total													
15-74 años	4,9	4,8	4,7	4,8	4,6	4,5	4,5	4,4	4,4	4,2	4,2	4,2	4,3
15-24 años	17,8	17,8	19,7	19,7	19,7	16,8	16,8	16,8	16,6	16,6	16,6	N.D.	N.D.
25-74 años	4,0	3,9	3,6	3,6	3,5	3,6	3,5	3,6	3,4	3,3	3,3	3,4	3,4
Hombres													
15-74 años	5,5	5,5	5,3	5,3	5,1R	5,0	5,0	4,8	5,0	4,7	4,6	4,8	4,9
15-24 años	16,8	16,8	19,2	19,2	19,2	17,0.	17,0	17,0	17,4	17,4	17,4	N.D.	N.D.
25-74 años	4,6	4,6	4,2	4,2	4,0	4,1	4,0	4,0	3,9	3,8	3,7	3,9	4,0
Mujeres													
15-74 años	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0	3,9	3,8	3,9	3,5	3,5	3,6	3,5	3,5
15-24 años	19,0	19,0	20,5	20,5	20,5	16,5	16,5	16,5	15,6	15,6	15,6	N.D.	N.D.
25-74 años	3,1	2,9	2,9R	2,8R	2,8R	3,0	2,9	3,2	2,7	2,7	2,8	2,7	2,7

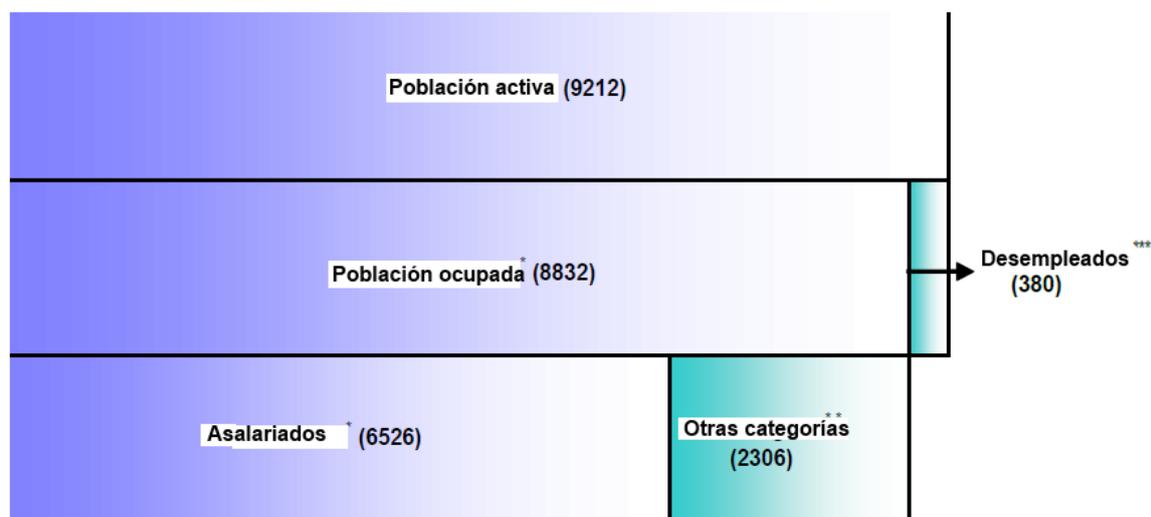
Nota: Los datos de julio y agosto son provisionales

Población activa. Los datos del II trimestre de 2017.-

En el segundo trimestre de 2018, la población activa de Rumanía estaba constituida por 9.221.000 personas, de las cuales 8.832.000 estaban ocupadas y 380.000 desempleadas.

POBLACIÓN ACTIVA - II TRIMESTRE 2018

miles de personas



* Incluidas fuerzas Armadas y asimilados, así como quienes trabajan en el sector informal y en negro

** Empleadores, trabajadores autónomos, familiares no remunerados, miembros de sociedades o cooperativas agrícolas

*** En línea con las normas de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

La tasa de desempleo fue del 4,1%, es decir 6 décimas menos que en el trimestre anterior (4,7%). Por género, la diferencia es de 1,4 puntos, siendo la tasa masculina 4,7% y la femenina 3,3%. La tasa de desempleo juvenil (15-24) es del 15,5%.

La tasa de empleo de la población en edad laboral (15-64 años) fue 65,5%, es decir 2,4 puntos más que en el trimestre anterior. La tasa de empleo es mayor entre los hombres que entre las mujeres (74,1% y 56,7% respectivamente). La tasa de empleo juvenil fue 25,6%.

SUECIA

EL EMPLEO, EL TEMA MÁS DIFÍCIL PARA QUE LÖFVEN CONVENZA A LÖÖF DE CAMBIAR DE BANDO³³

En el gobierno con el que sueña *Stefan Löfven*, colaboraría con el Centro y los Liberales. Sin embargo, estos tres partidos están muy lejos entre sí en importantes terrenos políticos, según comenta el periódico *Dagens Nyheter* en un artículo, el 18 de octubre de 2018.

Desde el lunes, 15 de octubre de 2018, es *Stefan Löfven* quien tiene la pelota en su terreno de juego en el tema de la formación de gobierno. El líder Socialdemócrata tiene apenas dos semanas para constituir un gobierno que pueda ser confirmado por el Parlamento.

El sueño rosado de los Socialdemócratas es romper la política de bloques y atraer hacia sí al Centro y a los Liberales. Son estos cantos de sirena que, hasta ahora, no han sido escuchados – tanto C como L, a pesar de las fricciones internas entre los partidos conservadores, siguen de momento fieles a la Alianza.

Hasta el momento, el tema del gobierno ha versado más sobre quién se va con quién y menos sobre el contenido político. Si, a pesar de todo, *Stefan Löfven* consigue poner en marcha negociaciones con C y L, le esperan durísimos encontronazos en muchos terrenos. La visión en política económica, mercado laboral o libertad de elección pone de manifiesto una profunda brecha entre los partidos, que puede ser más difícil de superar que la elección de los ministros.

El papel clave lo juega *Annie Lööf*, del Centro, que con sus 31 escaños puede resolver la cuestión gubernamental. El *Jan Björklund* ha restado importancia a su propio papel.

DN ha examinado seis terrenos en los que, sobre todo C y S, se han encontrado en curso de colisión durante los últimos años. Todos estos terrenos serían presumiblemente parte de eventuales negociaciones para formar gobierno. La empresa esperaría entonces que los partidos conservadores defendieran los intereses de los empresarios, mientras que los S deberían tener en cuenta a los sindicatos.

El Presidente de LO³⁴, *Karl-Petter Thorwaldsson*, cree que el tema de los beneficios en el bienestar será la nuez más difícil de partir. Tanto C como L son partidarios de la libertad de elección en escuela, sanidad y asistencia, e igualmente adversarios del llamado Informe *Reepalu*, que ahora reposa en un cajón. Por su parte, los S han subido de tono su retórica y están actualmente tan convencidos como sus socios

³³ Fuente: Dagens Nyheter: Hans Rosén, Hans Olsson.

³⁴ LO – Confederación General de Trabajadores de Suecia. www.lo.se

presupuestarios, el partido de la Izquierda, de que es necesario poner límites a los beneficios del sector del bienestar.

- Ahí el bloqueo es total. A veces es como si el C ni siquiera reconociera que existe un problema, como si los resultados escolares no empeorasen y la inflación en las notas no llevase a insuficientes conocimientos en el Bachillerato y la universidad. Pero si se mira de forma sobria, en este terreno debería ser posible alcanzar acuerdos amplios, afirma *Karl-Petter Thorwaldsson*.

Karin Svanborg Sjövall es la Directora Ejecutiva del *think tank*³⁵ empresarial *Timbro*, y tiene un pasado en el partido Liberal. Juzga las posibilidades de que S alcance un acuerdo con el C lo suficientemente estable como para formar gobierno como "extraordinariamente pequeñas".

- Aparte del partido de la Izquierda, no existen otros partidos que estén más lejos el uno del otro en política económica. El Centro es el partido más liberal de todos en su visión de los impuestos y del mercado laboral.

Karin Svanborg Sjövall cree, de todas formas, que *Stefan Löfven* fue "valiente" cuando hace unos días abrió la puerta a los compromisos en temas de derecho laboral. En una conferencia de prensa el mismo día en que recibió la misión de sondeo por parte del Presidente del Parlamento, argumentó a favor de que debe ser posible unificar la flexibilidad para las empresas con la seguridad para los empleados.

- Fue muy inteligente, ya que ello ejerce presión sobre el Centro, que ha dicho que ésta es una de las cuestiones más importantes, sobre todo para la integración. Le será difícil a *Annie Lööf* no escuchar al menos lo que *Stefan Löfven* tenga que decir al respecto.

El Presidente de LO, *Karl-Petter Thorwaldsson* es uno de los más duros defensores del actual derecho laboral. Y, al mismo tiempo, puede aceptar toda una serie de ajustes que les ofrezcan más flexibilidad a los empresarios en el caso de una caída económica. Pero afirma que son las partes del mercado laboral los que son las más adecuadas para mantener este tipo de discusión. La Confederación General de Trabajadores (LO) y la Confederación de Empresarios están ya negociando cambios en el derecho laboral.

- Eventualmente, necesitaremos la ayuda de los políticos en la última fase, pero déjenos solucionar el tema. Lo haremos mucho mejor que ellos. Así de sencilla es la cosa, dice *Karl-Petter Thorwaldsson*.

Karin Svanborg Sjövall no está en absoluto de acuerdo en que el tema del derecho laboral sea tan sencillo.

- Para los partidos conservadores se trata de un conflicto sobre los principios más fundamentales. Por eso están dispuestos a cambiar la

³⁵ Grupo de expertos.

legislación. No es suficiente con pasarle la pelota a LO. El día en que los Socialdemócratas tomen ese camino, deberán pensar si fracturar a la Alianza es tan importante que vale la pena romper cien años de colaboración político-sindical, afirma.

Duda de que los acuerdos políticos vayan a determinar el tema de la formación de gobierno. Las cuestiones estratégicas sobre las posibilidades de la Alianza a largo plazo quizás pesen más, al menos de momento. *Karin Svanborg Sjövall* cree que antes de que pueda ocurrir nada más, esta ronda de sondeo debe fracasar.

Karl-Petter Thorwaldsson cree que el proceso llevará finalmente a un gobierno con S, C y L. Al mismo tiempo, rechaza la idea de un gran gobierno de coalición y no comprende los deseos de C y L de que S y M formen gobierno.

- El que un partido señale a otro y le diga: asume ya el poder de una puñetera vez, eso no lo hemos visto demasiadas veces, no, dice *Karl-Petter Thorwaldsson*.

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL³⁶

El 1 de septiembre de 2018 comenzó el curso en la formación profesional dual. El informe mensual sobre el mercado de trabajo de la Agencia Federal de Empleo señala que entre octubre 2017 a agosto 2018 fueron notificados un total de 548.100 puestos de formación profesional al servicio público de empleo, un incremento de 22.600 en comparación interanual (+4%). 538.100 de estos puestos notificados corresponden a la modalidad dual (+20.200, +4%), 10.000 a puestos no-empresariales (+2.300, +31%).

La agencia afirma que el incremento de puestos notificados responde a dos motivos: a la continuidad de la buena coyuntura de la economía alemana y a las crecientes dificultades de las empresas en encontrar candidatos para su oferta de FP por sus propios medios, por lo que recurren a los servicios de intermediación de las agencias de empleo.

Por otra parte el número de jóvenes interesados en iniciar una formación profesional e inscritos en los registros de las agencias de empleo se situó en 520.700, 11.400 menos que en el mismo período del año anterior.

³⁶ Bundesagentur für Arbeit (2018a): Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. August 2018.

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201808/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-201808-pdf.pdf>

Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) (2018): Ausbildung 2018. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung.

https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/ausbildungsumfrage-2018.pdf/at_download/file?mdate=1531897730046

Bundesagentur für Arbeit (2018b): Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt für unter 25-Jährige (Monatszahlen).

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201710/analyse/analyse-arbeits-ausbildungsstellenmarkt-juengere/analyse-arbeits-ausbildungsstellenmarkt-juengere-06-0-201710-pdf.pdf>

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2018a): Themenradar Duale Berufsausbildung – Herbst 2017. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor zur Relevanz ausgewählter Themen der dualen Berufsausbildung.

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8598>

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2018b): Berufswahlkompetenz und ihre Förderung. Evaluation des Berufsorientierungsprogramms BOP.

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9214>

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2018c): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017: Schwächerer Anstieg in West und Ostdeutschland

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8556>

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2018): Ausbildungsreport 2018.

<http://www.dgb.de/++co++fc045b2a-ac4c-11e8-84bd-52540088cada/DGB-Jugend-Ausbildungsreport-2018.pdf>

184.900 de estos jóvenes interesados en iniciar una FP son antiguos candidatos, es decir, personas que han solicitado iniciar una formación pero que no consiguieron una plaza. Esto supone un incremento de 5.400 personas. 36.900 de los inscritos son refugiados, 11.900 más que el año anterior.

De ello resulta que el número de puestos de formación notificados es superior al de jóvenes interesados en 27.400, por primera vez desde la reunificación alemana el número de puestos de FP notificados en agosto supera al de jóvenes interesados. Sin embargo, las diferencias regionales son considerables. Mientras que en el sur de Alemania y en algunas regiones de Alemania oriental el número de puestos supera al de candidatos, en Berlín, Hesse y Renania del Norte Westfalia la oferta es inferior a la demanda.

Por profesiones, el número de puestos es insuficiente en los siguientes sectores: hostelería, gastronomía, muchas de las profesiones pertenecientes a los oficios, venta de alimentos, limpieza de edificios, fontanería, calefacciones y técnicas de climatización. En las profesiones relacionadas con la administración en oficinas, ayudantes de medicina y veterinaria, profesiones relacionadas con los medios de comunicación y en las profesiones artístico-creativas el número de puestos notificados es claramente insuficiente.

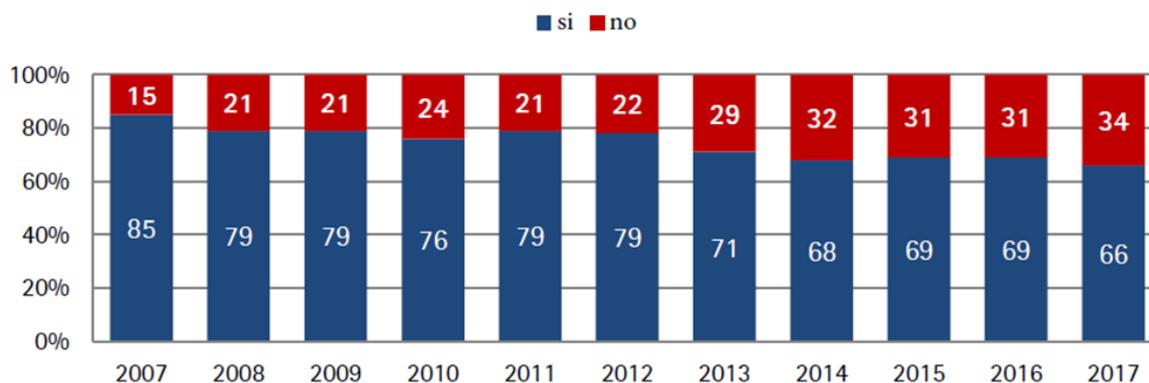
En agosto de 2018, un total de 148.500 puestos de FP seguían sin estar cubiertos, destacando los técnicos del comercio al por menor, las ventas al por menor y los cocineros. La agencia espera que hasta finales de septiembre puedan cubrirse estos puestos.

Dificultades para cubrir los puestos de FP

Una encuesta representativa a 10.335 empresas publicada en julio por la Federación de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK 2018) refleja las dificultades que atraviesan para cubrir la oferta de puestos de FP.

El 34% de las empresas afirma que no consigue cubrir la oferta de puestos de FP. Aproximadamente el 25% de las empresas no recibe ni una solicitud para los puestos ofertados, el 70% de las empresas que mantiene vacantes sus puestos afirma no haber recibido solicitudes de personas con un perfil adecuado.

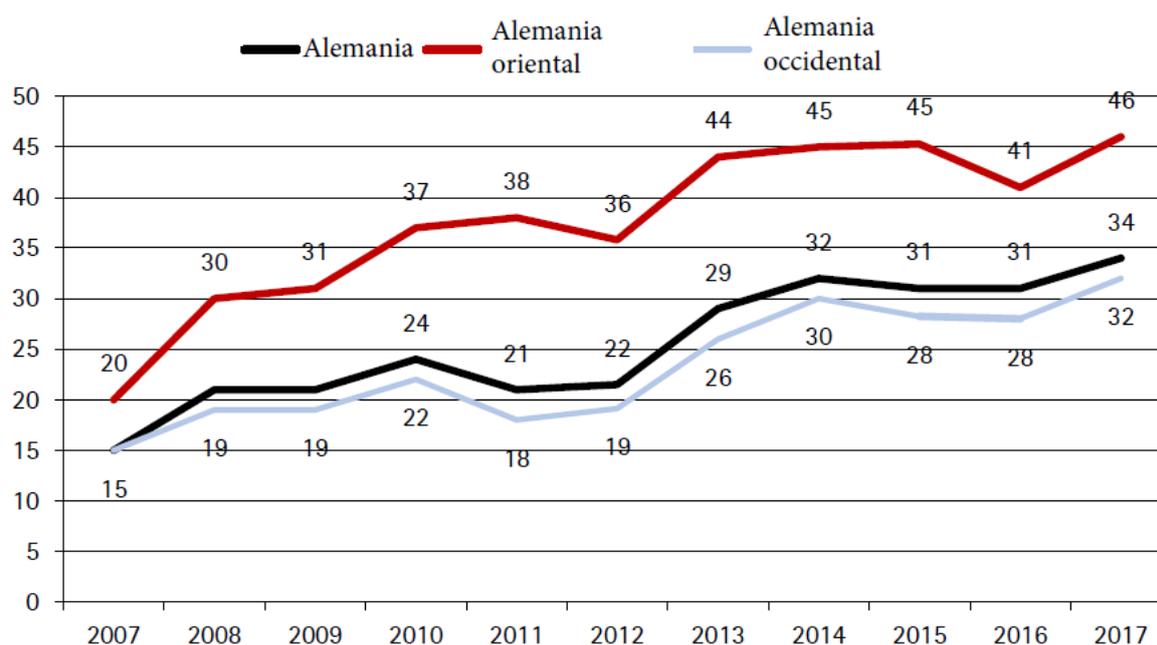
¿Ha podido cubrir todos los puestos de formación profesional?



La situación es especialmente preocupante en la parte oriental del país, donde el 46% de las empresas no puede cubrir todos los puestos de FP, mientras que en Alemania occidental este porcentaje se sitúa en el 32%.

¿Ha podido cubrir todos los puestos de formación profesional?

Respuestas negativas en porcentaje sobre el total



Al igual que la Agencia Federal de Empleo, también la Federación de Cámaras de Industria y Comercio concluye que el grado de dificultad para cubrir los puestos de FP varía en función del sector. Destacan la gastronomía y la hostelería con un 56% de las empresas con dificultades para ocupar los puestos, reto que este sector intenta afrontar mejorando las condiciones de la formación sobre todo en lo que respecta a los horarios y dando mayor entrada a la FP a los refugiados.

¿Ha podido cubrir todos los puestos de formación profesional? Por sectores		
Sector	No (2017)	No (2016)
Gastronomía / hostelería	57 %	58 %
Construcción	45 %	42 %
Transportes / logística	40 %	35 %
Industria (sin construcción)	35 %	28 %
Media	34 %	31 %
Comercio	33 %	31 %
Banca / seguros	32 %	29 %
Servicios empresariales	31 %	19 %
Resto servicios	28 %	28 %
Sanidad / atención a la dependencia	27 %	25 %
Tecnología / informática	27 %	24 %
Medios de comunicación	22 %	21 %
Inmuebles	9 %	8 %

Las dificultades para cubrir vacantes benefician a jóvenes con mayores dificultades. Así por ejemplo, el 80% de las empresas afirma estar dispuestas a dar oportunidades a jóvenes con dificultades de aprendizaje, el 14% ya cuenta con un refugiado en la FP y el 16% dice ofrecer prácticas y participar en programas de cualificación previos al inicio de una FP. Además, las empresas crean incentivos para lograr contratar a nuevos aprendices como p.ej. aumentar el número de días de vacaciones, incrementar las retribuciones o dar mayores facilidades para poder cursar parte de la FP en el extranjero.

Según las empresas encuestadas, el mayor reto a la hora de iniciar una FP son las expectativas erróneas de los jóvenes y la falta de información sobre los perfiles y los requisitos de las respectivas profesiones. Abogan por mejorar los programas de orientación profesional, acercarlos a la realidad de los diferentes sectores y profesiones y facilitar mayor información sobre los niveles retributivos y las oportunidades de movilidad profesional.

Cambio demográfico y academización

Un reciente informe de la Agencia Federal de Empleo sobre la situación laboral y formativa de los jóvenes detalla los dos principales motivos de las dificultades que atraviesa la formación profesional: el cambio demográfico y el creciente atractivo de los estudios universitarios. El número de jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 20 años ha

pasado de 4.162.432 en el año 2000 a 4.172.869 en 2016. A su vez, las dos modalidades de la formación profesional (dual y solamente escolar) sumaron en 2000 el 23,6% de los jóvenes entre 15 y 25 años y en 2016 el 27,6%, mientras que los estudiantes universitarios pasaron en ese

Año	Población a 31.12			Alumnos en el sistema escolar regular (entre 15 y menos de 20 años)		Alumnos en la formación profesional no dual		Estudiantes universitarios		Aprendices en la formación profesional dual	
	15 a menos de 20 años	15 a menos de 25 años	20 a menos de 30 años	Total	% sobre el total de la población entre 15 y menos de 20 años	Total	% sobre el total de la población entre 15 y menos de 25 años	Total	% sobre el total de la población entre 20 y menos de 30 años	Total	% sobre el total de la población entre 15 y menos de 25 años
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Datos de población basados en censos anteriores											
2000	4.612.432	9.256.689	9.577.516	2.244.323	48,7	884.934	9,6	1.799.338	18,8	1.297.655	14,0
2001	4.640.627	9.394.744	9.501.764	2.282.247	49,2	909.807	9,7	1.868.666	19,7	1.334.905	14,2
2002	4.673.436	9.514.459	9.520.428	2.319.108	49,6	966.436	10,2	1.939.233	20,4	1.448.668	15,2
2003	4.742.205	9.621.676	9.583.408	2.376.812	50,1	1.040.245	10,8	2.019.831	21,1	1.462.921	15,2
2004	4.787.864	9.678.080	9.635.464	2.396.645	50,1	1.090.599	11,3	1.963.598	20,4	1.430.219	14,8
2005	4.835.789	9.689.597	9.705.885	2.428.106	50,2	1.114.470	11,5	1.986.106	20,5	1.428.074	14,7
2006	4.762.364	9.610.634	9.767.398	2.363.339	49,6	1.112.513	11,6	1.979.445	20,3	1.431.583	14,9
2007	4.642.964	9.498.464	9.832.230	2.279.695	49,1	1.092.840	11,5	1.941.763	19,7	1.450.744	15,3
2008	4.479.630	9.379.469	9.884.031	2.214.291	49,4	1.079.237	11,5	2.025.742	20,5	1.494.037	15,9
2009	4.317.072	9.251.529	9.912.877	2.163.877	50,1	1.087.130	11,8	2.121.190	21,4	1.521.748	16,4
2010	4.140.394	9.136.385	9.946.577	2.186.794	52,8	1.074.395	11,8	2.217.604	22,3	1.469.652	16,1
2011	4.080.462	9.040.382	9.950.522	2.138.044	52,4	1.053.519	11,7	2.380.974	23,9	1.381.377	15,3
Datos de población en base al censo de 2011											
2011	4.027.946	8.850.023	9.677.484	2.138.044	53,1	1.053.519	11,9	2.380.974	24,6	1.381.377	15,6
2012	4.038.105	8.792.786	9.678.560	2.086.190	51,7	1.038.154	11,8	2.499.409	25,8	1.369.207	15,6
2013	4.040.497	8.702.528	9.708.457	2.048.753	50,7	1.048.564	12,0	2.616.881	27,0	1.356.350	15,6
2014	4.066.788	8.653.116	9.753.154	2.023.226	49,7	1.061.953	12,3	2.698.910	27,7	1.369.511	15,8
2015	4.189.964	8.777.842	9.975.559	2.012.204	48,0	1.073.056	12,2	2.757.799	27,6	1.329.119	15,1
2016	4.172.869	8.746.900	9.940.787	1.979.479	47,4	1.099.742	12,6	2.807.010	28,2	1.312.456	15,0

mismo período del 18,8% al 28,2% de los jóvenes entre 20 y 30 años.

Evaluación del programa de orientación profesional

A comienzos de siglo diversos informes y estudios concluyeron que el sistema de orientación profesional en las escuelas era claramente insuficiente. Muchos jóvenes en el sistema escolar no tenían una idea siquiera aproximada de la profesión por la que deseaban optar, las mujeres jóvenes elegían de forma casi automática profesiones con una sobrerrepresentación femenina y las empresas tenían que soportar el coste de una elevada tasa de abandono. Por ello el Ministerio alemán de Educación e Investigación puso en marcha en 2008 el proyecto piloto Programa de Orientación Profesional (*Berufsorientierungsprogramm* - BOP) que, una vez evaluado, pasó a su fase regular a partir del año 2010.

El Instituto Federal para la Formación Profesional (BIBB 2018b) publicó recientemente el informe de evaluación de este programa, que consta de dos elementos:

- en el 7º u 8º curso de EGB se realiza **un análisis de potencial** que identifica los intereses, competencias y potenciales de los jóvenes. Este módulo no tiene como objetivo determinar el nivel de conocimientos sino motivar a los jóvenes a reflexionar acerca de sus planes y objetivos individuales y apoyarles en el desarrollo de sus capacidades y

- en el 8º curso de EGB los jóvenes participan en un módulo práctico denominado "días de taller". Este módulo se realiza en las propias empresas y el objetivo es que los jóvenes conozcan tres campos profesionales, debiendo poder elegir al menos entre cinco. El objetivo es que los participantes puedan conocer la realidad profesional, perfilar sus preferencias personales y comprobar en la práctica estas preferencias y capacidades.

La evaluación señala que, si bien este programa es de una duración total muy corta y no es más que uno de los varios elementos del itinerario de orientación profesional, es sumamente intenso y muy práctico. Cabe señalar, que el conjunto de los alumnos realiza unas prácticas empresariales que suelen estar programadas para el 9º año escolar.

El Gobierno destinó 480 millones de euros hasta comienzos de 2017 a este programa. El objetivo es que participe un total de 1,2 millones de jóvenes. Cooperan más de 300 empresas y 3.000 escuelas.

La evaluación señala que el programa tiene un efecto positivo sobre todo para aquellos jóvenes que optan por iniciar una formación profesional. La capacidad de los participantes para optar por una profesión se ve reforzada. Los profesores encuestados confirman estos resultados y señalan que la experiencia y los resultados tanto del análisis de potenciales como de la fase práctica son elementos centrales para ayudar a los jóvenes a la hora de elegir una profesión. Los participantes en el programa se plantean su futuro profesional de forma temprana. Las escuelas que participan en el programa han incluido ambos módulos en sus itinerarios de orientación profesional, destinando personal docente a la implementación del programa. De esta manera, el programa ha servido para profesionalizar la orientación profesional, mientras que antes se realizaba de forma voluntaria. El programa consta además de unos estándares de calidad y proceso así como de control de calidad que se aplican de forma generalizada y han sido adaptados.

Futuros retos de la FP dual

Una reciente publicación del Instituto Federal para la Formación Profesional (BIBB 2018a) recoge los principales resultados de una encuesta sobre los principales retos que ha de afrontar la formación profesional dual a cerca de 400 expertos en la materia.

El principal reto es el de la digitalización del trabajo y de la adecuación en todos los sentidos de la formación a los cambios que está experimentando el mundo del trabajo y las profesiones. Por otra parte, la mayoría de los expertos encuestados abogan por continuar por la senda de la introducción de unos perfiles más amplios y generalistas en la formación y renunciar a un grado de especialización excesivo. Uno de los temas emergentes es el de la necesidad de que la FP dual sirva también para transmitir valores cívicos, nueve de cada diez de los expertos da gran importancia a este aspecto.

Por último, los expertos señalan la necesidad de reforzar las competencias y habilidades de los tutores en las empresas y proseguir las iniciativas de flexibilización de la FP dual, para incluir tanto a las empresas como a los jóvenes que no logran acceder al sistema.

Importancia de los retos para la FP dual, (1=baja, 3= media, 5 = alta)



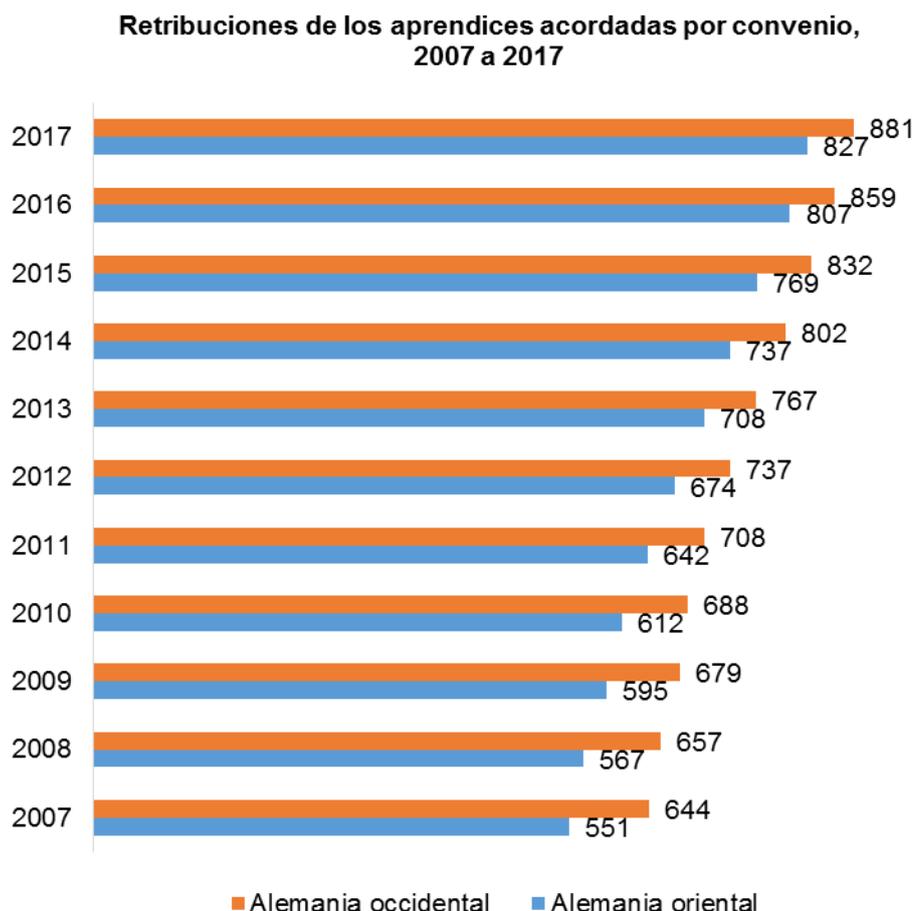
Las retribuciones de los aprendices

Un informe del Instituto Federal para la Formación Profesional (BIBB 2018a) analiza la estructura retributiva de los aprendices acordada en la negociación colectiva. El artículo 17 de la Ley para la formación profesional obliga a las empresas a pagar a sus aprendices una retribución adecuada. En la mayoría de los sectores, los agentes sociales determinan estas retribuciones en la negociación colectiva, aplicando además el incremento gradual de las mismas previsto por la ley. Estas retribuciones varían considerablemente en función de la región, de los sectores y de las profesiones.

Las empresas acogidas a lo regulado por la negociación colectiva por estar afiliadas a una patronal deben pagar al menos las retribuciones acordadas por los agentes sociales. El resto de las empresas pueden pagar retribuciones inferiores hasta en un 20% de las retribuciones acordadas para sus regiones y sectores aunque el informe señala que muchas empresas no vinculadas por la negociación pagan de forma voluntaria las retribuciones ahí acordadas. En líneas generales, la negociación colectiva tiene mayor impacto en Alemania occidental que en la parte oriental del país.

Hasta el umbral de los 325 euros mensuales las retribuciones son íntegras. Si superan este importe, los aprendices deben pagar la parte correspondiente de las cotizaciones a la Seguridad Social, de las retribuciones muy elevadas también hay que restar el IRPF.

La retribución mensual media de los aprendices acordada por la negociación fue de 876 euros mensuales en 2017, un incremento del 2,6% en comparación interanual. En Alemania occidental la retribución media fue de 881 euros, en Alemania oriental de 827 euros.

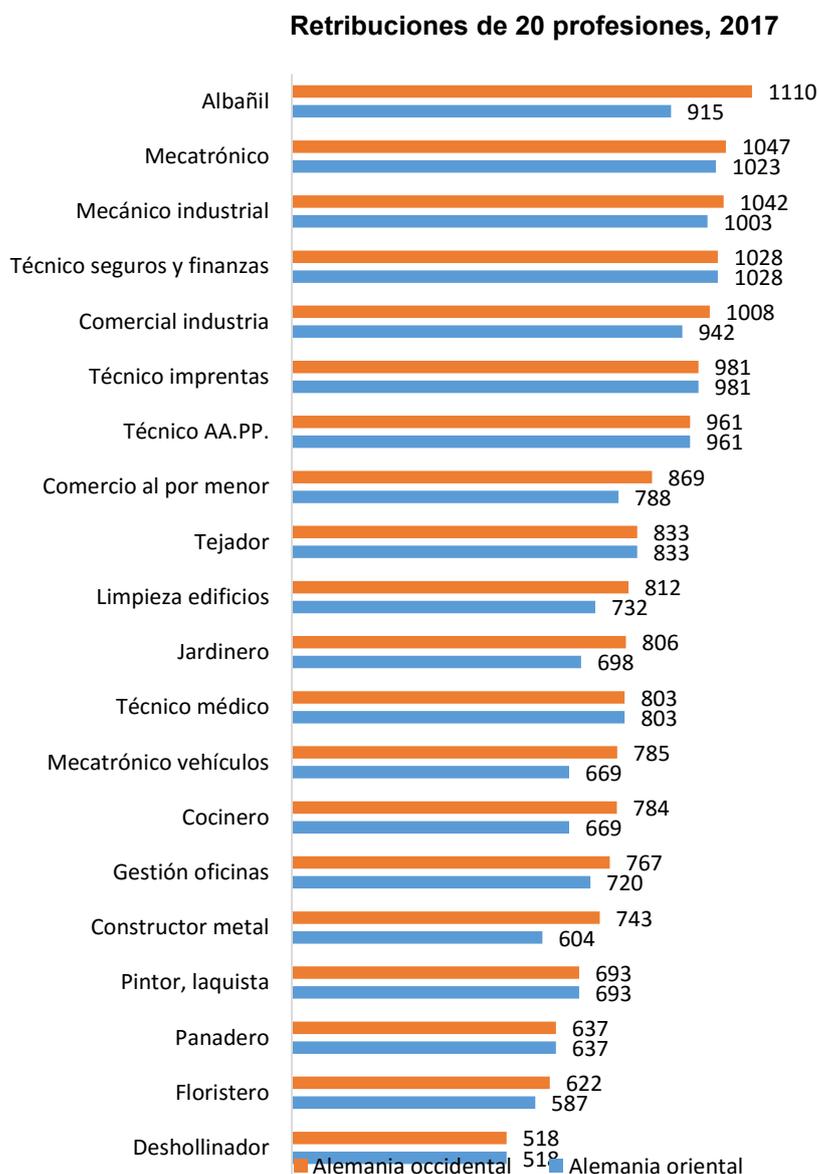


En el conjunto de Alemania, el 26% de los aprendices recibe retribuciones mensuales superiores a los 1.000 euros, las retribuciones del 52% se sitúan entre los 750 y los 1.000 euros y las del 22% son inferiores a los 750 euros. En Alemania oriental, el 19% cuenta con retribuciones superiores a 1.000 euros, el 44% entre 750 y 1.000 euros y el 37% con retribuciones inferiores a los 775 euros.

No obstante, las subidas de las retribuciones entre 2007 y 2017 fueron más pronunciadas en la parte oriental que en la occidental, con la única excepción del año 2014. Esto se debe a que la equiparación de las retribuciones es un objetivo explícito de las organizaciones sindicales y a que el cambio demográfico se ha hecho notar antes en Alemania oriental

lo que obliga a las empresas a ofrecer a sus aprendices retribuciones más elevadas.

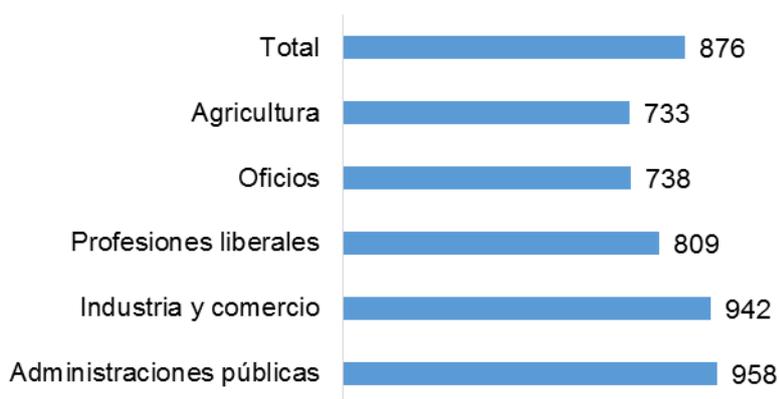
Las retribuciones presentan además considerables diferencias entre los sectores. Destacan las retribuciones de los aprendices de la profesión de albañil, mientras que las de otras profesiones como el deshollinador o el floristero son muy inferiores.



El informe señala que profesiones como la del panadero o el cocinero que experimentan las mayores dificultades para encontrar aprendices no han incrementado sus retribuciones por encima de la media.

Por sectores destacan las retribuciones en las Administraciones públicas con 958 euros mensuales, mientras que en la agricultura son de 733 euros.

Retribuciones mensuales por sectores, 2017



El informe identifica otros dos factores diferenciales: el sexo y el año de formación. En toda Alemania, los hombres reciben retribuciones medias durante su formación profesional de 885 euros, las mujeres de 860 euros (-2,8%). En Alemania oriental la diferencia es del 2,2%. En la industria y el comercio las retribuciones de los hombres alcanzan los 959 euros, las de las mujeres los 913 euros (-4,8%). En los oficios las diferencias son incluso mayores (758 y 644 euros respectivamente, -15,0%).

Por otra parte, las retribuciones aumentan gradualmente a medida que avanza la formación profesional, pasando de una media de 794 euros durante el primer año a 960 euros en el tercer año. En las pocas formaciones profesionales que duran más de tres años, la retribución media es de 995 euros mensuales.

Retribuciones mensuales medias por año de formación, 2017



Satisfacción de los aprendices

El Informe Anual sobre Formación Profesional de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB 2018) analiza el grado de satisfacción de los aprendices con la formación profesional dual. El informe está basado en una encuesta representativa a 14.959 aprendices.

El 70,2% de los encuestados dice estar satisfecho con su formación, 1,7 puntos menos que el año pasado. El nivel de satisfacción de los aprendices depende en gran medida de la profesión. El mayor grado de satisfacción en lo relativo a su calidad, los tiempos de formación, la retribución y la valoración personal lo presentan los técnicos administrativos, seguidos de los mecatrónicos, los mecánicos industriales, los electricistas y los operarios de máquinas y equipos. Los técnicos de hostelería y parte de los aprendices de oficios son los que afirman estar menos satisfechos con su formación. El informe indica que el grado de satisfacción de los cocineros ha aumentado considerablemente, pasando del puesto 20 al 15, lo que indica que este sector está procurando que las condiciones de la formación mejoren considerablemente.

Otro factor a tener en cuenta es el tamaño de la empresa. Los aprendices en empresas de mayor tamaño presentan los mayores niveles de satisfacción mientras que el nivel de satisfacción por regla general es inferior en la PYME. El informe señala que esto se puede deber a la falta de personal especializado y dedicado exclusivamente a las tareas de tutor y a la falta de órganos de representación de los trabajadores o aprendices que vigilen el cumplimiento de la normativa.

El 31% dice haber conseguido un puesto de formación en la profesión deseada, otro 40% en una de las varias profesiones preferidas. El 21,7% afirma que la actual profesión no es la inicialmente prevista y el 7% dice que se trata de una solución para salir del paso. El grado de satisfacción de los que han podido iniciar una formación profesional en la profesión deseada es muy superior a la de aquellos que afirman que no es la profesión inicialmente prevista (82,3% y 57% respectivamente).

El 36,3% de los aprendices hace horas extras, un ligero incremento con respecto al 34,8% registrado en 2016. Parece preocupante que en 2018 el 10% de los menores de edad trabaja más de 40 horas a la semana a pesar de que la Ley de protección laboral de los menores lo prohíba (2010: 17,4%). Por otra parte, el 29,1% de los menores hace horas extras (2017: 32,2%) y el 51,3% puede compensarlas con tiempo libre. El 3,8% trabaja más de cinco días a la semana, un incremento de 0,7 puntos en comparación al año anterior. La importancia del trabajo por turnos varía considerablemente en función de las profesiones: afecta al 79,1% de los aprendices en la hostelería pero solamente al 1,7% de los aprendices en el sector de la asesoría fiscal.

En lo relativo a los contenidos, el 11,9% de los encuestados afirma realizar tareas ajenas a la formación (2010: 10,5%), en empresas grandes es el 8,3% y en empresas con menos de 5 trabajadores el 19,4%. El 8,2% dice no contar con un tutor en la empresa y otro 10,9% afirma que el tutor apenas hace acto de presencia y asume sus funciones. Solamente el 66,7% dice disponer o tener acceso al plan de formación, si bien el 90,4% afirma que ese plan se cumple siempre o al menos a menudo.

En cuanto a las diferencias por sexo, los autores del informe señalan que hombres y mujeres presentan niveles de satisfacción similares y que buena parte de la discriminación de la mujer en la FP p.ej. en lo que respecta a los niveles retributivos, está relacionada con las profesiones elegidas y no con situaciones discriminatorias individuales.

El 56,8% de los encuestados desconocían si la empresa va a ofrecerles un contrato laboral una vez finalizada la formación (2017: 61,1%), solamente al 35,9% (2017: 35,9%) ya le había sido ofrecida una contratación y el 7,4% (2017: 7,9%) sabía que ésta no se va a producir.

El 56% de los encuestados cree que la calidad del centro de formación profesional en el que se imparte la formación teórica es buena o muy buena.

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

REINO UNIDO

INFORME DE LA CÁMARA DE LOS COMUNES SOBRE LOS CONTRATOS CERO HORAS

La Biblioteca de la Cámara de los Comunes del Parlamento británico publicó el pasado 17 de agosto un documento informativo sobre los contratos cero horas: un tipo de contrato por el que **los trabajadores no tienen garantizadas la realización de un mínimo de horas de trabajo y normalmente deben estar disponibles para trabajar**. Son utilizados por empresas que buscan flexibilidad laboral y por trabajadores que buscan flexibilidad de cara a la realización de otras obligaciones.

Introducción

El Servicio británico de Asesoría, Conciliación y Arbitraje (ACAS) analiza los contratos cero horas de la siguiente manera:

Cada vez más muchas empresas de los sectores de venta al por menor y hostelería están contratando personal mediante contratos cero horas: entendiéndose por tal, aquellos en que las personas acuerdan estar disponibles para trabajar cuando les sea requerido, pero no tienen garantizadas unas horas mínimas de trabajo o jornada. Estos contratos proporcionan a los empresarios un grupo de trabajadores disponibles que pueden ser utilizados cuando sea necesario.

Generalmente, como empleador, no hay obligación de ofrecer trabajo a los trabajadores contratados a través de contratos cero horas, pero tampoco ellos están obligados a aceptar cualquier trabajo que se le ofrezca. En este sentido, es importante tener en cuenta las disposiciones de los Reglamentos de Salario Mínimo, que establecen que los trabajadores que se encuentran "en tiempo de espera", "de guardia" o "en reserva" tienen derecho al salario mínimo siempre que estén en el centro de trabajo y se les requiera que permanezcan en él. De igual manera ese tiempo debe ser considerado tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con el Reglamento de Tiempo de Trabajo de 1998 (*Working Time Regulations 1998*) si se exige al trabajador permanecer en el lugar de trabajo. Esto implica que **es contrario a la ley pedir a los trabajadores que dejen de prestar servicios durante los periodos de poca actividad pero aun así permanezcan en las instalaciones**.

Los contratos cero horas pueden resultar convenientes para aquellas personas que requieran ingresos de manera ocasional y necesiten una gran flexibilidad horaria para realizar un trabajo. Sin embargo, la

impredecible naturaleza de los tiempos de trabajo conlleva que no puedan ser utilizados por todos³⁷.

El incremento del número de contratos cero horas en los últimos años preocupa dentro y fuera del Parlamento, si bien muchos expertos apoyan su utilización.

A continuación se recogen los datos más recientes sobre el aumento de los contratos cero horas, las cuestiones legales que rodean a este tipo de contratos y las respuestas políticas a su uso.

Estadísticas

En el periodo abril-junio 2018, 780.000 personas estaban empleadas con contratos cero horas en su trabajo principal, lo que supone un 2,4% del total de los trabajadores. Esta cifra ha caído en 100.000 con respecto al año anterior.

Trabajadores con contratos cero horas		
	Nº de personas empleadas	% del total de trabajadores
2014	624.000	2,0
2015	747.000	2,4
2016	903.000	2,9
2017	883.000	2,8
2018	780.000	2,4

En cuanto al **número de horas de trabajo** realizadas por los trabajadores con contratos cero horas podemos destacar que en el trimestre abril-junio 2018:

- El 65% de las personas con contratos cero horas trabajan a tiempo parcial, comparado con el 25% de los trabajadores con el resto de contratos.
- Los trabajadores cero horas trabajan una media de 25 horas a la semana, frente a 36 horas del resto de trabajadores.
- Un 16% de las personas con contratos cero horas no realizó ninguna hora de trabajo en la semana tomada como referencia en las estadísticas, comparado con el 9% de los trabajadores con otros contratos.

³⁷ <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=3886>

- Cerca de un 16% de los trabajadores cero horas desearía realizar más horas de trabajo en su actual empleo, con un 8% adicional queriendo un segundo trabajo u otro trabajo con un mayor número de horas de actividad. En cuanto al resto de trabajadores, un 6% querría trabajar más horas en su actual trabajo y un 1% les gustaría tener un empleo adicional o cambiar a otro empleo con mayores horas de trabajo.
- Un 63% de las personas con contratos cero horas no aspira a realizar más horas de trabajo, comparado con el 74% de los trabajadores contratados bajo otra modalidad.

En lo referente a las **características de las personas** contratadas con contratos cero horas, se destaca:

- Un 54% de los trabajadores cero horas son mujeres. Un 3% de todas las mujeres empleadas tiene un contrato cero horas (418.000) frente al 2% en el caso de los hombres (362.000).
- Un 19% de los contratos en cero horas realizan estudios a tiempo completo, comparado con el 2% del resto de trabajadores.
- Casi un tercio de los trabajadores cero horas tienen edades comprendidas entre 16 y 24 años lo que supone un 7% del total de los trabajadores en esta franja de edad.

El **sector industrial** con mayor concentración de contratos cero horas es el de administración y servicios de apoyo, con un 23% de sus empleados con contratos cero horas, seguido por el de alojamiento y alimentación, con un 20%. En cuanto al **salario**, se estima que los trabajadores cero horas ganan de media un 6,6% menos por hora (93 peniques) que los empleados con similares características y puestos equivalentes que no son contratados con contratos cero horas.

Implicaciones legales de los contratos cero horas

La utilización de contratos cero horas plantea cuestiones legales que afectan tanto a los empleadores –al ofrecerles mayor flexibilidad laboral– como al trabajador, en cuanto a sus derechos laborales. La principal de estas cuestiones se refiere a la **situación laboral de los trabajadores** (*employment status*³⁸) que pueden ser calificados como trabajadores (*workers*), empleados (*employees*) o autónomos (*self-employed*), y que ello determina una mayor o menor protección laboral a los trabajadores. La jurisprudencia considera que si la realidad diaria del trabajo sugiere una relación laboral, su contrato será calificado como contrato de trabajo y los trabajadores obtendrán la calificación de empleados (la que ofrece una mayor protección).

³⁸ <https://www.gov.uk/employment-status>

Sin embargo, la jurisprudencia se ha centrado en lo referente al uso de los contratos cero horas en otra cuestión: **la reciprocidad de obligaciones** (*mutuality of obligations*). Conforme a los contratos de trabajo, el empleado está obligado a prestar servicios mientras que el empresario está obligado a proveer trabajo y pagar por él. Estas obligaciones no son características que resulten obvias en los contratos cero horas aunque esta reciprocidad puede ser deducida en determinadas ocasiones.

En referencia a los **contratos cero horas y las prestaciones sociales**, el informe destaca que si se está percibiendo el Crédito Universal³⁹ y se rechaza un trabajo bajo un contrato cero horas ello podría conllevar una sanción e incluso la pérdida de las prestaciones. No ocurre lo mismo con las prestaciones por desempleo. Preguntada por esta cuestión, la secretaria de Estado de Empleo en 2014 y actual ministra de Trabajo y Pensiones, Esther McVey, indicó que sí era posible imponer sanciones a los beneficiarios del crédito universal si rechazaban un contrato cero horas. Esta circunstancia se explica por la posibilidad de mantener la prestación durante la realización de un trabajo, ya que la cuantía del subsidio se establece mensualmente en función de las retribuciones percibidas.

Respuesta política al aumento de los contratos ceros horas

A. Gobierno de Coalición (2010-2015)

El Gobierno de coalición entre el partido conservador y liberal demócrata realizó en el verano de 2013 una revisión de los contratos cero horas con objeto de regular esta modalidad contractual. Ese análisis destacó principalmente cuatro áreas de interés:

- **Exclusividad:** Cuando alguien concierta un contrato que no le garantiza un número mínimo de horas de trabajo y se le prohíbe trabajar para otra empresa. Ello se conoce como cláusula de exclusividad. En algunos casos implica que algunos trabajadores dejen de buscar empleo a pesar de necesitar más horas de trabajo para incrementar sus ingresos. Las opiniones de los empresarios sugieren que son conscientes de que se pueden producir abusos que limiten la flexibilidad.
- **Transparencia:** Al no existir una definición legal de los contratos cero horas, estos pueden cubrir un gran número de acuerdos laborales. Ello puede llevar a confusión y a una falta de conocimiento de los

³⁹ Reino Unido puso en marcha en 2013 el Crédito Universal (*Univesal Credit*), una prestación integral que se concede en función de los recursos y aúna seis prestaciones. Se trata de una prestación para personas con o sin trabajo, que se gestiona mediante una cantidad básica personal, incrementada en función de la situación de discapacidad, dependencia, vivienda y niños. Las ayudas que el Universal Credit agrupa son: Complemento a los ingresos (Income Support), Prestación por desempleo no contributiva (Income-based Jobseeker's Allowance), Subsidio por ingresos mínimos (Income-related Employment and Support Allowance), Ayuda a la vivienda (Housing Benefit), Complemento por hijo a cargo (Child Tax Credit) y Complemento a los ingresos derivados del trabajo (Working Tax Credit).

contratos y su significado para los trabajadores. En algunos casos los trabajadores no son conscientes del hecho de que existe la posibilidad de que sus empresarios no les ofrezcan trabajo de forma regular.

- **Inseguridad económica:** La cantidad de ingresos que un trabajador con un contrato cero horas percibe depende del número de horas realizadas. Ello conlleva que los trabajadores cero horas tienen dificultad para calcular sus ingresos y una preocupación sobre cómo esta situación puede afectar a sus prestaciones sociales.
- **Equilibrio de poder en la relación de trabajo:** Los trabajadores consideran que podrían ser penalizados en caso de no aceptar las horas de trabajo ofrecidas por su empresario, incluso si se las ofrecen con poca antelación o no están disponibles. Ello puede llevar a un ambiente de miedo por pensar que se ofrecerán menos horas de trabajo en el futuro a aquellos trabajadores que rechacen las horas ofrecidas.

Esta revisión llevó al por entonces ministro de Empresa, Vince Cable, a realizar una consulta pública sobre los contratos cero horas, que analizara la posible invalidez de las cláusulas de exclusividad en esta modalidad contractual. Posteriormente, la **Ley de PYMES, Empresa y Empleo de 2015 (Small Business, Enterprise and Employment Act 2015)**, modificó la **Ley de Derechos del Trabajo (Employment Rights Act 1996)** para declarar nulas las cláusulas de exclusividad en los contratos cero horas.

Asimismo, el Reglamento de Condiciones de Exclusividad en los contratos cero horas (compensación) de 2015 (*Exclusivity terms in Zero Hours Contracts (Redress) Regulations 2015*) otorgó los siguientes derechos a los trabajadores con este tipo de contratos:

- Los trabajadores cero horas clasificados como empleados (*employees*) no pueden ser despedidos por negarse a cumplir una cláusula de exclusividad.
- Los trabajadores cero horas clasificados como trabajadores (*workers*) no pueden sufrir perjuicios por negarse a cumplir una cláusula de exclusividad.

B. Propuestas del partido Laborista

El 24 de abril de 2014 el partido laborista publicó el informe *Pickavance*⁴⁰, en el que se presentan recomendaciones destinadas a prevenir algunas prácticas abusivas usadas por una minoría en relación con los contratos cero horas. Entre ellas destacan:

- Debe evitarse que los empresarios exijan a los trabajadores cero horas estar disponibles para trabajar en cualquier momento.

40

https://www.policyforum.labour.org.uk/uploads/editor/files/ZHCs_report_final_FINAL_24_0414.pdf

- Prohibición de las cláusulas de exclusividad.
- Los trabajadores cero horas que realicen de manera regular unas horas de trabajo determinadas deberían tener derecho, tras un plazo de 6 meses, a un contrato con un número de horas fijas de trabajo.
- Los trabajadores cero horas deberían tener derecho a una compensación económica en caso de que se cancelen sus turnos de trabajo con poca antelación.

Con motivo de las elecciones generales del 2017, el partido laborista incluyó en su programa electoral la prohibición de los contratos cero horas para garantizar que todos los trabajadores tienen garantizada la realización de un determinado número de horas de trabajo semanales.

C. [Informe Taylor y la respuesta del Gobierno](#)

En julio de 2017 el experto politólogo Matthew Taylor publicó, a petición del Gobierno, una revisión de las prácticas de empleo en la economía moderna, conocido como el informe Taylor. El documento reconocía como algo positivo la flexibilidad de los contratos cero horas, pero criticaba que esa flexibilidad se percibía solo para una de las partes. Por ello, el informe sugería que los beneficios de esta flexibilidad serían más equitativos si el Gobierno aseguraba que **los trabajadores percibían un salario mínimo mayor por las horas de trabajo que no están garantizadas**. Igualmente, el informe recomendaba que se debería otorgar a los trabajadores cero horas el **derecho a solicitar horas de trabajo determinadas**.

El Gobierno británico publicó el 7 de febrero de este año su respuesta a las recomendaciones realizadas por Mathew Taylor. El Gobierno se comprometió a solicitar a la Comisión de Salarios Bajos (*Low Pay Commission*) que analizara el impacto de introducir un salario mínimo más alto para las horas de trabajo no garantizadas en el contrato. Asimismo, estudiará medidas alternativas para atajar el problema y pedirá a la Comisión que haga lo mismo, y que le ofrezca asesoramiento sobre el impacto de las opciones alternativas. Además, se está estudiando la recomendación, igualmente aceptada por el Gobierno, sobre el derecho a solicitar un mayor número de horas en horario regular, proponiendo extender este derecho a todos los trabajadores, no solo a los de contrato cero horas.

Resultados de la encuesta realizada por el Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo (CIPD) en 2013

Un informe publicado en noviembre de 2013 por el del *Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD*, basado en una encuesta a 1.000 empresarios y 2.500 trabajadores extraídos de un grupo de ciudadanos que habían accedido a participar en las encuestas de la firma de estudios y análisis de mercado, *YouGov*, (de los que 479 trabajaban con contratos cero horas) llegó a las siguientes conclusiones:

- En comparación con un trabajador medio británico, los trabajadores con contratos cero horas, manifiestan:
 - Tener un nivel de satisfacción laboral similar: 59% y 60%, respectivamente.
 - Mayor nivel de satisfacción en la conciliación de vida laboral y familiar: 65% vs 58%
 - Menor sentimiento de recibir un trato injusto en el trabajo: 27% vs 29%.
- En cuanto a no contar con un contrato que establezca un mínimo de horas:
 - El 47% está conforme con la situación. De ellos el 44% manifiesta estar satisfecho o muy satisfecho con no contar con un mínimo de horas de trabajo. La explicación más común es que se adapta a sus circunstancias actuales.
 - El 27% se muestra insatisfecho.
- En cuanto al número de horas trabajadas semanalmente:
 - El 52% no desearía trabajar más horas.
 - El 38% preferiría poder trabajar más horas.
- Sobre las penalizaciones por no haber estado disponible para trabajar:
 - El 80% declara no haber sido penalizado nunca.
 - Del 20% de trabajadores que han penalizados por no haber estado disponible para trabajar, el 17% lo ha sido sólo en ocasiones, mientras que el 3% restante lo ha sido siempre.
- Los empresarios mostraron las dos caras de la flexibilidad laboral y justificaron así el uso de estos contratos:
 - El 66% destacó que su necesidad de flexibilidad responde a los altibajos en la demanda.
 - El 47% señaló la oportunidad de ofrecer flexibilidad a los trabajadores.
- En cuanto a la comunicación de cancelación de los servicios:
 - Un 40% de los trabajadores expresa no haber sido avisado y el 6% de no haber tenido conocimiento hasta el mismo momento del inicio de la jornada prevista.
 - Un 32% de los empresarios tiene procedimientos específicos para reacomodar a los trabajadores y un 34% cuenta con procedimientos específicos para cancelar los servicios.
- En lo que respecta a los salarios:

- El 21% de los trabajadores cree que su salario es inferior a los trabajadores fijos que realizan trabajos similares, con un 11% confirmando esta circunstancia.
- El 64% de los empresarios informan que los salarios/hora de los trabajadores con contrato cero horas son aproximadamente los mismos que los de los trabajadores fijos que realizan labores similares. Un 18% afirma que el salario/hora de sus trabajadores cero horas es superior al de los trabajadores fijos, registrándose una mayor proporción en el sector privado.
- Los contratos cero horas generan confusión sobre el estatus y derechos, entre empresarios y trabajadores, desconociendo un 42% de los trabajadores su tienen derecho a tomar medidas legales en caso de despido improcedente después de 2 años de servicios.

**ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**

ALEMANIA

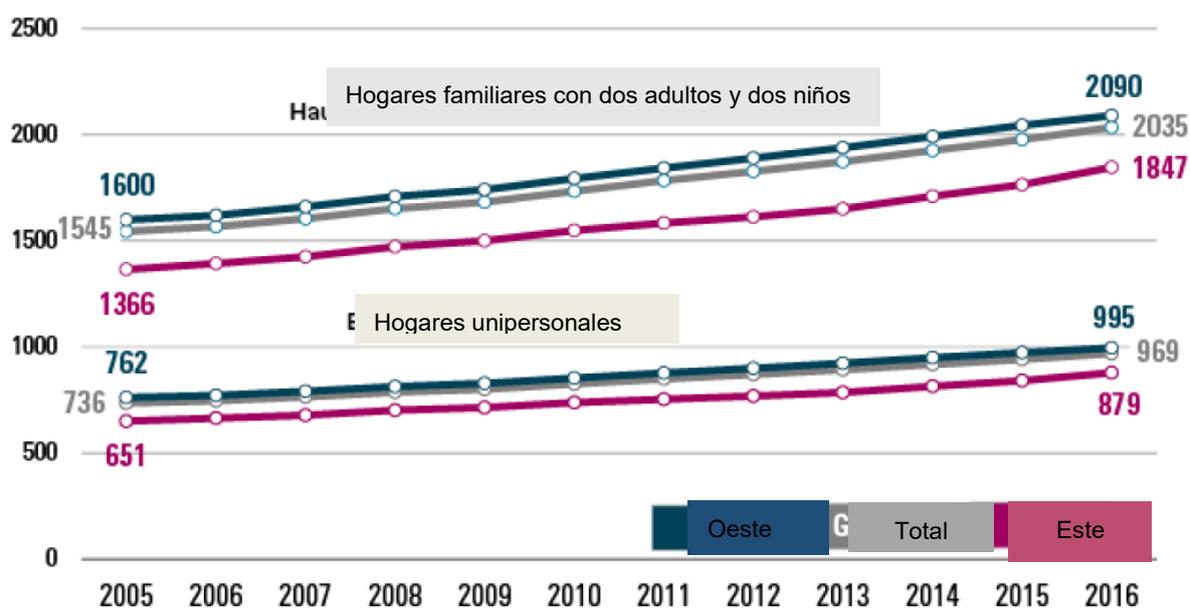
UMBRAL DE POBREZA Y POBREZA POR INGRESOS EN ALEMANIA⁴¹⁴²

El Instituto de Estudios Económicos y Sociales (WSI) ha elaborado varios informes sobre los ingresos y la pobreza en Alemania de los que se desprenden que el nivel de pobreza ha alcanzado un alto nivel en el país.

Umbral de la pobreza en el este y oeste de Alemania, 2005-2016

El umbral de pobreza de los hogares unipersonales en Alemania ha aumentado continuamente en los últimos años, tanto en el este como en el oeste del país.

Evolución del umbral de pobreza (en euros) según el tamaño del hogar en toda Alemania, en el este y en el oeste del país umbral de pobreza en hogares unipersonales y hogares familiares con dos adultos y dos niños menores de 14 años



Datos: Microcenso

Fuente: ; www.amtliche-sozialberichterstattung.de

⁴¹ https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_26_2018.pdf

https://www.boeckler.de/pdf/wsi_vm_armutsgrenze.pdf

⁴² Fuentes

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2016): Regionaler Sozialbericht, Berlin und Brandenburg 2015, Berlin

Brücker, H./Hauptmann, A./Sirries, S./Vallizadeh, E. (2018): Zuwanderungsmonitor, Juli 2018, Nürnberg

Statistisches Bundesamt (2018): Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus. Fachserie 1 Reihe 2.2-2017, Wiesbaden

En 2005 se fijó el límite de pobreza en 736 euros mensuales en hogares unipersonales en toda Alemania, umbral que aumentó hasta los 969 euros mensuales en 2016, lo que implica una variación porcentual entre en esa década de 31,66% y una variación interanual del 2,97%. Así, todas las personas que vivían solas en 2016 con un ingreso neto mensual inferior a 969 euros fueron consideradas pobres. Mientras que el umbral de pobreza en el este era de 651 euros y de 762 euros en el oeste, aumentó en 2016 a 879 euros en el este y 995 euros en el oeste.

También el umbral de pobreza para las familias con dos hijos aumentó constantemente entre 2005 y 2016. Las familias formadas por dos adultos y dos niños menores de 14 años eran consideradas pobres en 2005 si sus ingresos netos mensuales eran inferiores a 1.545 euros. En el este de Alemania se fijó el umbral de pobreza en 2005 en 1.366 euros y en el oeste del país en 1.600 euros. En 2016 este umbral se situó en 2.035 euros en Alemania; mientras que en el oeste el umbral de pobreza se encontraba en los 2090 euros mensuales, en el este del país eran los 1.847 euros. La variación general fue del 2,88% frente al año anterior y del 31,7% a lo largo de la década.

De acuerdo a la definición, el umbral de pobreza evoluciona paralelamente con los ingresos netos. Cuando aumentan los ingresos medios, aumenta también el umbral de pobreza.

Evolución del umbral de pobreza en hogares unipersonales y hogares con dos adultos y dos niños menores de 14 años en Alemania en general, en el este y en el oeste del país; 2005-2016

Hogares unipersonales: umbral de pobreza (en €)

Año	Alemania	Este	Oeste
2005	736	651	762
2006	746	664	772
2007	764	679	791
2008	787	702	814
2009	801	715	829
2010	826	738	854
2011	849	754	878
2012	870	769	900
2013	892	786	923
2014	917	815	949
2015	942	841	974
2016	969	879	995

Familias con dos hijos menores de 14 años: umbral de pobreza (en €)

Año	Alemania	Este	Oeste
2005	1 545	1366	1600
2006	1 567	1394	1621
2007	1605	1425	1661
2008	1652	1473	1710
2009	1683	1501	1741
2010	1735	1550	1794
2011	1784	1584	1843
2012	1828	1614	1890
2013	1873	1651	1939
2014	1926	171 1	1992
2015	1978	1765	2045
2016	2035	1847	2090

Datos: Microcenso

Fuente: ; www.amtliche-sozialberichterstattung.de

Cabe especificar que el umbral de pobreza en Alemania se fija en el 60% de los ingresos netos medios de la población en los hogares privados.

Nivel de pobreza por ingresos en personas con y sin origen migratorio

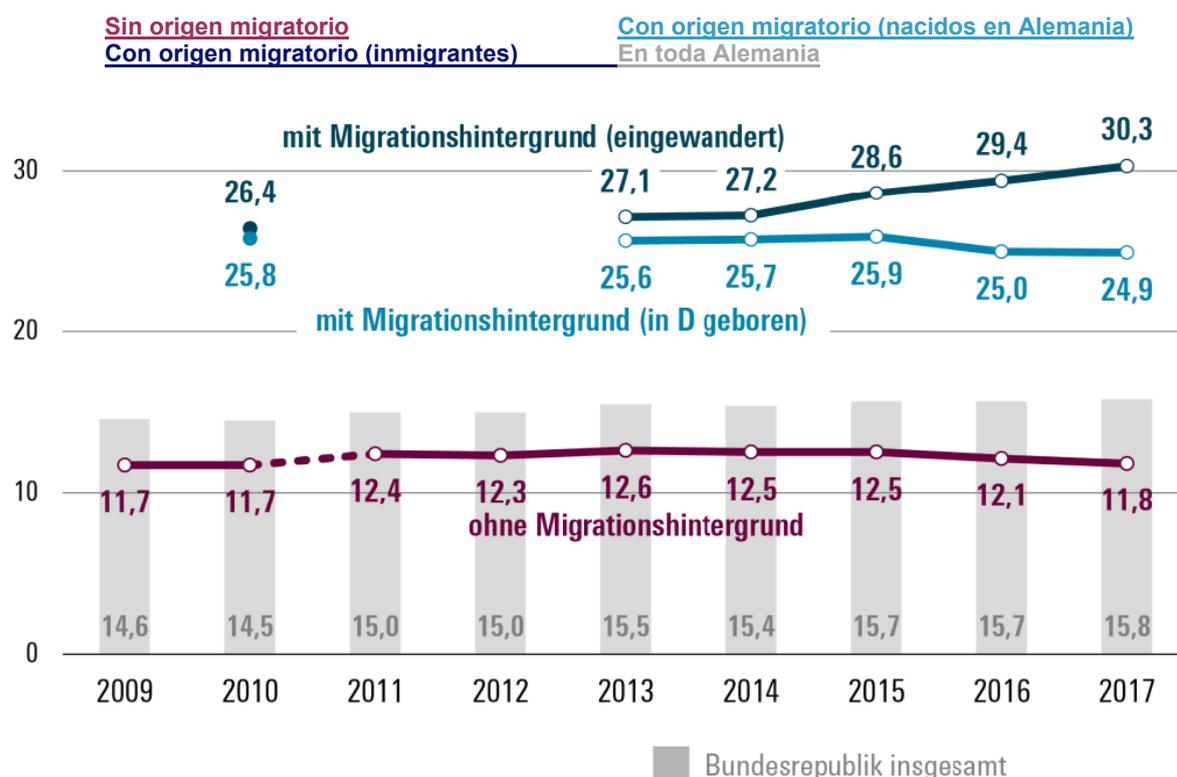
Alemania es uno de los países de destino más importantes para la migración internacional, convirtiéndose en los últimos años en uno de los temas más importantes en materia de política distributiva. En este punto los autores del analizan los datos más recientes publicados por la Oficina Federal de Estadística en 2018 y basados en el Microcenso 2017. Para ello se compara la población con y sin origen migratorio. Cabe especificar según la Oficina Federal de Estadística el origen migratorio resulta del hecho de que ni la persona ni uno de sus progenitores haya ostentado la ciudadanía alemana en el momento de su nacimiento.

Pobreza en general

En cuanto a la evolución de la pobreza en general cabe destacar que, según datos actuales de la Oficina Federal de Estadística, en 2017 el 15,8% de la población en Alemania vivía en la pobreza debido al nivel de ingresos. A pesar del ligero aumento de 0,1 punto porcentual, se ha vuelto a alcanzar un nuevo récord desde que se iniciara la serie cronológica en 1996 (*Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2016*). Como muestra claramente el gráfico, esto se atribuye principalmente al aumento de la pobreza entre los inmigrantes, cuya tasa de pobreza ha vuelto a subir significativamente situándose en el 30,3%. Al mismo tiempo ha descendido la pobreza entre las personas sin origen migratorio en 0,3 puntos porcentuales.

En todo caso, no ha aumentado la tasa de pobreza entre los que han heredado el origen migratorio de sus padres, de lo que se deduce que ha sido sobre todo la inmigración de los últimos años la que ha conducido a un aumento de la pobreza, si bien los autores no descartan que algunos colectivos difieran de este patrón.

Pobreza según el origen migratorio (en %), 2009-2017 Porcentaje de personas con ingresos equivalentes por debajo del umbral de pobreza



Fuente: Evaluación especial del Microcenso de la Oficina Federal de Estadística (varias ediciones). Población con trasfondo migratorio.

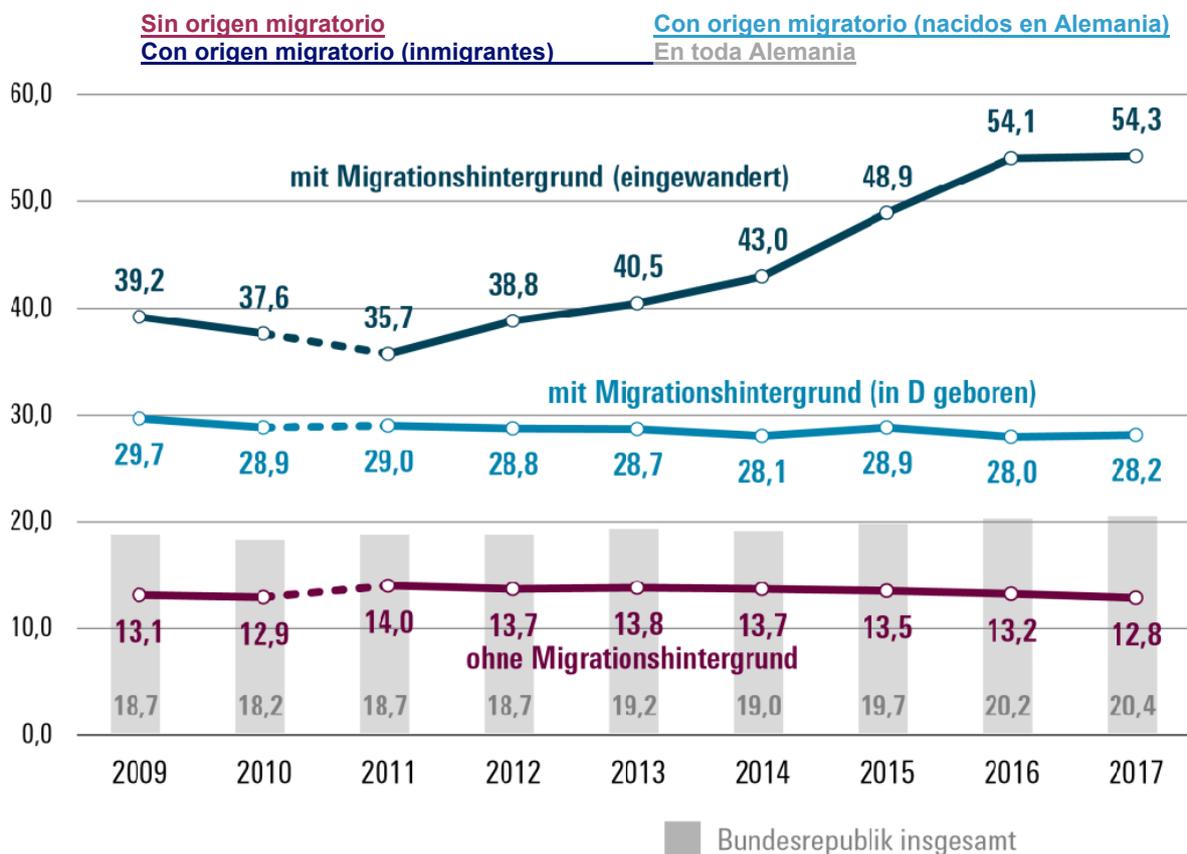
Nota: Interrupción de las series cronológicas de 2010 a 2011 debido al cambio en la extrapolación del censo de 1987 a el censo de 2011.

Pobreza infantil

En el estudio despierta un especial interés la pobreza infantil, la cual aumentó en 2017 otros 0,2 puntos porcentuales alcanzando la cuota del 20,4%. El riesgo de pobreza de los niños y adolescentes sin antecedentes migratorios descendió en 0,4 puntos porcentuales al 12,8%. Por el contrario, en el estudio se constata un ligero aumento de la incidencia de la pobreza entre los niños inmigrantes y los niños con origen migratorio nacidos en Alemania, aunque se espera que en los años venideros disminuya la pobreza infantil también en estos grupos debido a que un gran número de menores que inmigraron en el año 2015 superará paulatinamente la edad de 18 años.

Pobreza infantil según el origen de los migrantes (en %), 2009-2017

Porcentaje de personas menores de 18 años con ingresos equivalentes situados por debajo del umbral de pobreza



Fuente: Evaluación especial del Microcenso de la Oficina Federal de Estadística (varias ediciones). Población con trasfondo migratorio.

Nota: Interrupción de las series cronológicas de 2010 a 2011 debido al cambio en la extrapolación del censo de 1987 al censo de 2011.

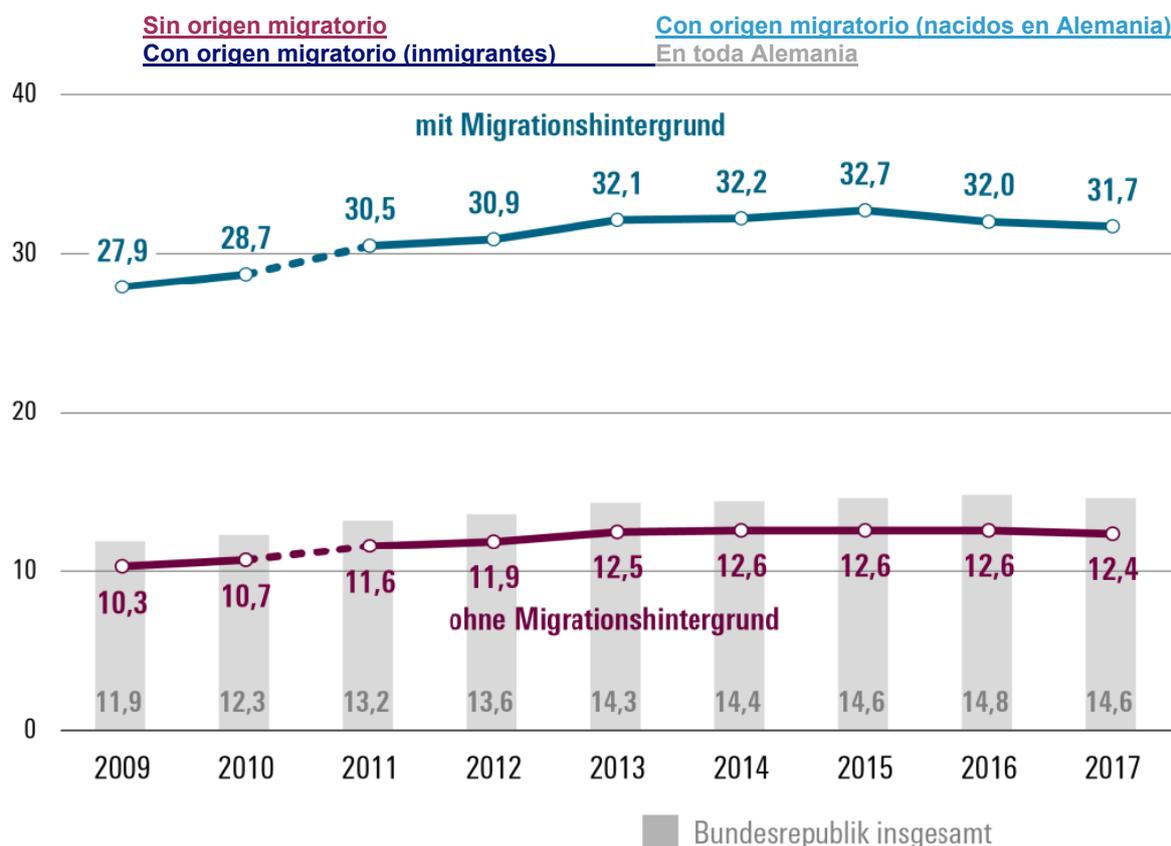
Pobreza en la tercera edad

Las nuevas cifras sobre la pobreza en la tercera edad son más positivas. Las cifras de Oficina Federal de Estadística revelan que la pobreza entre las personas mayores ha descendido ligeramente en 0,2 puntos porcentuales en comparación con el año 2015 (14,6%), interrumpiéndose por primera vez la tendencia al alza de la pobreza entre este colectivo que se viene manteniendo desde 2011. A diferencia de otros grupos de edad, el estudio constata una disminución tanto en las personas mayores sin antecedentes migratorios como en las que no lo tienen. No obstante, señalan en este punto que el porcentaje de población con origen migratorio en el grupo de edad mayor de 65 años es, con un 11%,

relativamente pequeño. Este porcentaje se eleva en la población total al 24%.

Pobreza de las personas mayores por origen migratorio (en %), 2009-2017

Porcentaje de personas mayores de 65 años con ingresos equivalentes por debajo del umbral de pobreza



Fuente: Evaluación especial del Microcenso de la Oficina Federal de Estadística (varias ediciones). Población con trasfondo migratorio.

Nota: Interrupción de las series cronológicas de 2010 a 2011 debido al cambio en la extrapolación del censo de 1987 al censo de 2011.

Balance final

El umbral de pobreza de los hogares unipersonales en Alemania ha aumentado continuamente entre 2005 y 2016, tanto en el este como en el oeste del país. También el umbral de pobreza para las familias con dos hijos aumentó constantemente en los últimos años.

En principio, se puede afirmar que el aumento de la pobreza por ingresos en los últimos años hay que atribuirla a la inmigración, mientras que la población nacida en Alemania no se ve afectada por ello. En 2017 se ha producido un ligero aumento de la pobreza en la población total, situándose en el 15,8%. El valor más alto desde que se iniciaron las

series cronológicas en 1995. También ha aumentado ligeramente la pobreza infantil del 20,2% al 20,4%, pero se mantiene por debajo del nivel más alto alcanzado en 2004. Pero mientras que la pobreza por ingresos ha descendido notoriamente entre los niños sin antecedentes migratorios, siguió aumentando la alta tasa entre los niños inmigrados alcanzando el 54,3%. Por el contrario, la pobreza en la tercera edad descendió en ambos grupos de población.

En vista de los resultados del estudio, los expertos acentúan que la cualificación lingüística y profesional de los inmigrantes recién inmigrados y su integración rápida en el mercado laboral sigue siendo el principal desafío (Brücker/Hauptmann/Sirries/Vallizadeh 2018, pág. 4).

DINAMARCA

PROYECTO PARA ATRAER EL TALENTO EXTRANJERO ⁴³

La ministra de Extranjería y el Ministro de Empleo han presentado conjuntamente un proyecto que comprende 21 iniciativas para atraer mano de obra extracomunitaria. El objetivo es facilitar a las empresas el reclutamiento de personal mediante la desburocratización de las normas de acceso al mercado laboral danés.

Esto se debe a que la economía danesa está en auge, la tasa de empleo es elevada y el desempleo continúa descendiendo. Como consecuencia de esto, ha aumentado la cantidad de empresas que tiene escasez de mano de obra y si no se cubren esas vacantes, desaparecerán puestos de trabajo y el crecimiento y bienestar se verán afectados.

En la actualidad, las empresas tienen que afrontar una serie de problemas y gestiones burocráticas a la hora de contratar a personal extracomunitario. No obstante, la experiencia demuestra que los trabajadores extranjeros contribuyen a impulsar el crecimiento económico con sus aportaciones a las arcas estatales.

El gobierno opina que la contratación de trabajadores extranjeros es compatible con las medidas para crear condiciones laborales justas en el mercado laboral.

Los elementos que integran el proyecto son los siguientes:

- **Establecer un nuevo límite de rentas para los trabajadores extranjeros.** En la actualidad, los trabajadores extracomunitarios podrán acceder al mercado laboral si tienen una oferta de trabajo que les aporte rentas anuales superiores a las 418.000 coronas danesas (aprox. 55.734 €).

El gobierno propone reducir este límite anual a 330.000 coronas (aprox. 44.000 €) para aquellos trabajadores procedentes de los 30 primeros países del ranking con mayor flujo de inversión directa e inversa en Dinamarca.

- **Actualizar las profesiones autorizadas.** Existe un listado de profesiones en sectores que cuentan con escasez de mano de obra cualificada. Esto significa que hay determinadas titulaciones que se toman como referencia para conceder el permiso de residencia, siempre y cuando el interesado tenga como mínimo una diplomatura.

⁴³ **Fuentes:** Texto resumido del proyecto del gobierno, obtenido de la página web del gobierno danés.

El Gobierno propone ahora que el mencionado listado de profesiones se actualice y se amplíe tanto en el plano nacional como en el regional para satisfacer la demanda actual de talento en el mercado laboral. En concreto, el ejecutivo desea que los fondos de seguro de desempleo obtengan la posibilidad de cumplimentar el listado nacional en todas las profesiones y niveles de formación de sus respectivos sectores profesionales. También se apuesta por la elaboración de nuevos listados de profesionales de todos los niveles demandados en las distintas regiones.

- **Mayor flexibilidad en el procedimiento exprés.** Actualmente se permite a una serie de empresas autorizadas a contratar trabajadores extracomunitarios de forma rápida, ya que el interesado podrá iniciar su relación laboral mientras se gestiona su permiso de trabajo. No obstante, las empresas serán expulsadas del sistema exprés por un período de 2 años si cometen faltas.

El gobierno propone una serie de medidas destinadas a hacer más flexible y equilibrado el procedimiento exprés. Esto incluye el recorte del período de carencia de 2 a 1 año para las empresas expulsadas, al mismo tiempo que se incrementarán las cuantías de las multas por infracción; todo ello para evitar la suspensión por faltas menores.

- **Eliminación** del requisito de tener una cuenta bancaria en Dinamarca para los trabajadores extracomunitarios que obtenga el permiso de residencia en función de sus rentas anuales. En la actualidad, se requiere la transferencia a una cuenta bancaria nacional de toda la suma de las rentas laborales hasta el límite establecido. Esto genera problemas a las empresas, especialmente aquellas que hagan uso de desplazamientos de corta duración.

El gobierno propone eliminar los requisitos actuales, con objeto de hacer más flexible y sencillo el sistema de permisos de trabajo basado en las rentas laborales.

- **Simplificación de las normas y la desburocratización.** La propuesta del gobierno tiene como objetivo la simplificación de las normas para que las empresas danesas puedan reclutar fácilmente a los trabajadores extracomunitarios que necesiten. Entre otras, se han presentado las siguientes propuestas: el aumento de la flexibilidad para los permisos de trabajo vinculados a la movilidad funcional dentro de una misma empresa, la simplificación de las normas para los investigadores y estudiantes extranjeros de doctorado, la facilitación de las autorizaciones para los médicos y dentistas extranjeros, la flexibilización de las normas relacionadas con el acceso de los estudiantes al mercado laboral, la reducción y la unificación de los requisitos a efectos de la autosuficiencia y la

desburocratización de las normas para los aprendices extranjeros en el sector agrario.

- **Incentivar el reclutamiento de trabajadores europeos y atraer a los recién graduados.** La mayoría de los trabajadores extranjeros en Dinamarca proceden de pocos países de Europa. Por otra parte, es obvio que crece la competitividad para atraer a la mano de obra europea.

La propuesta del gobierno comprende una serie de iniciativas destinadas a impulsar el reclutamiento de trabajadores de toda Europa. A su vez, el gobierno tiene como objetivo que permanezcan en el país los estudiantes extranjeros recién graduados en Dinamarca. Sólo un tercio de los estudiantes de lengua inglesa, licenciados en Dinamarca, continúan trabajando aquí dos años después de haber terminado sus estudios.

El gobierno apuesta por mejorar la cooperación entre las distintas autoridades para apoyar y optimizar la recepción eficaz de la mano de obra extranjera que llega al país. Esto se hará a través de la cooperación en el marco del organismo de atención al ciudadano extranjero que ofrece una sola vía de acceso a todas las autoridades.

- **Fomentar la lucha contra los trabajadores ilegales.** El gobierno incrementará las multas a los empresarios que deliberadamente contraten a indocumentados. Por otra parte, el gobierno es consciente de que puede ser un reto para el empresario verificar que un extranjero tiene el permiso de trabajo requerido. Por eso, se pretende mejorar el asesoramiento y la información a los empleadores.
- **Continuar las medidas para crear condiciones justas en el mercado laboral.** Es una prioridad básica para el gobierno el hecho de que los trabajos realizados en Dinamarca se hagan de acuerdo con las normas vigentes. El gobierno desea que el aumento de la flexibilidad respecto al acceso de los trabajadores extranjeros al país se combine con la continuada aplicación de las medidas para crear condiciones justas en el mercado laboral danés. En este sentido, el gobierno propone que en los presupuestos generales para 2019 se destinen partidas para continuar la aplicación de las medidas destinadas a evitar la ilegalidad en el mercado de trabajo.

La ministra de Extranjería e Integración ha dicho: "Tenemos una política de extranjería estricta y consecuente para evitar el flujo de inmigrantes. A su vez, queremos ofrecer a las empresas danesas mejores condiciones para que puedan atraer a los trabajadores cualificados que demandan. El talento extranjero es una ventaja para Dinamarca y constituye un elemento importante para poder garantizar el crecimiento y el progreso. Cada trabajador extranjero

que llega a este país, a través del programa basado en las rentas laborales, contribuye con una cantidad superior a 300.000 coronas y esto es un buen negocio para Dinamarca. El proyecto del gobierno facilita considerablemente las posibilidades de las empresas a efectos de la contratación de trabajadores cualificados. Lógicamente, esto solo se aplicará a los extranjeros que contribuyen en gran medida desde su primer día en este país. Porque atraer el talento se combina bien con una política estricta de extranjería para los solicitantes de asilo y las reunificaciones familiares.”

El ministro de Empleo añade: “En estos momentos la presión frente al mercado de trabajo en este país requiere la adopción de medidas para garantizar las posibilidades de las empresas a efectos de la contratación de personal cualificado. En caso contrario, terminaremos en una situación que generará el rechazo de las empresas a nuevos pedidos y la pérdida de puestos de trabajo daneses. El proyecto del gobierno tiene como objetivo facilitar a las empresas el talento extranjero. Al mismo tiempo, continuaremos luchando por el trabajo legal. No permitimos el acceso de trabajadores extranjeros sin garantizar previamente que van a competir en condiciones idénticas a las de los demás trabajadores daneses. La mano de obra extranjera no es la solución a todos los problemas de reclutamiento de personal. Seguiremos formando a los desempleados para que obtengan las cualidades profesionales que exigen las empresas. En estos momentos, el gobierno está negociando una serie de medidas para evitar los ‘cuellos de botella’.”

IRLANDA

DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD EN LA VIVIENDA

Una nueva investigación muestra que grupos específicos, incluyendo personas con discapacidades, familias monoparentales y jóvenes, son los que tienen que afrontar los niveles más altos de discriminación y desigualdad en relación con la vivienda en Irlanda.

El estudio publicado el pasado mes de junio por el *Irish Human Rights and Equality Commissions* (Comisión Irlandesa de Derechos Humanos e Igualdad) y el *Economic and Social Research Institute* (Instituto para la investigación Económica y Social, ESRI), examina las experiencias directas en tres medidas: experiencia de discriminación mientras se está buscando vivienda; si ciertos grupos están experimentando pésimas condiciones de vivienda; y la prevalencia de personas sin hogar a través de los diferentes grupos.

La cuestión de la discriminación en el acceso a la vivienda es importante porque la vivienda es un aspecto central de la calidad de vida. El derecho a establecerse es un derecho fundamental protegido por la legislación internacional y nacional.

Las categorías identificadas en las encuestas, protegidas bajo la legislación de igualdad son: género, edad, discapacidad, estado familiar, miembro de la Comunidad de Viajeros, nacionalidad/grupo étnico. Una extensión a las leyes de desigualdad en 2016 añadió una protección adicional para el colectivo que recibía subsidios relacionados con la vivienda.

El análisis se basa en tres fuentes: se estudió la experiencia de discriminación usando el *Quarterly National Household Survey* (Encuesta Trimestral sobre la vivienda, QNHS) para el 2004-2014, desigualdades en la calidad de la vivienda fueron identificadas por la *Survey on Income and Living Conditions* (Encuestas sobre la Renta y las Condiciones de Vida, SILC) de 2014-2015. Estas encuestas no incluyen los datos de las personas sin hogar. El dato de personas sin hogar, fue proporcionado por el Censo de 2016.

Conclusiones

Algunos grupos experimentan mayor discriminación que otros, éstos son: familias monoparentales, minorías étnicas/nacionalidades no-EU, discapacitados.

Jóvenes

Los jóvenes en edades comprendidas entre 18-34 años tienen seis veces más riesgo de ser discriminados que el grupo de más edad (65 en adelante). Los jóvenes, además, tienen más probabilidad de experimentar

falta de vivienda, vivir en barrios con pobres condiciones ambientales, y de vivir en una vivienda con muchos ocupantes. La edad también está asociada con la falta de vivienda, ya que los jóvenes, especialmente los hombres, tienen una alta representación en la población sin techo.

Personas con discapacidad

Tienen el doble de probabilidades de presentar denuncias por discriminación que aquellos sin discapacidades. Además, tienen 1.6 veces más probabilidades que los que no tienen discapacidades de vivir en barrios con problemas de vecindad y ambientales y 1.6 veces más probabilidad de carecer de vivienda. Además, mientras que la población con discapacidades supone el 13 por ciento de la población total, las personas con discapacidad representan el 27 por ciento de la población sin techo.

Familias monoparentales

Tienen 2.4 veces más probabilidades de sufrir discriminación y 1.4 veces más probabilidades de carecer de una vivienda que los matrimonios sin hijos. Este grupo también vive en zonas con altos niveles de problemas en el vecindario, lo cual es explicado por el alto nivel de residencia en *Local Authority Housing* (Casas de Autoridades Locales). Las familias monoparentales también están expuestas a un riesgo más alto que otros tipos de familia; representan un 16 por ciento de las familias irlandesas pero son un 60 por ciento de las familias sin techo.

Etnia Negra

Experimentan 3.5 veces más probabilidad que las personas Irlandesas-Blancas de sufrir discriminación, y están significativamente sobre-representados en el grupo de las personas sin techo (junto con los Viajeros). El 89 por ciento de las personas de color en Irlanda, provienen de fuera de la EU. Los inmigrantes de fuera de la EU tienen 2.5 veces más probabilidad que los nacionales Irlandeses de vivir en viviendas con exceso de ocupantes.

Miembros de la Comunidad de Viajeros

Este grupo no está identificado en las fuentes de datos examinadas, pero sin embargo el estudio señala que es posible que se trate de un grupo con desventajas. El *Equality Module 2014* (módulo de igualdad 2014) mostraba que los Viajeros tenían 22 veces más posibilidad que otros Irlandeses-Blancos de reportar que habían sido discriminados en el acceso a la vivienda en los dos años precedentes. Esto es corroborado por una fuerte sobre-representación de Viajeros en los datos de personas sin techo. La pobre situación de los miembros de la Comunidad de Viajeros ha sido documentada con más detalle en el *All Ireland Traveller Health Study (2010)* y en estudios de *Watson*, y se descubría que más de un tercio de los Viajeros viven en condiciones de sobrepoblación. Recientes investigaciones sobre la comunidad Rumana, también han evidenciado la

extremas condiciones de desventaja de este grupo (*Pavee Point Traveller and Roma Centre and Department of Justice and Equality, 2018- Punto de Atención al Viajero y Centro para Rumanos y Departamento de Justicia e Igualdad 2018*), pero no fue posible estudiar este grupo con los datos actuales.

Perceptores del subsidio "Suplemento a la renta" (*Rent Supplement*)

Finalmente, el estudio señala que los que perciben subsidios referentes a la renta, tienen más posibilidades de carecer de vivienda y aglomeración en la vivienda que otros inquilinos que no reciben subsidios con las mismas características (edad, nacionalidad, género, composición del hogar). La extensión de la protección legal a este colectivo ha reducido posiblemente la discriminación manifiesta, sin embargo es necesaria evidencia adicional que pruebe que dichas medidas han mejorado el acceso a la vivienda a los que reciben el subsidio para la vivienda.

Implicaciones políticas

El período cubierto por este estudio 2004-2016 fue uno de los más tormentosos en el mercado de la vivienda, englobando tanto una burbuja por la cual los precios de la vivienda y de las hipotecas crecieron dramáticamente y la subsecuente crisis económica que dejó a muchos inquilinos incapaces de pagar los costes de la vivienda. La actual escasez de oferta en la vivienda ha resultado en una bajada en la inflación en los precios del alquiler. El número de personas sin techo se incrementó en un 145 por ciento entre el censo de 2011 y el censo de 2016.

Provisión de vivienda asequible para los grupos en desventaja

Históricamente, las Autoridades Locales para la vivienda han sido el principal apoyo para aquellos que no podían pagar en el mercado una vivienda adecuada. Sin embargo, las provisiones de Estado para la vivienda han declinado a largo plazo y esta tendencia se aceleró por la crisis económica. La proporción de stock de viviendas que comprende viviendas sociales cayó del 18.4 por ciento en 1961 al 12.5 por ciento en 1981 y a sólo el 8.7 por ciento en 2011 (*Byrne and Norris 2018*).

Los últimos datos sobre la vivienda, muestran que los precios de los alquileres privados crecieron un 9.5 por ciento entre T3 del 2016 y el T3 de 2017. El crecimiento anual de los precios en la ciudad de Dublín fue de 10.4 por ciento y fue más de un 19.1 por ciento en la ciudad de Limerick. Uno de los objetivos del *National Action Plan for Social Inclusion 2007-2016* (Plan de Acción Nacional para la Inclusión Social 2007-2016), era proporcionar alojamiento en 60.000 nuevos domicilios. El sucesivo impacto de la recesión significó que este objetivo no se pudo conseguir. A la luz de los nuevos desafíos, el gobierno ha revisado sus planes.

Mientras que los inmigrantes, especialmente aquellos no EU, tienen mayor riesgo de estar sin techo, tener viviendas de baja calidad y ser discriminados, el estudio indica que hay muy pocas políticas focalizadas en

este problema. El recientemente publicado *Migrant Integration Strategy* (Estrategia para la Integración de los Inmigrantes) no hace mención a la vivienda. El estudio indica que también es necesaria una acción política específica para resolver el problema de la desventaja en la vivienda de la Comunidad de Viajeros.

Este estudio sugiere que es necesario que se aumente la ayuda a jóvenes, y otros grupos como los étnicos minoritarios y familias monoparentales.

Otras medidas han sido establecidas para asegurar la duración de los alquileres. Respecto a la calidad de la vivienda, el estudio destaca que *The European Committee on Social Right* (Comité Europeo de los Derechos Sociales), defendió una queja de residentes de Autoridades Locales contra el gobierno en relación con la calidad de la vivienda. El Comité manifestó que: "El Gobierno no ha tomado suficientes medidas para asegurar el derecho a una vivienda con adecuados estándares para un número escaso de personas viviendo en casas de Autoridades Locales".

El informe evidencia la necesidad de implementar políticas para reducir la discriminación, indicando que la protección legislativa es importante, pero sin embargo es sólo una parte para la solución del problema; otra investigación (McGinnity et al. 2018) ha subrayado la importancia de la educación y la promoción de una interacción social positiva como medios de destrucción de la discriminación.

PAÍSES BAJOS

REFORMA DEL SISTEMA DE ASISTENCIA JURÍDICA SUBSIDIADA⁴⁴

Según los planes del Ministerio de Seguridad y Justicia para la asistencia jurídica, los ciudadanos tendrán que pagar más por la asistencia legal y deberán solucionar ellos mismos más problemas. El sistema de asistencia jurídica está experimentando una reforma drástica. Algunas áreas legales pueden quedar excluidas de la asistencia jurídica subsidiada por el gobierno, el papel de los abogados se reduce y Los ciudadanos tendrán que pagar más de su propio bolsillo.

Los planes en los que está trabajando el Ministro de Protección Legal Sander Dekker (VVD), que posiblemente se presenten este otoño, llevan detrás meses de consultas entre abogados, científicos y funcionarios. Las partes implicadas enfatizan que los planes aún no son definitivos, pero dejan muy clara en qué dirección se propone revisar el sistema de asistencia jurídica el Ministerio de Justicia.

Si los planes continúan, se opondrán al acuerdo de coalición, que recoge que no se excluirían áreas legales en la asistencia legal en caso de una reforma del sistema. Los abogados estarán garantizados por el gobierno solo en los casos de derecho penal y en los de asilo. En el derecho civil y en el derecho administrativo, la presencia de estos abogados desaparecería. Los ciudadanos deberán asumir una mayor responsabilidad financiera en asuntos relacionados por ejemplo con el divorcio, el despido o las deudas. Actualmente las personas con bajos ingresos tienen derecho a un abogado subsidiado si no pueden pagarlo. Esto cuesta más de 400 millones de euros anuales. Demasiado en opinión de Dekker.

El propio ciudadano debe resolver más asuntos

Para mantener el sistema de asistencia legal "sostenible", los ciudadanos tienen que comenzar a pagar más y a organizarse más ellos mismos. La capacidad propia de las personas para resolver problemas debe aumentar, se describe en un memorando destinado al Parlamento. Los ciudadanos deben estar mejor informados sobre lo que pueden hacer legalmente por medio de Internet y a través de las consultas legales en ventanilla.

Los abogados tendrán un papel menor en el nuevo sistema. Su presencia en un caso debe "ser proporcional al costo de la solución". Algunas tareas de los abogados serán asumidas por mediadores.

En las negociaciones sobre la reforma todavía se está discutiendo sobre cómo las personas con pocos recursos pueden mantener el acceso a la justicia. Esto puede hacerse a través del seguro obligatorio colectivo a

⁴⁴ Fuente: Diario NRC Handelsblad, setiembre 2018

través de los municipios o mediante un seguro voluntario, pero este último no garantizaría el acceso a la justicia.

El año pasado, una comisión de investigación concluyó que para proporcionar a los abogados los "ingresos razonables" legalmente estipulados, se necesitan 127 millones de euros adicionales cada año. A los abogados ahora no se les paga el 28 por ciento de las horas que trabajan en asuntos de asistencia legal. Esta conclusión no es aceptable para el Gabinete, la necesidad de aumentar los costos no debería excluirse explícitamente de la negociación; pero los planes que se están discutiendo conducen a un ahorro.

MIGRACIONES



BÉLGICA

INFORME SOBRE ASILO E INMIGRACIÓN⁴⁵

Lucha contra la inmigración ilegal

La Oficina de Extranjería (OE) gestiona los controles de acceso al territorio Schengen y se encarga también del seguimiento de los extranjeros que se encuentran en territorio belga y que han recibido una orden de abandonar el territorio, así como a los que se encuentran en él de forma ilegal: son los controles en el territorio.

Control en las fronteras exteriores del espacio Schengen

Los controles fronterizos se llevan a cabo de conformidad con las disposiciones del Código de Schengen y otros reglamentos. La OE supervisa la organización de los controles en las fronteras exteriores del espacio Schengen. Toma decisiones sobre el acceso al territorio belga y al territorio Schengen. Estos controles se llevan a cabo en colaboración con socios externos, incluida la Policía Federal y los transportistas (por ejemplo, las compañías aéreas).

Control sobre el territorio

Para luchar contra la inmigración ilegal, la OE gestiona la tramitación diaria de los informes administrativos policiales redactados y enviados a la Oficina tras la intercepción de los extranjeros.

Dependiendo del caso, la OE toma decisiones:

- Devolución (alejamiento),
- Confirmación de una orden de salida del territorio,
- Ninguna medida (si el interesado reside legalmente en el territorio o si aún tiene procedimientos pendientes (solicitud de asilo o de residencia)).

Los extranjeros que no residen o que han dejado de residir legalmente en el país están obligados a abandonarlo. En este sentido, la OE encarga a los servicios de policía que lleven a cabo diversos controles (por ejemplo, la comprobación de la dirección) para mantener (en los centros de detención o en alojamientos de retorno para las familias con niños) a las personas que no cumplan sus órdenes de abandonar el territorio.

⁴⁵ Fuentes: Oficina de Extranjería, Agencia Federal para la acogida de solicitantes de Asilo (Fedasil) y Comisariado General para Refugiados y Apátridas (CGRA)

Decisiones adoptadas tras la intercepción por la policía (2017)				
Ninguna medida	Confirmación de orden de abandonar el territorio	Orden de abandonar el territorio	Detenciones administrativas	Total
6.872	4.534	15.776	3.575	30.757

En el caso de puesta en libertad de un establecimiento penitenciario, la Oficina de Extranjería se encarga del seguimiento administrativo de los expedientes.

Decisiones adoptadas en caso de puesta en libertad (2017)			
Derecho a residencia, autorización de residencia o procedimiento en curso	Orden de abandonar el territorio	Detenciones administrativas	Total
3.530	1.789	1.716	7.035

La OE no solo consulta las alertas de la Base de Datos de la Policía Federal, sino también las del sistema SIS (Sistema de Información Schengen), una base de datos que permite el intercambio de información entre los Estados del espacio Schengen. Se trata de un registro de extranjeros señalados con el fin de denegarles la entrada o la estancia en el territorio Schengen. La OE registra asimismo en el SIS las informaciones nacionales sobre extranjeros sujetos a prohibición de entrada o a un decreto de devolución o de expulsión.

Seguimiento

La OE es responsable de organizar la identificación (obtención de documentos de viaje válidos o autorización de otro Estado miembro o país de origen) y la expulsión (forzada en caso necesario) de los extranjeros que residen en Bélgica de manera irregular, así como de los extranjeros detenidos en centros penitenciarios.

Desde 2008, la OE ha establecido un servicio de apoyo a las familias con hijos menores de edad que se encuentran en alojamientos de retorno, que constituyen una alternativa a los centros cerrados. Durante la preparación de su regreso, este servicio proporciona a las familias apoyo administrativo, logístico, médico y social. El retorno de las familias se organiza así en las condiciones más humanas posibles. Se mantiene una estrecha colaboración con otros órganos, como la Organización

Internacional para las Migraciones (OIM), la Agencia Federal para la acogida de demandantes de Asilo (Fedasil) y algunas ONG.

Familias asistidas en los alojamientos de retorno 2017			
Familias	Menores	Adultos	Total personas
171	327	240	567

Reparto por tipo de salida desde el alojamiento de retorno 2017					
	Devoluciones	Liberaciones	Repatriaciones	Retornos voluntarios	Evasiones
Familias	33	43	12	9	51
Personas	85	177	40	35	174

Centros cerrados

La misión de los centros cerrados es mantener de manera humana a los extranjeros que se encuentran en situación irregular, a fin de lograr su retorno lo antes posible, de acuerdo con las disposiciones y normas reglamentarias, legales e internacionales en vigor.

La OE gestiona 5 centros cerrados:

- Centro para inmigrantes ilegales de Brujas;
- Centro para inmigrantes ilegales de Merksplas
- Centro para inmigrantes ilegales de Vottem;
- Centro para inmigrantes en tránsito de Steenokkerzeel
- Centro de repatriación 127 Bis de Steenokkerzeel.

En septiembre de 2018, el Gobierno federal ha aprobado la creación de 300 plazas adicionales en centros cerrados.

Identificación

Los extranjeros que no estén en posesión de un documento de viaje válido, en caso de regreso, deben ser identificados antes de poder ser expulsados. Para ello, la OE establece los contactos necesarios con embajadas, consulados y otras autoridades extranjeras para obtener los documentos de viaje necesarios para el retorno, principalmente al país de origen, de los extranjeros que residen ilegalmente en Bélgica.

Retenidos		Reparto por tipo de salida desde los centros cerrados 2017				
Prime ra reten ción	Número mensual medio de primeras retencio es	Número total de alejamiento s	Media mensual de alejamiento s	Liberaciones	Evasio nes	Porcentaje de alejamiento s en relación a las retenciones
7.105	592	5.741	478	1.183	9	80,8%

Alejamientos

En parte responsable de los alejamientos, la OE organiza el retorno efectivo de los extranjeros en situación irregular. En materia de alejamientos, coexisten diferentes métodos: repatriaciones, devoluciones y retornos voluntarios. En colaboración con Fedasil, la OIM, la Policía Federal, Frontex u otros Estados miembros de la UE, estos retornos se realizan en coche, tren o avión. Dependiendo del caso y de las circunstancias, el extranjero puede ser acompañado a su destino y/o embarcado en vuelos especiales organizados en colaboración con otros Estados miembros de la UE o con Estados asociados. Las operaciones de retorno se llevan a cabo en las condiciones más humanas posibles.

Tipo de alejamiento		Efectivos
Repatriaciones (retornos forzosos)	Hacia el país de origen	3.001
	Traslados (Dublín)	1.072
	Traslados (Bilaterales)	430
	Total	4.503
Devoluciones	Total	2.475
Retornos voluntarios (asistidos)	Con apoyo de la OE (inc. Fedasil)	363
	OIM (Org. Internacional Migraciones)	3.670
	Total	4.033
Total		11.010

Asilo

Marco legal

La Ley de 12 de enero de 2007 sobre la acogida de solicitantes de asilo y otras categorías de extranjeros constituye la referencia para la acogida en Bélgica de los solicitantes de protección internacional y de otras categorías de extranjeros (tras un cambio en la ley, ahora se habla de una "solicitud de protección internacional" en lugar de una "solicitud de asilo").

Esta ley transpone al derecho belga las Directivas 2003/9/CE y 2013/33/UE de la Unión Europea, que establecen normas mínimas sobre las condiciones de acogida de los solicitantes de asilo con el fin de garantizarles una vida digna y armonizar dichas normas en los distintos Estados miembros.

El procedimiento de asilo y las competencias de los organismos de asilo encuentran su fundamento en la Ley de 15 de diciembre de 1980 relativa al acceso al territorio, la residencia, el establecimiento y la expulsión de extranjeros, modificada por la Ley de 15 de septiembre de 2006.

Todo extranjero que llegue a Bélgica puede solicitar asilo y protección a las autoridades belgas. El solicitante de asilo pasará por diferentes etapas, desde la presentación de la solicitud hasta la decisión final. El Estado belga examina si el extranjero cumple los criterios definidos por la Convención de Ginebra de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados.

La Convención de Ginebra define al refugiado como cualquier persona:

"Que, por temor fundado a ser perseguido por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social u opinión política, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, debido a ese temor, no quiera acogerse a la protección de ese país; o el que, si no tiene nacionalidad y se encuentra fuera del país de su anterior residencia habitual como consecuencia de esos acontecimientos, no pueda o, debido a ese temor, no quiera regresar a él".

Al firmar esta convención, Bélgica se comprometió a proteger a los refugiados en su territorio. Los solicitantes de asilo reconocidos como refugiados reciben un permiso de residencia de duración ilimitada.

En Bélgica, los solicitantes de asilo no tienen derecho a recibir ayuda económica, sino a ser acogidos durante todo el período de examen de su solicitud: el derecho a la asistencia material se abre desde el momento de la presentación de la solicitud de asilo y termina cuando finaliza el procedimiento de asilo. Los solicitantes de asilo no están obligados a residir en la estructura de acogida que se les asigna, aunque la mayoría de ellos lo haga. La acogida se organiza en una estructura abierta, gestionada por la Agencia Federal para la Acogida de Solicitantes de Asilo (Fedasil) o por alguno de sus socios.

Procedimiento

El procedimiento actual entró en vigor el 1 de junio de 2007.

La solicitud se hace normalmente en la Oficina de Extranjería. Pero también se puede presentar una solicitud de asilo en la frontera (por ejemplo, en el aeropuerto), en un centro de detención o en una institución penitenciaria.

La Oficina de Extranjería registra la solicitud de asilo y examina si Bélgica es responsable de su tramitación. Si otro Estado miembro es responsable

de él, Bélgica podrá trasladar al solicitante de asilo a su territorio. En esta fase, el solicitante de asilo solo hace una breve declaración y responde a un cuestionario normalizado.

La solicitud es examinada por el Comisariado General para Refugiados y Apátridas (CGRA). En una entrevista con un miembro del CGRA, el solicitante tiene la oportunidad de exponer sus circunstancias y de especificar las razones de su solicitud. El CGRA examina si las declaraciones del solicitante coinciden con la realidad y le permiten acceder al estatuto de refugiado o a la protección subsidiaria.

Desde 2006, además del estatuto de refugiado, existe el "estatuto de protección subsidiaria". Este estatuto puede concederse a los solicitantes de asilo que no cumplan los criterios para el reconocimiento del estatuto de refugiado pero que, sin embargo, se encuentren en una situación en la que el retorno a su país de origen suponga un riesgo real de perjuicio grave.

El CGRA puede conceder o denegar el estatuto de refugiado y la protección subsidiaria. A lo largo de este procedimiento, el solicitante de asilo recibe un permiso de residencia temporal.

Si no está de acuerdo con la decisión del CGRA, el solicitante de asilo puede interponer un recurso ante el Consejo de lo Contencioso en materia de Extranjería (CCE). Esta jurisdicción puede confirmar, modificar o anular la decisión del CGRA.

Después del procedimiento

Con la decisión final tomada por el CCE, el procedimiento de asilo concluye. Sin embargo, como ocurre con cualquier otro acto administrativo, sigue existiendo la posibilidad de interponer un recurso de casación ante el Consejo de Estado. Este último lleva a cabo un procedimiento de filtro para comprobar si los motivos de este recurso son válidos.

Al final del procedimiento de asilo, o bien se concede protección al solicitante de asilo, ya sea por el estatuto de refugiado o por el estatuto de protección subsidiaria, o bien se desestima la solicitud. Cuando la solicitud de asilo ha sido rechazada definitivamente, el solicitante de asilo recibe una orden de abandonar el territorio.

Designación de un lugar de acogida

La persona que ha solicitado asilo en la Oficina de Extranjería se dirige a Fedasil, que le asigna una plaza de acogida.

Se realiza un examen médico para todos los nuevos solicitantes de asilo (examen general, enfermedades, infecciones, etc.). Dependiendo del país de origen, reciben las vacunas recomendadas por las autoridades de salud pública (sarampión, paperas, rubéola, polio, etc.). También se les toma una radiografía de tórax para detectar la tuberculosis. Las personas

infectadas deben ser hospitalizadas. Los solicitantes de asilo deben someterse a este examen cada seis meses durante los dos primeros años de su estancia en Bélgica. La asistencia médica continúa en la estructura de acogida.

Fedasil proporciona a todos los nuevos solicitantes de asilo un folleto informativo (disponible en diez idiomas) sobre de sus derechos y obligaciones durante el período de acogida.

Al asignar las plazas de acogida, Fedasil intenta tener en cuenta, en la medida de lo posible, la situación particular de los solicitantes de asilo (familia con hijos, usuarios de sillas de ruedas, menores no acompañados, etc.)

La red de acogida

A 01/08/2018, la red de acogida para demandantes de asilo en Bélgica contaba con una capacidad de 20.810 plazas y una tasa de ocupación del 77% (15.996 personas), con la siguiente distribución:

- Alojamiento colectivos
- Fedasil (17 centros): 4.522
- Cruz Roja francófona: 4.354
- Cruz Roja flamenca: 2.144
- Otros: 839
- Alojamiento individuales
- CPAS (Iniciativas locales de acogida): 8.113
- Otros: 544
- Plazas abiertas para el retorno
- Fedasil: 294

Las instalaciones de acogida son "abiertas", lo que significa que los residentes pueden entrar y salir libremente. Reciben alimentación, alojamiento y ropa, así como apoyo social, médico y psicológico, dinero de bolsillo y acceso a asistencia jurídica y a servicios de interpretación y formación.

El Gobierno federal (acuerdo de gobierno de octubre de 2014) ha previsto un nuevo modelo de acogida, en el que la acogida en centros colectivos sea la norma y la acogida en viviendas individuales sea excepcional y destinada a personas vulnerables (mujeres embarazadas, mujeres aisladas con hijos, personas con discapacidad, etc.) y a solicitantes de asilo con grandes posibilidades de ser reconocidos como refugiados. Fedasil ha puesto en marcha varios proyectos piloto para preparar este modelo de acogida.

Fin de la acogida

El derecho a la acogida termina cuando se ha completado el procedimiento de asilo y se han agotado todos los procedimientos de recurso. Tras una decisión positiva, el refugiado (o beneficiario de protección subsidiaria) recibe un permiso de residencia y puede buscar su

propio alojamiento. Puede permanecer dos meses más en la estructura de acogida mientras encuentra un lugar de residencia adecuado. También puede solicitar ayuda a un Centro Público de Acción Social (CPAS).

Tras una decisión negativa, el solicitante de asilo rechazado recibe una orden de abandonar el territorio. Desde 2012 y con la creación de un "itinerario de retorno", las personas cuya decisión negativa ha sido confirmada por el Consejo de lo Contencioso en materia de Extranjería son invitadas a visitar uno de los cuatro centros de Fedasil que cuentan con "plazas abiertas de retorno". La prioridad es convencer a los residentes de la ventaja del retorno voluntario sobre el forzoso. El carácter "abierto" de los centros de acogida está garantizado, ya que no habrá expulsión de residentes durante el período de ejecución de la orden de abandonar el territorio (generalmente 30 días), y el residente siempre puede abandonar el centro cuando lo desee.

Menores

En los centros de acogida, uno de cada tres residentes es menor de 18 años. La mayoría de ellos han llegado a Bélgica con sus padres. Las familias con niños comparten habitaciones familiares que les ofrecen algo de privacidad.

Escolarización

Como todos los menores de edad en Bélgica, los niños que residen en centros de acogida también van a la escuela. En la mayoría de los casos, los recién llegados son dirigidos a una clase de acogida o clase puente para prepararlos para la enseñanza y para aprender rápidamente el idioma. A partir de entonces, asisten a una clase regular adaptada a su nivel de educación.

Menores extranjeros no acompañados (mena)

Los jóvenes que llegan a Bélgica sin padres o familia siguen una ruta diferente a la de los solicitantes de asilo adultos. Se organiza una recepción adecuada para los menores extranjeros no acompañados.

Se considera solicitante de asilo a un menor no acompañado que no está acompañado por sus padres o por un tutor legal (persona que ha sido designada en el país de origen para ejercer la patria potestad en lugar de los padres y que es el representante legal del menor). El procedimiento de asilo se adapta a la edad de los jóvenes solicitantes.

Familias que residen ilegalmente

En virtud del Real Decreto de 24 de junio de 2004, los hijos menores de padres que residen ilegalmente en Bélgica tienen derecho a recibir asistencia material en un centro de acogida, sobre la base de un estado de necesidad reconocido por un CPAS. Para no separarlos de sus padres, este derecho de acogida de los menores se extiende a sus padres. Para ello, primero deben presentar una solicitud en un CPAS. Las familias que

residen ilegalmente son alojadas en las unidades de alojamiento de la Oficina de Extranjería o, si no hay espacio, en un centro de Fedasil (plazas abiertas de retorno).

Solicitantes de asilo 2017			
Número de solicitantes de asilo que han presentado una primera solicitud	Número de solicitantes de asilo que han presentado una solicitud posterior	Total	Porcentaje de solicitudes múltiples
15.373	4.315	19.688	22 %

A 31/08/2018 el número de solicitantes era de 15.153. De ellos, a 6.337 les fue reconocido el estatus de refugiado y a 1.334 el estatus de protección subsidiaria. A 3.804 personas les fue denegado alguno de los dos estatus anteriores. En 2.432 casos, la solicitud fue considerada improcedente; en 426 la solicitud se declaró infundada.

Los principales países de origen de los solicitantes de asilo en 2018 (hasta agosto) son Siria (2.509), Afganistán (1.322), Palestina (1.262) e Irak (1.158).

Retorno voluntario

El programa de retorno voluntario está abierto a todos los migrantes, ya sean solicitantes de protección internacional, solicitantes rechazados o migrantes sin permiso de residencia. El regreso se organiza desde Bélgica al país de origen e incluye los gastos de transporte y la asistencia para el buen desarrollo del viaje. El programa también incluye, dependiendo de la situación del migrante, una bonificación de salida y una ayuda para la reintegración en el país de origen. Esta última puede ser utilizada para desarrollar una microempresa, alquilar o renovar una casa, reembolsar gastos médicos, etc.

Para informar y acompañar a los inmigrantes para un posible retorno voluntario, Fedasil tiene dependencias en Bruselas, Gante, Amberes, Lieja y Charleroi. Además, una red de organizaciones (servicios sociales, ONG, municipios, etc.) también está facultada para informar y apoyar a los migrantes en la toma de decisiones. Para la información de los solicitantes de protección internacional, los trabajadores sociales y los asesores están presentes en los centros de acogida.

Acompañamiento

El retorno voluntario es objeto de un doble enfoque: un enfoque proactivo centrado en los solicitantes de protección internacional y un enfoque general dirigido a un público más amplio. La información y el apoyo es el papel de los consejeros de retorno.

En el momento de su solicitud de protección internacional en la Oficina de Extranjería, el migrante recibe la primera información sobre el retorno voluntario en forma de folleto. Si su solicitud de protección internacional es rechazada, recibe una orden de abandonar el territorio, acompañada de un segundo folleto informativo sobre el retorno voluntario.

A continuación, se asigna al migrante una plaza de retorno y se le presta apoyo para el retorno voluntario. Las plazas abiertas de retorno se encuentran en los centros de acogida gestionados por Fedasil. El inmigrante puede permanecer allí durante 30 días para preparar su posible regreso. El apoyo es proporcionado por un asesor de Fedasil, con la participación de un agente de la Oficina de Extranjería.

El itinerario de retorno y el funcionamiento de las plazas de retorno se explican a los solicitantes de protección internacional a través de una hoja informativa disponible en 11 idiomas.

[Acompañamiento de inmigrantes en situación irregular](#)

Para todas las personas que no pertenecen a la red de acogida, el retorno voluntario debe ser lo más accesible posible, y aquí es donde entran en juego las oficinas de retorno de Fedasil y su amplia red de asociados.

Fedasil también colabora con administraciones y organizaciones locales, incluidas las ciudades de Amberes, Gante, Ostende y Aalst, así como con organizaciones activas en Bruselas, Charleroi y Amberes. Su papel: garantizar que sus servicios administrativos, o las diversas organizaciones activas en la región, estén bien informados sobre el programa de retorno voluntario. El objetivo es que ellos, a su vez, puedan informar a los interesados y enviarlos a las oficinas donde se puede organizar un retorno voluntario.

Por otra parte, el proyecto de asistencia y sensibilización sobre el retorno de la Oficina de Extranjeros, el proyecto SEFOR, se encarga del seguimiento de los extranjeros que reciben una orden de salida del territorio pero que permanecen fuera de las estructuras de acogida, y de sensibilizarlos sobre el retorno voluntario.

[Los asesores de retorno de Fedasil](#)

Los asesores de Fedasil trabajan en los centros de acogida, en los mostradores de retorno y apoyando las iniciativas locales de acogida (ILA). Un asesor de retorno es responsable de informar al migrante, registrar y evaluar su solicitud, organizar el retorno real en colaboración con la OIM y evaluar las posibilidades de reintegración en su país de origen. Su función es, por lo tanto, eliminar cualquier obstáculo entre la decisión voluntaria y la salida efectiva. Sin embargo, el migrante sigue siendo responsable de la obtención de los documentos de viaje.

Viaje de retorno

En la organización del viaje, Fedasil colabora con la OIM (Organización Internacional para las Migraciones), que se encarga de reservar los vuelos y acompañar al migrante hasta el punto de partida, así como a su llegada al destino final y, en caso necesario, durante las escalas.

El programa de retorno voluntario está dirigido a los migrantes de todos los orígenes. El viaje suele ser por vía aérea. Sin embargo, para los países del continente europeo que no necesitan visado, el regreso se realiza en autobús (por ejemplo, los países balcánicos, excepto Kosovo y Albania).

Facilitación del retorno

Se hace todo lo posible por eliminar los obstáculos que pueden encontrar los migrantes entre su decisión de regresar y su regreso efectivo:

- La OIM se encarga de reservar los viajes: billetes de avión o de autobús hasta el destino final
- Los asesores mantienen informados a los migrantes
- Si es necesario, los migrantes en situación precaria pueden recibir una acogida temporal de emergencia
- La OIM garantiza el reembolso de los títulos de viaje;
- La OIM también reembolsa los gastos de transporte al aeropuerto o estación (hasta 50 euros por persona);
- También se ofrece una acogida y acompañamiento a la salida y a la llegada, así como un transporte especial para las personas que no pueden viajar solas.

El programa también incluye una prima de retorno de 250 euros por adulto (125 euros para una persona menor de 18 años), entregada en el momento de la salida. Esta bonificación se concede únicamente a los inmigrantes de países sujetos a la obligación de visado: los Estados miembros de la UE, así como los países balcánicos, incluido Kosovo, no entran por tanto en esta categoría.

Ayuda para la reintegración

El programa de retorno voluntario incluye el apoyo a la reintegración en el país de origen. La reintegración permite responder a los problemas a los que se enfrentan los migrantes a su regreso, al tiempo que permite a los trabajadores sociales proponer soluciones concretas: desarrollo de una microempresa, renovación o alquiler de una vivienda, búsqueda de empleo, gastos médicos, etc.

Para la puesta en marcha de proyectos de reintegración, Fedasil colabora con dos organizaciones que cuentan con una red de socios extendida a diferentes regiones del mundo: la OIM (Organización Internacional para las Migraciones) y Caritas Internacional. Estas dos organizaciones se ponen en contacto con sus socios u oficinas locales para asegurar la reintegración óptima de los migrantes. Además, los socios locales de reintegración llevan a cabo una labor de información: reúnen toda la

información posible sobre la región o la ciudad de retorno, evalúan la situación socioeconómica y las diferentes posibilidades de integración de los migrantes.

Las primas de reintegración no se dan en efectivo a los migrantes, sino a los socios locales, que a su vez realizan los pagos necesarios. Estas bonificaciones deben ser utilizadas dentro de los doce meses siguientes al retorno. Durante este período de un año, la OIM y Caritas supervisan los proyectos.

Acceso a la reintegración

El acceso a la reintegración depende de la situación del migrante: país de origen, situación administrativa y vulnerabilidad. Al solicitar el retorno voluntario, el consejero de retorno analiza la situación personal del migrante y determina así sus posibilidades de reintegración.

El apoyo a la reintegración consiste en asistencia material proporcionada por los asociados locales. Esta asistencia consta de varios niveles.

El nivel básico corresponde a una ayuda material de 700 euros, accesible a las nacionalidades para las que se exige visado para Bélgica y siempre que las personas hayan presentado alguna vez una solicitud de protección internacional, se les haya denegado o no. Además, podrá concederse una ayuda adicional de 1.500 euros a los solicitantes de protección internacional durante el procedimiento o durante los 30 días siguientes a la orden de abandonar el territorio.

Paralelamente, también se apoya la reinserción por un importe de 500 a 1.500 euros, accesible a todas las personas que cumplan los criterios de vulnerabilidad. Para ofrecer este apoyo adicional, el asesor de retorno tiene en consideración la situación individual de las personas. Por ejemplo, se tiene en cuenta a las mujeres embarazadas, a las personas con problemas de salud, a las víctimas de la trata de seres humanos, a las familias con hijos, etc.

Evolución del número de retornos voluntarios en los últimos 10 años

2007: 2.593	2013: 4.585
2008: 2.669	2014: 3.587
2009: 2.659	2015: 4.053
2010: 2.957	2016: 4.267
2011: 3.358	2017: 3.827
2012: 5.656	2018: 1.960 (*)

(*) Hasta 31/07/2018

Los principales países de destino de los retornados en 2018 (hasta 31/07/2018) son Ucrania (382), Georgia (361), Rumanía (229), Brasil (204) e Irak (123).

De las personas que se acogieron al retorno voluntario hasta julio de 2018, el 14% eran demandantes de asilo, el 32% eran demandantes de asilo rechazados y el 54% estaban en situación de residencia irregular.

Reinstalación

La reinstalación consiste en seleccionar y trasladar a los refugiados de un país en el que han buscado protección a un tercer país que haya aceptado previamente concederles un derecho de residencia permanente. Esta medida ofrece una solución para las personas que no pueden regresar a su país de origen pero que tampoco pueden beneficiarse de una protección suficiente o de perspectivas de integración local en el país de primera acogida.

Al invertir en la reinstalación en su territorio, Bélgica está trabajando en favor de una política integrada de protección internacional. Por una parte, puede proporcionar protección a los solicitantes de protección internacional que llegan espontáneamente al país y, por otra, puede proporcionar protección a los refugiados más vulnerables de todo el mundo mediante el procedimiento de reinstalación.

En todo el mundo, muchos refugiados no pueden regresar a sus países porque seguirán siendo perseguidos. Muchos viven en situaciones peligrosas o tienen necesidades específicas que no pueden satisfacerse en el país donde han encontrado protección. La reinstalación es una de las tres soluciones duraderas para las víctimas de la persecución. De hecho, el ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados) examina primero individualmente para cada uno de los refugiados afectados si el retorno al país de origen o la integración local en el primer país de acogida no es una (mejor) solución. Solo cuando se excluyen estas dos opciones se puede considerar la reinstalación.

Protección internacional

Desde 2009, Bélgica ha llevado a cabo periódicamente operaciones de reinstalación en colaboración con el ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados) y la Unión Europea. A partir de 2013, Bélgica cuenta con un programa de reinstalación estructural y se ha comprometido a acoger cada año a un contingente de refugiados vulnerables. Por lo tanto, además de su política de protección internacional, organiza el traslado de un determinado número de refugiados con el fin de ofrecerles protección, concederles el derecho de residencia en su territorio e integrarlos.

Unión Europea: medios y marco de acción

El Parlamento Europeo adoptó el Programa de Reinstalación Europea Común el 29 de marzo de 2012. A partir de 2013, se concede una mayor ayuda económica del Fondo Europeo para los Refugiados y, a partir de 2014, del Fondo para el Asilo, la Migración y la Integración, a los Estados miembros que se comprometen a reinstalar a los refugiados teniendo en

cuenta las prioridades relativas a regiones geográficas, nacionalidades o categorías de refugiados específicas.

En este contexto, Bélgica se ha comprometido desde 2013 a reubicar una cuota anual de refugiados, aplicando su primer programa estructural de reinstalación. Desde ese año, y hasta agosto de 2018, 2.885 refugiados se han reinstalado en el país, la mayoría sirios (2.535) y congoleños (315).

Acceso y residencia

Estancia de corta duración

Una estancia corta es una estancia de no más de 90 días. Esto incluye, entre otras cosas, una estancia en el marco de una visita familiar o amistosa, una estancia turística o un viaje de negocios, comercial, deportivo o cultural.

La Oficina de Extranjería tramita las solicitudes de visado y las solicitudes de prórroga para estancias de corta duración. También comprueba si los extranjeros que residen en Bélgica bajo esta modalidad abandonan realmente el territorio al final del período de estancia autorizado.

Reagrupación familiar

Este procedimiento permite la creación o reconstitución de una unidad familiar en Bélgica. Los miembros de la familia de un belga o de un nacional de un tercer país autorizado a residir en Bélgica puede, en determinadas condiciones, reunirse con su familiar en Bélgica.

Los miembros de la familia de un ciudadano de la Unión Europea se benefician de disposiciones más favorables.

Estancia de larga duración

Se trata de estancias de más de 90 días.

La OE tramita las solicitudes de permisos de residencia de nacionales de terceros países. Entre ellas se incluyen las solicitudes presentadas por estudiantes, trabajadores asalariados o autónomos, au pairs, ministros de religión o solicitudes presentadas por motivos humanitarios.

Estancia excepcional

En circunstancias excepcionales, la OE tramita las solicitudes de permisos de residencia presentadas en el territorio: a saber, las solicitudes por motivos humanitarios (procedimiento del artículo 9 bis) y las solicitudes por motivos médicos (procedimiento del artículo 9 bis).

Protección de los grupos vulnerables

La OE presta especial atención a las personas vulnerables. Esta atención se dirige a dos categorías de personas: las víctimas de la trata de seres humanos y los menores extranjeros no acompañados (mena).

La OE se encarga del examen y seguimiento de expedientes de víctimas de la trata de seres humanos (adultos y menores). Dependiendo del caso

y de la voluntad de cooperar con las autoridades competentes, las víctimas pueden recibir un permiso de residencia.

En el caso de los menores no acompañados, la Unidad de MENA de la OE es responsable de revisar y dar seguimiento a los casos de aquellos que no solicitan asilo. La Oficina también es responsable de redactar las fichas de registro de todos los *mena* que se presentan espontáneamente.

UNA VISIÓN CRÍTICA DE LA POLÍTICA DE INMIGRACIÓN

Sobre la base de la nota de política general presentada por el Secretario de Estado de Asilo e Inmigración en octubre de 2017, que define las actuaciones en la materia para el año 2018, algunas entidades que trabajan en el ámbito de la inmigración han expresado su opinión al respecto.

Tal es el caso de CIRE (Coordinación e Iniciativas para Refugiados y Extranjeros), entidad creada en 1954 que agrupa a 24 organizaciones tan diversas como servicios sociales para ayuda a solicitantes de asilo, sindicatos, servicios de formación permanente y organizaciones internacionales (entre las que se encuentran Amnistía Internacional, Caritas, Cruz Roja, Médicos del Mundo, el Movimiento contra el Racismo, el Antisemitismo y la Xenofobia y los sindicatos CSC y FGTB). Su objetivo es reflexionar y actuar de forma concertada sobre las cuestiones relacionadas con los problemas de los solicitantes de asilo, los refugiados y los extranjeros.

La entidad considera que existe un discurso aceptado de firmeza hacia los inmigrantes y en general de excesiva estigmatización de los extranjeros. Presentar a los extranjeros principalmente como un problema que hay que gestionar, un fraude que hay que frenar o como abusadores o delincuentes que hay que controlar no contribuye a construir un proyecto de sociedad inclusiva.

Para CIRE, la terminología y las expresiones utilizadas por el Secretario de Estado en su nota de política general para 2018 reflejan una visión que presenta la inmigración como un fenómeno esencialmente negativo y que, por tanto, debe ser contenido por representar una amenaza para los valores occidentales.

Ante el anuncio del Secretario de Estado de que la voluntad de cumplir y respetar esos valores puede convertirse en una condición para la concesión de un permiso de residencia o para la conversión de un permiso temporal en un permiso permanente, la entidad considera que en primer lugar el Estado debe dar ejemplo, respetar los derechos de las personas y tratarlas con humanidad, ya que profesar valores sin aplicarlos, o incluso invocarlos para motivar acciones que los debiliten, solo pueden tener el efecto contrario al objetivo declarado.

En lo que se refiere a la reagrupación familiar, recuerda que las condiciones para su concesión se han endurecido en los últimos años y que los procedimientos para solicitar un visado de reagrupación familiar pueden ser largos y costosos ya que deben aportarse diferentes documentos, a veces difíciles de obtener en los países de origen (por ejemplo, documentos acreditativos del estado civil, que deben traducirse y legalizarse en el país de origen para establecer el vínculo familiar).

Conviene recordar que la Directiva europea sobre reagrupación familiar establece que el período de nueve meses para tramitar una solicitud de reagrupación familiar puede prorrogarse en circunstancias especiales, en particular debido a la complejidad de la solicitud, pero la Comisión Europea considera que esta excepción debe interpretarse de forma estricta y caso por caso. "Los problemas de capacidad administrativa no pueden justificar una prórroga excepcional del plazo" (ya en 2016, el Gobierno belga decidió ampliar el plazo de seis a nueve meses así como dos prórrogas excepcionales de tres meses, lo que significa que el tiempo de tramitación para las familias puede llegar hasta los quince meses).

CIRE considera que al haber restringido las condiciones de reagrupación familiar durante varios años y al haber ampliado los plazos de tramitación de las solicitudes, el Gobierno tiene la intención de limitar el número de personas que llegan a Bélgica para ejercer su derecho a la reagrupación familiar, o al menos retrasar su llegada.

Por lo que respecta a la migración de estudiantes, frente a la denuncia de "abusos", la entidad recuerda que la obtención de un visado de estudiante para personas de terceros países no es fácil. Se establecen muchas condiciones y se deja un amplio margen de discrecionalidad a la Oficina de Extranjería. También tiene un coste significativo, ya que el estudiante ha de demostrar que dispone de recursos suficientes para mantenerse durante todo el período de estancia, es decir, para cubrir los costes de estancia, estudios, asistencia sanitaria y repatriación. El importe mínimo exigido actualmente es de 631 euros netos al mes. A ello hay que añadir el coste de presentación de la solicitud y la supresión de becas para estudiantes de terceros países.

En cuanto a la migración de nacionales de países de la Unión Europea, la nota de política general plantea la denegación o retirada del derecho de residencia a aquellos que constituyan una "carga excesiva" para el sistema de asistencia social, con el fin de luchar contra la migración social.

A ese respecto, conviene recordar que tanto la Ley de 15 de diciembre de 1980 como la Directiva 2004/38/CE relativa a la libre circulación de trabajadores establecen que, para constituir una "carga excesiva", no basta con tener dificultades temporales, tener un trabajo por cuenta propia o un empleo inestable, o alternar períodos de actividad e inactividad. Sin embargo, a juicio de CIRE, estas disposiciones, así como la legislación y la jurisprudencia europeas en este ámbito, en la práctica,

no se respetan suficientemente. La emisión de una orden de abandonar el territorio a los ciudadanos europeos es a menudo poco meditada y automática. Hay que tener en cuenta además que si no se regula estrictamente y se estudia detenidamente, la utilización del concepto de carga excesiva inflige a determinados colectivos una inestabilidad de residencia, una alternancia entre períodos de residencia legal y períodos en situación irregular o períodos de ausencia. La expulsión solo debe ser el último recurso.

El Gobierno belga ha manifestado en varias ocasiones que no habrá regularizaciones colectivas. Para el Secretario de Estado, una política de regularización a gran escala socavaría la autoridad de las órdenes de abandono del territorio y la política migratoria en su conjunto. CIRE recuerda que es la creciente complejidad y la restricción de los procedimientos de asilo y residencia en los últimos años lo que ha sumido a muchas personas, y en particular a las familias que en un momento dado tenían derecho de residencia en Bélgica o estaban en condiciones de obtenerlo, en una situación de residencia ilegal. Ser residente ilegal, ser "ilegal", significa simplemente no tener permiso de residencia en Bélgica. Nada más. Eso no convierte a esas personas en criminales. La mayoría de ellas no han elegido estar en situación irregular en Bélgica y no han cometido ninguna infracción.

Según la entidad, el marco legal actual para la regularización no garantiza la seguridad jurídica. Si bien la regularización debe seguir siendo un procedimiento excepcional, que interviene en situaciones humanitarias a las que el procedimiento de asilo o de migración legal no ha podido dar una respuesta, no puede ser un simple instrumento político en manos del ministro competente, ni una política que dependa únicamente del poder discrecional de la Oficina de Extranjería.

Si bien la nota de política general no menciona la regularización por razones médicas, CIRE pone de manifiesto que ese procedimiento ha sido objeto durante años de una interpretación muy restrictiva por parte de la OE, lo que ha dado lugar al regreso de personas gravemente enfermas a su país de origen sin la posibilidad de un tratamiento adecuado. El Defensor del Pueblo federal elaboró en 2016 un informe en el que señalaba la falta de uniformidad en la evaluación de la "gravedad" de la enfermedad y del tratamiento que los médicos consideran necesario, la falta de consulta a los médicos que atienden a los solicitantes y las condiciones de trabajo de los médicos, que "no siempre les permiten actuar de acuerdo con la ética médica".

En relación con el asilo, el Secretario de Estado afirma que durante la década 2005-2015, Bélgica experimentó una afluencia desproporcionada de solicitantes de asilo en relación con su tamaño y población y que la restricción de los flujos migratorios incontrolados y la limitación de las solicitudes de asilo son una prioridad absoluta en 2018.

Para CIRE, querer limitar a toda costa el número de solicitudes de asilo presentadas en Bélgica equivale a considerar el asilo como una simple herramienta para la gestión de la migración. Cabe recordar que el derecho de asilo es un derecho fundamental consagrado en varios textos internacionales que vinculan a Bélgica. Toda persona tiene derecho a solicitar asilo y, por lo tanto, debe poder hacerlo estando plena e imparcialmente informada y no siendo disuadida de hacerlo. La información proporcionada en materia de asilo debe ser completa, clara e imparcial.

La ley de 1 de julio de 2016, relativa al carácter temporal del estatuto de refugiado, introdujo la posibilidad de retirar el permiso de residencia a los refugiados reconocidos si las condiciones que condujeron a su reconocimiento han dejado de existir. El Secretario de Estado afirma que si la seguridad mejora de forma duradera en países de origen importantes, pedirá al CGRA que vuelva a evaluar la situación de riesgo de persecución o de daños graves a las personas afectadas. CIRE considera que incluso si cesara la necesidad de protección de una persona, cabría preguntarse qué sentido tiene dejar de autorizar la residencia y expulsar del territorio a personas que han estado residiendo legalmente en el país durante años y que están integradas en la sociedad belga.

Por otra parte, se afirma en la nota de política general que la protección a los refugiados solo puede ser apoyada por la población cuando las autoridades toman medidas contra las personas que han obtenido el estatuto de refugiado o la protección subsidiaria de manera fraudulenta o que participan en actividades delictivas. No obstante, recuerda CIRE, el número de exclusiones y retiradas realizadas por el CGRA por estos motivos es muy limitado.

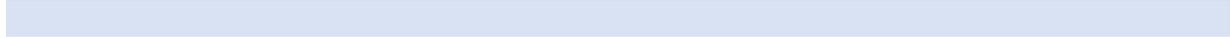
Con respecto a la revisión del sistema europeo de asilo, se afirma en la nota que no puede haber solidaridad sin responsabilidad, es decir, que cada miembro del espacio Schengen debe controlar estrictamente sus fronteras exteriores para evitar que los inmigrantes sin visados ni pasaportes entren en dicho espacio. Para CIRE, impedir que los inmigrantes lleguen al espacio Schengen significa privarles de la protección jurídica que ofrece la Convención de Ginebra, firmada por los países de la UE. No es coherente hablar de la libre elección del país de asilo cuando el Reglamento de Dublín no tiene en cuenta los deseos de los solicitantes de asilo. Sobre todo porque, en la práctica, Bélgica siempre devuelve a los inmigrantes a los primeros países de entrada mediante una aplicación sistemática del Reglamento de Dublín, cuando podría declararse competente para analizar su solicitud de protección.

El Secretario de Estado se congratula de que el número de retornos, tanto voluntarios como forzosos, haya aumentado desde la toma de posesión del Gobierno. Sin embargo, señala que este progreso sigue siendo en gran medida insuficiente en relación con el número de personas que han recibido una orden de salida del país. Recuerda la política de fomento del

retorno voluntario ha incrementado su número en casi un tercio entre 2014 y 2016.

CIRE considera que si bien es innegable que el número de retornos voluntarios ha aumentado, los últimos meses han demostrado que la información proporcionada a los solicitantes de asilo durante el procedimiento no siempre ha sido completa y correcta. La información proporcionada tenía por objeto principalmente disuadir a determinados grupos de personas, como iraquíes y afganos, de presentar una solicitud de asilo.

En cuanto a los retornos forzosos, el Secretario de Estado los considera una prioridad política. En opinión de CIRE, esto no detendrá los flujos migratorios hacia Bélgica y la UE. Esta política, que es costosa en términos de finanzas públicas, se ha seguido durante años y no hay indicios de que el número de personas que residen ilegalmente en el país haya disminuido.



FRANCIA

LA LEY DE ASILO Y DE INMIGRACIÓN FACILITA EL EMPLEO DE ALGUNOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

La ley denominada de «Asilo e inmigración» fue adoptada definitivamente por el Parlamento el 1 de agosto. Este texto, que se propone, en particular, facilitar el empleo de algunos trabajadores extranjeros con el fin de favorecer su integración, extiende el beneficio del «pasaporte talento» y crea un estatuto para los jóvenes «au pair».

La ley para una inmigración controlada, un derecho de asilo efectivo y una integración exitosa prevé, en concreto, reducir el plazo más allá del cual un solicitante de asilo que no haya obtenido una respuesta a su petición pueda solicitar una autorización para trabajar en Francia, así como extender a nuevos beneficiarios la tarjeta de residencia plurianual denominada «pasaporte talento», creada por ley de Inmigración del 7 de marzo 2016. Salvo excepciones, estas medidas entrarán en vigor el día siguiente de la publicación de la ley en el Diario oficial. Como algunos parlamentarios han recurrido al Consejo constitucional, la publicación de la ley tendrá que esperar hasta que «los Sabios» dicten su decisión.

Permitir más tempranamente que los solicitantes de asilo puedan trabajar

Actualmente, un solicitante de asilo que se encuentre a la espera de una respuesta de la Oficina francesa de protección de los refugiados y apátridas (Ofpra) no puede pedir una autorización para trabajar en Francia hasta que haya expirado un plazo de nueve meses, a contar desde la presentación de su solicitud. Este plazo queda reducido ahora a seis meses. Además, la Administración tendrá dos meses, a partir de la recepción de la solicitud de autorización de trabajo, para notificar al extranjero su decisión. En ausencia de notificación en este plazo, la solicitud de autorización de trabajo será considerada concedida y aplicable para la duración del derecho al mantenimiento de la estancia del solicitante de asilo. Estas medidas entrarán en vigor a partir de una fecha que será fijada por decreto, y a más tardar el 1 de marzo de 2019.

Ampliación del beneficio de la tarjeta de estancia plurianual «pasaporte talento»

Desde el 1 de noviembre de 2016, los extranjeros altamente cualificados, denominados «con alto potencial» (la ley incluye una lista de las personas afectadas), pueden beneficiarse de un permiso de residencia plurianual con la leyenda «pasaporte talento». Esta tarjeta, con una duración máxima de cuatro años, se le entrega al extranjero a partir de la primera admisión de residencia, sin que sea necesario residir un primer año en Francia.

La ley amplía el campo de aplicación de esta tarjeta:

- Al extranjero cuyo renombre nacional o internacional está bien establecido y que venga a Francia para ejercer una actividad en un dominio artesanal. Actualmente, únicamente los extranjeros que trabajan en los ámbitos científico, literario, artístico, intelectual, educativo y deportivo podían beneficiarse de la obtención de esta tarjeta.
- A cualquier persona susceptible de participar, de manera significativa y duradera, en el desarrollo económico, en el desarrollo de la ordenación del territorio o en la proyección de Francia y que venga a ejercer en Francia una actividad en un ámbito científico, literario, artístico, artesanal, intelectual, educativo o deportivo.
- Al trabajador asalariado de una empresa innovadora, reconocida como tal por un organismo público, y ya no solamente de una empresa que tenga el estatuto fiscal de «joven empresa innovadora», a fin de ejercer funciones en relación con el proyecto de investigación y desarrollo de esta empresa o, añade el texto, en relación con el desarrollo económico de este proyecto.
- Al investigador que dependa de un programa de la Unión Europea (UE), de un programa multilateral que implique medidas de movilidad en uno o varios Estados miembros de la UE o de un convenio de recepción firmado con un organismo público o privado que tenga una misión de investigación o enseñanza superior previamente autorizado (transposición de la Directiva UE nº 2016/801 del 11 de mayo de 2016). La tarjeta de residencia «pasaporte talento» llevaría, en ese caso, la indicación «investigador – programa de movilidad».

Estas medidas entrarán en vigor a partir de una fecha que será fijada por decreto, y como muy tarde el 1 de marzo de 2019, y se aplicarán a las solicitudes presentadas posteriormente a esta fecha.

Transformar el APS «estudiante» en una tarjeta de residencia temporal

Un nuevo permiso de residencia temporal, con una validez de un año, no renovable, y llevando la mención «búsqueda de empleo o creación de empresa», sustituirá a la autorización provisional de residencia (APS) que, en la actualidad se concede al extranjero que ha sido titular de un permiso de residencia temporal plurianual, que lleva la indicación «estudiante», y que haya conseguido un título al menos equivalente al grado de «master» o que figure en una lista fijada mediante un decreto (es decir, unos estudios certificados por el Directorio nacional de certificaciones profesionales, el RNCP), y que bien se proponga completar su formación mediante una primera experiencia profesional, bien justifique un proyecto de creación de empresa en un ámbito que corresponda a su formación.

Por otra parte, el beneficio de esta tarjeta se ampliará al extranjero que haya sido titular de una autorización de residencia plurianual que lleve la indicación «investigador», siempre que haya terminado sus trabajos de investigación y que desee completar su formación mediante una primera experiencia profesional o justifique un proyecto de creación de empresa en un ámbito correspondiente a sus investigaciones.

Como sucede hoy con la APS, finalizado el período de un año cubierto por la autorización, si cumple las condiciones (obtención de un empleo, creación de una empresa viable, etc.), el trabajador extranjero podrá obtener, según los casos, una tarjeta de residencia temporal con validez de un año o un «pasaporte talento» válido por cuatro años.

Autorizar a trabajar a los extranjeros que están estudiando en otro Estado de la UE

Los estudiantes extranjeros autorizados a una estancia en un Estado miembro de la Unión Europea que efectúan una movilidad en Francia serán autorizados a ejercer, a título accesorio, una actividad profesional asalariada dentro del límite del 60 % de la duración de trabajo anual, en las mismas condiciones que los extranjeros que estudian en Francia que están autorizados a residir en el marco del derecho común (permiso de residencia temporal que lleva la mención «estudiante»).

Facilitar el acceso a la alternancia a los menores extranjeros no acompañados

El Código de trabajo dispone que la autorización de trabajo sea concedida por derecho al extranjero autorizado a residir en Francia para la conclusión de un contrato de aprendizaje o profesionalización de duración determinada. Esta autorización también se concederá por derecho a los menores extranjeros no acompañados de los que se haya hecho cargo la asistencia social para la infancia (sin importar que se hayan hecho cargo de los mismos antes o después de haber alcanzado la edad de 16 años), a expensas de la presentación de un contrato de aprendizaje o de profesionalización. Además, el menor que presente una solicitud de asilo será autorizado a proseguir su contrato de aprendizaje o de profesionalización durante la duración de la tramitación de su demanda.

Estas medidas entrarán en vigor a partir de una fecha que será fijada mediante un decreto, y como muy tarde el 1 de marzo de 2019, y se aplicarán a las solicitudes presentadas posteriormente a esta fecha.

Incrementar las exigencias en materia de traslado intra-grupal desde un país fuera de la UE

En el marco de un traslado entre establecimientos de una misma empresa o entre empresas de un mismo grupo, un aprendiz o un asalariado extranjero que resida fuera de la UE y que venga a Francia podrá obtener una tarjeta de residencia temporal de «aprendiz ICT» o una tarjeta de residencia plurianual con la leyenda «asalariado trasladado ICT» (*intra-*

corporate transfer). En la actualidad, ese trabajador debe justificar una antigüedad de al menos tres meses en la empresa que lo emplea. Esta antigüedad mínima será aumentada a seis meses.

Estos permisos de residencia, no renovables, no podrán concederse nuevamente al extranjero que venga a efectuar un nuevo período de prácticas o un nuevo traslado temporal intra-grupal sino después de un período de estancia de seis meses acumulados fuera de la UE.

El extranjero que haya obtenido la residencia en otro Estado miembro de la UE por los mismos motivos (traslado intra-empresarial o intra-grupal de un aprendiz o de un asalariado) puede efectuar una misión en Francia, con una duración inferior o igual a 90 días, al amparo del permiso de residencia concedido en el primer Estado miembro. El establecimiento o la empresa establecida en el primer Estado miembro deberán notificar de antemano el proyecto de movilidad del extranjero, en cuanto tenga conocimiento del mismo, a las autoridades administrativas competentes de este segundo Estado, así como a la autoridad administrativa competente designada por decreto del ministro encargado de la inmigración.

Mediante estas medidas -que entrarán en vigor a partir de una fecha que será fijada mediante un decreto, y a más tardar el 1 de marzo de 2019, y que se aplicarán a las solicitudes presentadas con posterioridad a dicha fecha- la ley tiene por objeto completar la transposición de la Directiva 2014/66/UE del 15 de mayo de 2014.

Permisos de residencia de «protección subsidiaria» o de «apátrida», itinerario de integración y otras medidas

La concesión de la protección subsidiaria o el estatuto de apátrida a un extranjero por la Ofpra darán derecho, al extranjero, a la expedición de un permiso de residencia plurianual con una duración máxima de cuatro años que llevará, según el caso, la indicación «beneficiario de la protección subsidiaria» o «beneficiario del estatuto de apátrida». Esta tarjeta dará derecho al ejercicio de una actividad profesional. Estas medidas entrarán en vigor a partir de una fecha que será fijada por decreto, a más tardar el 1 de marzo de 2019, y se aplicarán a las solicitudes posteriores a esta misma fecha.

Por otra parte, un refugiado o un beneficiario de la protección subsidiaria podrá solicitar el beneficio de derechos que se le conceden en aplicación, en particular, del Código de trabajo y del Código de la Seguridad social, sobre la base de la composición familiar considerada en el marco del procedimiento de asilo, sin tener que esperar que la Ofpra determine de manera definitiva estado civil.

Además el itinerario personalizado de integración -destinado al extranjero admitido por primera vez para residir en Francia o que entra regularmente en Francia con una edad comprendida entre los 16 y los 18 años y que

desea residir de forma duradera- incluirá, en adelante, orientación profesional y un acompañamiento destinado a favorecer su inserción profesional, en asociación con las estructuras del servicio público del empleo.

Crear un permiso de residencia temporal «joven au pair»

Se transpondrán las disposiciones relativas al «trabajo au pair» de la Directiva UE nº 2016/801 del 11 de mayo de 2016. Se creará un permiso de residencia temporal que llevará la mención «joven au pair», con una duración de un año, renovable por una sola vez, y podrá ser solicitada por los extranjeros con edades entre los 18 y los 30 años, que se desplace a Francia a una familia de recepción, sin que exista un vínculo de relación familiar con ella y de una nacionalidad distinta de la de sus miembros, con el fin de mejorar sus competencias lingüísticas y su conocimiento de Francia, a cambio de la realización de pequeños quehaceres domésticos y del cuidado de los hijos. El joven «au pair» deberá aportar la prueba de que dispone de un conocimiento básico del francés o de que posee un nivel de enseñanza secundaria o las calificaciones profesionales necesarias.

Sus derechos y obligaciones se definirán en un convenio celebrado entre él y la familia de recepción: modalidades de subsistencia, de alojamiento y de seguro en caso de accidente, modalidades que permitan al joven «au pair» asistir a cursos, número máximo de horas semanales dedicadas a las tareas de la familia dentro del límite veinticinco, descanso semanal y entrega de una suma en concepto de paga (dinero para pequeños gastos). Un anexo al convenio reflejará también algunas disposiciones del Código penal (trata de seres humanos, infracciones de explotación, derechos de la víctima y sanciones penales aplicables) y contendrá en definitiva la lista de las señas de las asociaciones especializadas en la asistencia a las víctimas.

La posesión de un permiso de residencia temporal «joven au pair» no permitirá el acceso al permiso de residencia plurianual general.

Penalizar el uso de un permiso de residencia que pertenece a un tercero

Hasta ahora, el hecho de utilizar un documento de identidad o de viaje que pertenece a un tercero, con o sin su consentimiento, con el objetivo de entrar o permanecer en el territorio del espacio Schengen u obtener indebidamente un título, una calidad, un estatuto o una ventaja se castiga con cinco años de encarcelamiento y 75 000 euros de multa (siete años de encarcelamiento y 100 000 euros de multa cuando estas infracciones se cometen de manera habitual). Así mismo, y en relación con el hecho, para el titular del documento de identidad o de viaje, en el caso de haber facilitado a sabiendas la comisión de tal infracción.

Esta infracción penal se extenderá al hecho de utilizar un permiso de residencia que pertenezca a un tercero o, para el titular de dicho título, de facilitar a sabiendas la comisión de tal infracción. «El uso fraudulento de un permiso de residencia, acompañado de un pasaporte extranjero, permite entrar en el territorio sin disponer de un visado, permanecer, y en la mayoría de los casos, trabajar», se explica en la exposición de motivos de la ley. Se extenderá también al hecho de circular por el territorio, además de al hecho de entrar o de permanecer. En cambio, se limitará al territorio francés, y no al territorio del espacio Schengen.

Hacia un único permiso de residencia para los trabajadores asalariados

El Gobierno estaría habilitado, en los dos años que sigan a la publicación de la ley en el Diario Oficial, a crear mediante un decreto ley, un único permiso de residencia, en lugar de los permisos de residencia que llevan la mención «asalariado» y «trabajador temporal», así como a simplificar el régimen de las autorizaciones de trabajo para la contratación de algunas categorías de asalariados por empresas que se benefician de un reconocimiento particular por el Estado, así como a proceder a una recodificación a derecho vigente de la parte legislativa del Código de entrada y estancia de los extranjeros y del derecho de asilo (Ceseda).



ITALIA

APROBADO EL DECRETO INMIGRACIÓN

El Consejo de Ministros de 24 de septiembre aprobó el decreto sobre seguridad e inmigración. La nueva norma, bajo el título "Disposiciones urgentes en materia de protección internacional e inmigración, seguridad pública y reorganización de la Agencia Nacional para la gestión de los bienes confiscados a la criminalidad organizada", endurece las condiciones para los solicitantes de asilo, limita la protección de los inmigrantes vulnerables y facilita las expulsiones.

El texto tendrá que ser firmado por el presidente de la República, Sergio Mattarella, y validado en el Parlamento en 60 días, lo que se da por hecho, vista la mayoría que detenta el Gobierno de coalición del Movimiento 5 Estrellas y la Liga.

El Ministro de Interior y Vicepresidente del Gobierno, Matteo Salvini (Liga), promotor del decreto, celebró la aprobación, alegando que esta ley será un paso adelante «para combatir con más fuerza a mafiosos y traficantes de personas, para reducir los costes de una inmigración exagerada, para expulsar más rápido a delincuentes y falsos refugiados».

El decreto pone el acento particularmente sobre una serie de medidas destinadas a regularizar de manera más decidida los diversos instrumentos para la gestión de los migrantes. La protección humanitaria tal como se conoce ahora desaparecerá y será substituida por un "permiso de residencia temporal" sometida a una serie de condiciones; de fallar una de ellas, el permiso será retirado. Las permanencias en los Centros para la repatriación podrán ser más largas en general, entre 3 y 6 meses, así como la de los migrantes recién desembarcados, que pasan de 30 a 180 días. La ciudadanía concedida a extranjeros podrá revocarse en caso de crímenes de terrorismo comprobados. Además, será más fácil expulsar a extranjeros que hayan obtenido la protección internacional pero que hayan cometido crímenes como violencia sexual, tráfico de drogas y atracos.

Salvini ha subrayado la importancia de haber recibido el apoyo en el Consejo de Ministros del Presidente del Gobierno, Giuseppe Conte, y del otro Vicepresidente, Luigi Di Maio; sin embargo, el componente de izquierda del Movimiento 5 Estrellas, liderado por Roberto Fico, presidente de la Cámara de Diputados, ha expresado su malhumor. Fico, en efecto, ha subrayado que tratar el tema «sólo de la parte del bastón significa hacer una política "securitaria", no de seguridad».

Uno de los puntos más controvertidos del decreto es la supresión de la protección humanitaria, que hasta ahora se concedía a un tercio de los solicitantes de asilo y que es una de las tres formas de protección vigentes junto al asilo y la protección subsidiaria. En la práctica se sustituirá por un

permiso de residencia de un año sólo para casos extremos como urgencias sanitarias, desastres naturales en el país de origen o haber realizado algún mérito en suelo italiano.

Hasta el momento la protección humanitaria implicaba permiso de residencia de dos años y derecho a un visado de trabajo si se encuentra un empleo. También acceso al sistema de acogida en pequeños centros de protección en los que se imparten clases de italiano o de formación profesional.

Cuando entre en vigor, muchos inmigrantes quedarán excluidos de este sistema y terminarán relegados a maxicentros de primera acogida o al desamparo, explica Christopher Hein, profesor de derecho y políticas de inmigración y asilo de la Universidad LUISS.

Por su parte, Médicos Sin Fronteras Italia sostiene que la permanencia prolongada en estas megaestructuras «contribuye a deteriorar la salud mental de personas ya traumatizadas y reduce drásticamente sus posibilidades de integración».

Matteo Salvini recientemente ha manifestado su decepción por los ritmos mantenidos hasta ahora en la repatriación de los inmigrantes clandestinos. Estimando un centenar de expulsiones por semana, el Ministro de Interior ha declarado que se «tardaría ochenta años para recuperar a los quinientos-setecientos mil inmigrantes que han entrado en Italia». Salvini se ha concentrado sobre todo en Túnez, país con el cual funciona mejor el sistema de repatriaciones, pero del que últimamente han aumentado también las llegadas. Afirmando que “en Túnez no hay guerra, ni carestía ni peste” ha declarado que para aclarar el problema está dispuesto a viajar a Túnez antes de finales de mes, mientras sigue, en paralelo, los trabajos para acuerdos de repatriación con Nigeria, Bangladesh e Costa de Marfil.

REINO UNIDO

INFORME DEL COMITÉ ASESOR DE MIGRACIONES (MAC) SOBRE LA INMIGRACIÓN DEL EEE

El pasado 18 de septiembre el Comité Asesor de Migraciones, *Migration Advisory Committee* (MAC) publicaba el esperado informe sobre Inmigración, que será tenido en cuenta por el Gobierno para la fijación de la política migratoria una vez RU haya abandonado la UE.

En julio de 2017 el Ministerio del Interior encargó al MAC la elaboración de un informe que analizara las tendencias de la inmigración del Espacio Económico Europeo (EEE) en el RU y que evaluara el impacto de esta inmigración en la economía y sociedad del RU. En marzo de 2018 se publicó la actualización sobre la respuesta de los afectados a la convocatoria abierta para conseguir datos implementada por el gobierno.

El MAC indica que el futuro sistema de inmigración del RU puede decidirse por el RU aisladamente o como parte de las negociaciones de salida de la UE. Señala asimismo que no está en situación de pronunciarse sobre esta cuestión. No obstante, añade que el informe recoge lo que se considera que sería **un sistema de inmigración beneficioso para RU sin tener en cuenta las negociaciones.**

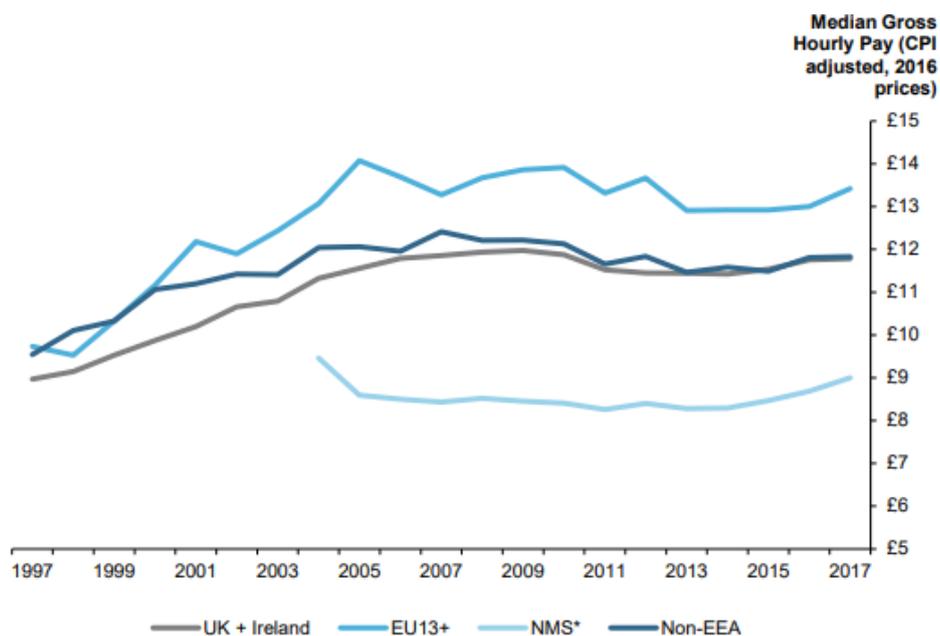
El informe se centra en el impacto de la inmigración del EEE sobre distintas áreas. Se analizan a continuación cada una de estas áreas con las distintas recomendaciones indicadas por el MAC.

Efectos en el Mercado de trabajo

El informe señala que **los inmigrantes tienen escaso o nulo efecto en el empleo y desempleo, a nivel global, para la mano de obra autóctona.** El impacto varía en función de los colectivos, siendo más negativo para los trabajadores nacidos en RU menos cualificados y más positivo para los más cualificados, pero esta conclusión ésta sujeta a muchas dudas.

En el ámbito de la remuneración, el informe señala que la inmigración **no es un factor determinante de los salarios de los trabajadores nacidos en el RU.** Nuevamente, hay signos de que a los trabajadores menos cualificados les afecta negativamente, mientras que a los más cualificados les beneficia. No obstante, la dimensión de este efecto es normalmente pequeño.

El gráfico 1 muestra los salarios por hora de cuatro grupos de países (según el país de nacimiento) desde 1997 hasta 2017. Como se observa, los inmigrantes del EU13 perciben los salarios más elevados, y los NMS los más bajos:

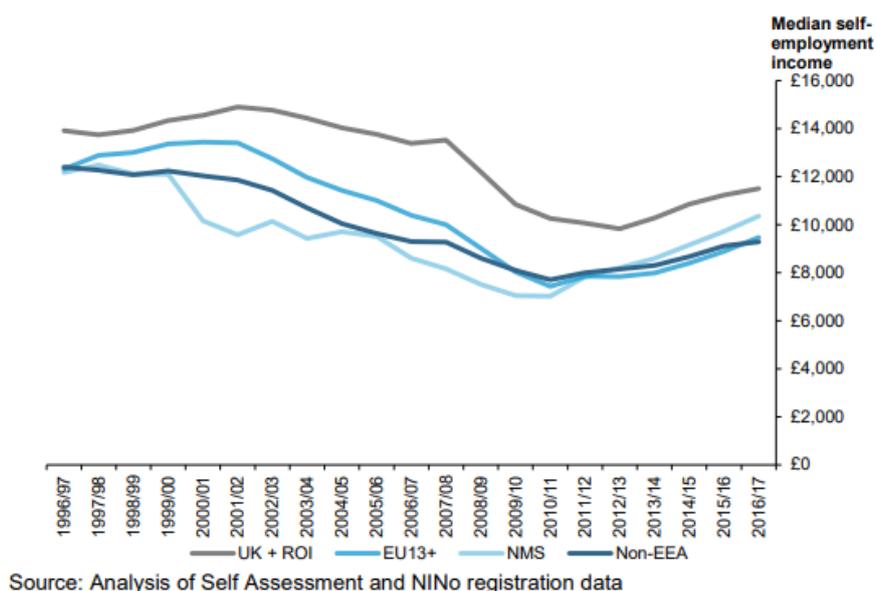


Source: Labour Force Survey and Annual Population Survey (*NMS series starts in 2004)

NOTA: EU13: Estados Miembros que accedieron a la UE antes de 2004 (excluyendo RU e Irlanda), países pertenecientes al EEE (Noruega, Islandia y Liechtenstein) y Suiza.

Aunque no se pueda decir que la inmigración tenga un impacto sobre las expectativas económicas de los trabajadores por cuenta propia, algunos datos muestran que **los trabajadores por cuenta propia del EEE tienen de media menos beneficios declarados que los británicos**, probablemente reflejando diferencias en el tipo y duración del trabajo realizado. Sería necesario realizar un análisis más profundo para ver el impacto, si es que lo hay, de la inmigración sobre este hecho.

El gráfico 2 muestra la mediana de los ingresos de los autónomos en edad de trabajar (16-64) por nacionalidad ajustada por la inflación:



NOTA: ROI: Republic of Ireland

Efectos en la productividad, innovación, inversión y formación

En general, los estudios sobre la materia y los análisis realizados apuntan a que la inmigración tiene un efecto positivo sobre la productividad, aunque los resultados están sujetos a una incertidumbre significativa. Aunque la evidencia sobre el conjunto de la inmigración no es concluyente, si sugiere –aunque pueda sorprender– que **los inmigrantes de alta cualificación tienen un efecto positivo sobre la productividad.**

En cuanto a la innovación, la evidencia disponible sugiere que los inmigrantes cualificados contribuyen positivamente a los niveles de innovación en el país receptor.

No hay evidencia de que la inmigración tenga un efecto negativo sobre la formación de la fuerza laboral nacida en RU. Al contrario, algunos resultados sugieren que **los inmigrantes cualificados tienen un efecto positivo en la oferta formativa disponible para la fuerza laboral nacida en RU.**

Efectos sobre los consumidores y el precio de la vivienda

Se han encontrado signos de que la inmigración, especialmente la procedente de los Nuevos Estados Miembros (*New Member States*, NMS) y países de fuera del EEE ha reducido los precios de servicios personales, sobretodo en servicios personales de media y baja cualificación.

Por su parte, la inmigración ha aumentado los precios de la vivienda. Los efectos de la inmigración sobre el precio de la vivienda deben analizarse

junto con el resto de políticas del gobierno. El análisis indica que hay un mayor impacto en las zonas con restricción de desarrollo urbanísimo, en las que la vivienda disponible no consigue aumentar al mismo ritmo que la demanda.

Efectos sobre la hacienda pública y los fondos públicos

El informe indica que **los inmigrantes del EEE pagan más en impuestos de lo que reciben en prestaciones sociales**. Esta contribución neta es superior para los inmigrantes de la EU13+ que para los de los NMS.

Existe, no obstante, una gran heterogeneidad en el impacto fiscal de la inmigración procedente del EEE. De todos los inmigrantes del EEE, el promedio de ingresos del hogar en el que los impuestos superan a las prestaciones se estima que está en 30.000 libras, aunque hay incertidumbre sobre la cifra exacta. El informe indica que **un enfoque más selectivo de la inmigración procedente del EEE, imposible de lograr con la libre circulación de personas, podría generar un efecto todavía más positivo sobre la hacienda pública. La contribución fiscal neta está muy asociada a la edad, y más aún, a los ingresos. Por lo que una política de inmigración que seleccionara sobre la base de estas dos características podría producir ganancias muy superiores.**

Efectos sobre los servicios públicos

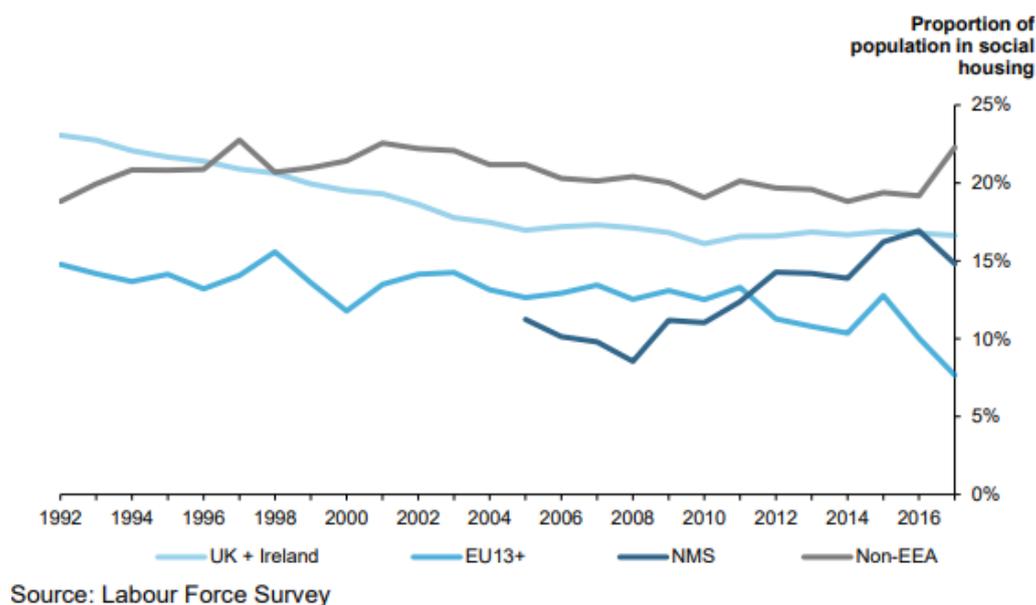
Los inmigrantes del EEE contribuyen más a la sanidad y servicios sociales de lo que consumen en servicios, principalmente por los recursos financieros que aportan y los trabajos que realizan en esos sectores. Los trabajadores del EEE suponen una creciente proporción de la fuerza laboral sanitaria, aunque estos sectores también emplean muchos trabajadores de fuera del EEE. No hay evidencia de que la inmigración haya reducido la calidad de la atención sanitaria.

La asistencia social es un sector que encuentra muy difícil contratar y retener trabajadores, lo cual es muy preocupante debido al crecimiento exponencial de la demanda de estos servicios. El problema de base son las malas condiciones laborales de los trabajadores, propiciadas por la dificultad de encontrar un modelo sostenible de financiación. El informe señala que **un programa especial de inmigración para este sector tendría dificultades para retener suficientes inmigrantes si el trabajo que realizan no se hace más atractivo.**

En el ámbito de la educación, los niños inmigrantes y los hijos de inmigrantes representan una fracción superior sobre el resto de niños en colegios de lo que suponen los inmigrantes respecto de los empleados en el sector educativo. De media, los niños que hablan inglés como segundo idioma obtienen mejores calificaciones que los ingleses nativos.

Los inmigrantes representan una pequeña fracción del total de población que reside en viviendas sociales, pero una fracción creciente de los nuevos inquilinos. La porción de nuevos alquileres realizados por NMS está creciendo. Teniendo en cuenta que hay poca construcción de vivienda social esto es en detrimento de otros inquilinos potenciales.

El gráfico 3 muestra la proporción de inmigrantes residiendo en vivienda social.



Efectos sobre las comunidades

El efecto de la inmigración en las comunidades es difícil de calcular debido a su naturaleza subjetiva, lo que conlleva el riesgo de que sea ignorado. Siguiendo en la misma línea que investigaciones previas, el MAC ha detectado que la inmigración no tiene un impacto en la delincuencia y no existe ninguna evidencia que sugiera que los inmigrantes están vinculados al aumento de la criminalidad en Inglaterra y Gales.

Además, el MAC tampoco ha hallado indicios de que la inmigración haya reducido el nivel medio de vida en Reino Unido. El MAC señala que se observan efectos positivos para aquellos que tienen una visión positiva de la inmigración mientras que los efectos son negativos para aquellos que cuentan con una visión negativa de la misma.

Recomendaciones políticas

La libertad de movimiento tiene la ventaja de una mínima carga burocrática pero a costa de perder el control tanto del nivel como del tipo de inmigración que llega a Reino Unido. Con la libertad de movimiento, la decisión de migrar depende exclusivamente de la persona. **Acabar con la libertad de movimiento no convertirá a Reino Unido en un país peculiar**, por ejemplo Canadá cuenta con una política migratoria relativamente abierta pero sin ningún acuerdo de libertad de movimiento.

El fin de la libertad de movimiento no significará el fin de los visados de turista gratuitos para los ciudadanos de la UE, **solo que será necesario un visado para asentarse en el país por un periodo determinado de tiempo y para trabajar, como sucede actualmente con los ciudadanos de algunos países extra comunitarios.**

Si Reino Unido decide su nuevo sistema de inmigración de forma aislada respecto de las negociaciones para la futura relación con la UE, **el MAC no encuentra razones de peso para ofrecer unas reglas diferentes para los ciudadanos del EEE frente a los que no lo sean.** El impacto de los inmigrantes depende de factores como sus habilidades, empleo, edad y el uso de los servicios públicos y no básicamente de su nacionalidad.

La evidencia aportada en este informe apunta que mientras la inmigración de alta cualificación tiene un beneficio para los residentes no ocurre lo mismo con la inmigración de baja cualificación. Por consiguiente, será coherente con dichas pruebas establecer **una política migratoria de trabajo que proporcione un mayor acceso a los inmigrantes altamente cualificados mientras que restringe el acceso de aquellos con baja cualificación.**

Actualmente, el principal programa de acceso de trabajadores cualificados de fuera de la UE con una oferta de trabajo es el visado Tier 2. Las dos categorías más importantes son Tier 2 (Intra Company Transfer) – transferencias entre empresas- y Tier 2 (General), para nuevos empleados que vienen a trabajar a Reino Unido. El MAC no propone ningún cambio al funcionamiento actual del visado Tier 2 (Intra Company Transfer).

Aunque el actual visado Tier 2 (General) ofrece un modelo útil para los programas de permisos de trabajo, se debe tener en cuenta las **críticas a la excesiva carga burocrática que dicho visado impone, si se pretende extender el mismo a los ciudadanos del EEE.**

Trabajadores de alta-media cualificación

Si la libertad de movimiento termina y el visado Tier 2 (General) se hace extensivo a los ciudadanos del EEE, el MAC recomienda:

- **La abolición del tope al número de visados concedidos (20.700 al año).** El MAC no cree en la utilidad de los topes por dos razones. En primer lugar, porque ese máximo, cuando es útil, evita la llegada de los inmigrantes que son más beneficiosos económicamente. La estrategia industrial del gobierno busca aumentar el empleo del tipo de trabajador al que actualmente se le deniega la visa a causa de dicho tope. En segundo lugar, el tope genera imprevisibilidad, ya que puede haber aumentos bruscos en el umbral salarial mínimo que recaen sobre las solicitudes de visas

cualificadas. Esta incertidumbre supone un coste para los empresarios, evitando que puedan planificar con antelación.

Un tope en el número de visados puede considerarse como una estrategia política para aparentar que el sistema está controlado, pero hay que admitir que esto tiene un importante coste social y económico. El MAC considera que si el gobierno quiere reducir la inmigración tendría más sentido modificar otros aspectos del sistema, como los umbrales salariales y la Tasa de Inmigración de habilidades (ISC).

- **Inclusión en el Tier 2 de trabajos de media cualificación, no solo trabajadores altamente cualificados como hasta ahora.**

Antes de 2011 esta categoría de visados estaba abierta a cualquier trabajo de categoría RQF/NQF⁴⁶ y superior. En abril de 2011 el umbral mínimo subió de RQF/NQF 3 a RQF/NQF 4 con el fin de excluir trabajos de hostelería, cuidadores y venta minorista. En junio de 2012 el umbral fue nuevamente ampliado a RQF/NQF 6, puesto que se consideró que había suficientes inmigrantes por encima del RQF/NQF 3 procedentes de la UE.

Si la libertad de movimiento termina el umbral debe replantearse. Como podría haber una carencia de trabajos con cualificaciones por debajo del RQF/NQF 6, el MAC considera que tendría sentido **extender el Tier 2 (general) para que cubra a los ciudadanos del EEE, esto es, permitiendo optar a esta visa a cualquier trabajador que tenga el RQF/NQF 3.** Esto añadiría 142 profesiones al visado Tier 2 (General) y aumentaría en 5 millones, o un 32% de la fuerza laboral a tiempo completo, la cuota de puestos de trabajos que cumple este umbral mínimo.

De implantarse esta medida se incluirían en este visado, además de los titulados superiores y los que tuvieran un título de formación profesional superior, los trabajadores españoles titulados de formación profesional media y los trabajadores que estuvieran en posesión de un certificado de profesionalidad nivel 2 y 3.

- **Mantenimiento del límite salarial de 30.000 libras/año y aumento de la lista de ocupaciones admitidas.** Ello permitirá a los empresarios contratar inmigrantes en empleos de media cualificación pero también requerirá que los empleadores abonen salarios que ejerzan una presión al alza en los salarios del sector. El umbral de 30.000 libras será difícil de alcanzar para trabajos de cualificación media, pero no imposible. Este umbral, actualizado en abril de 2017⁴⁷, representa el percentil 25 de la distribución de salarios para las profesiones disponibles.

⁴⁶https://en.wikipedia.org/wiki/National_qualifications_frameworks_in_the_United_Kingdom

⁴⁷ Review of Tier 2 (general) report 2015:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/493038/Executive_Summary-Tier_2_FINAL.pdf

- **Ampliación de la Tasa de Inmigración de Habilidades** (*Immigration Skills Charge, ISC48*) para cubrir también a trabajadores del EEE. En la revisión del Tier 2 de 2015 se propuso la introducción de esta tasa. El MAC considera que **la fijación de un precio es mejor mecanismo para reducir el número de inmigrantes que la fijación de un cupo**. La tasa implica que con las nuevas solicitudes de visas Tier 2 las empresas medianas y grandes deben abonar 1.000 libras por cada año de patrocinio del trabajador. Algunos colectivos como ONGs abonan una tasa inferior (364 libras) y determinados trabajadores están exentos (quienes tengan un PhD o los estudiantes internacionales que provengan del Tier 4).

Si los nacionales del EEE acuden al RU con el actual sistema de Tier 2 las empresas que les empleen deberán abonar la ISC. El MAC señala que la tasa es un buen mecanismo para lograr el objetivo del gobierno de reducir el número de inmigrantes patrocinados del Tier 2. **Considera por tanto que aplicar la ISC a los trabajadores del EEE bajo un sistema de permisos de trabajo post-Brexit, sería apropiado.** Tendrá un efecto fiscal positivo aunque a expensas de disuadir a empresas de patrocinar trabajadores cualificados y aumentar los gastos de quienes continúen patrocinándoles. No obstante, el MAC cree que debería analizarse profundamente la utilidad de la ISC, ahora que lleva unos años aplicándose. La cuantía debe ser una tarifa única para que tenga menos impacto en términos porcentuales para los trabajadores con salarios altos.

- **Abolición del test de mercado de trabajo interno** (*Resident Labour Market Test49*). La mejor manera de proteger a los trabajadores británicos contra el peligro de que los empresarios utilicen trabajadores inmigrantes en su lugar es a través de los umbrales salariales y la tasa de habilidades. El test de mercado interior exige a los empresarios probar que ningún trabajador local puede ocupar el puesto, debiendo publicitar las vacantes durante un mínimo de cuatro semanas. Muchos países comparten este test, designado para dar tranquilidad a los votantes asegurándoles que cualquier trabajador nacional puede optar en primer lugar a ese trabajo.

El MAC es escéptico sobre la consecución de este objetivo, aunque es difícil de evaluar porque el criterio es subjetivo. Considera que los costes burocráticos del test son superiores a sus beneficios económicos, aunque no se pronuncia sobre sus ventajas políticas.

⁴⁸ Impuesto de 1.000 libras/año a pagar por las empresas que contraten a trabajadores de fuera de la UE.

⁴⁹ Se requiere que el empresario demuestre que no hay trabajadores asentados en el país disponibles para ocupar el puesto de trabajo que se pretende cubrir con el visado Tier 2.

Por tanto recomiendan su supresión. Señala que si tuviera que mantenerse el gobierno debería eximir de someterse a este test a un mayor número de trabajos. Actualmente están exentos los puestos con salarios superiores a 159.600 libras, los transferidos desde el Tier 4 (estudiantes internacionales), los de nivel de PhD o los que se encuentran en la lista de escasez de ocupaciones (*Shortage Occupation List*). El umbral salarial debería reducirse sustancialmente, presumiblemente a menos de 50.000 libras. **El requisito de que ningún trabajador nacional pueda ocupar el puesto debería eliminarse para permitir a los empresarios designar al mejor candidato posible.** El MAC cree importante evitar que los empresarios utilicen inmigrantes para reducir las oportunidades de los trabajadores británicos. La mejor forma de conseguirlo es con un buen sistema de umbrales salariales y mediante la Tasa de Inmigración de Habilidades.

- **Facilitar la posibilidad de cambiar de empresario dentro del país para los inmigrantes con visados Tier 2.** Una de las características del actual visado Tier 2 es que los inmigrantes no pueden cambiar de empresa fácilmente. Esto contrasta con los trabajadores del EEE, que pueden cambiar de trabajo sin restricción alguna. **Si este colectivo se une a los visados Tier 2 es fundamental asegurarse de que esto no reduce la competencia en el mercado de trabajo.** Es muy importante que el sistema, por su diseño, no provoque una retención o bloqueo de salarios. En informes previos el MAC ha puesto de manifiesto que esto ha estado ocurriendo con la ruta de acceso intra empresas en el sector TIC y en la contratación de enfermeras por fundaciones del NHS (*trusts*).

Trabajadores de baja cualificación

El MAC **no recomienda una ruta de acceso específica para los trabajadores de baja cualificación, con la única posible excepción de programas temporales de trabajadores en el sector de la agricultura.**

Actualmente no es posible obtener un permiso de trabajo para trabajadores no pertenecientes al EEE en trabajos de poca cualificación, debido a que se ha contado con suficiente oferta de trabajadores desde dentro el EEE. Esto no significa que no haya trabajadores de fuera del EEE en las áreas con puestos de menor cualificación, sino que no han llegado a Reino Unido con un visado de trabajo. El MAC estima que 170,000 de los inmigrantes recientes de fuera del EEE trabaja en ocupaciones de baja cualificación, de ellos una proporción considerable no parece haber accedido a Reino Unido a través de una ruta de migración laboral.

La propuesta de abrir el Tier 2 a trabajos que requieran titulaciones RQF 3+ implica que esta categoría no se puede utilizar para aquellos con titulaciones RQF1 y RQF2. Como se recoge en el informe del MAC del pasado mes de marzo, el que gran parte de la inmigración del EEE haya cubierto desde 2004 puestos que exigen escasa cualificación ha impulsado enormemente a algunos sectores que desearían que se continuara de la misma forma.

Sin duda alguna habrá sectores que no reciban bien esta medida, argumentando que se van a enfrentar a una situación muy difícil para el abastecimiento de mano de obra. Sin embargo, **incluso si no hubiera una vía laboral para los trabajadores poco cualificados, el total existente de inmigrantes con baja cualificación no se vería muy afectado de forma inmediata y es probable que este flujo continúe por vía familiar**. El MAC no ve, por tanto, la necesidad de establecer una ruta laboral para trabajadores de baja cualificación.

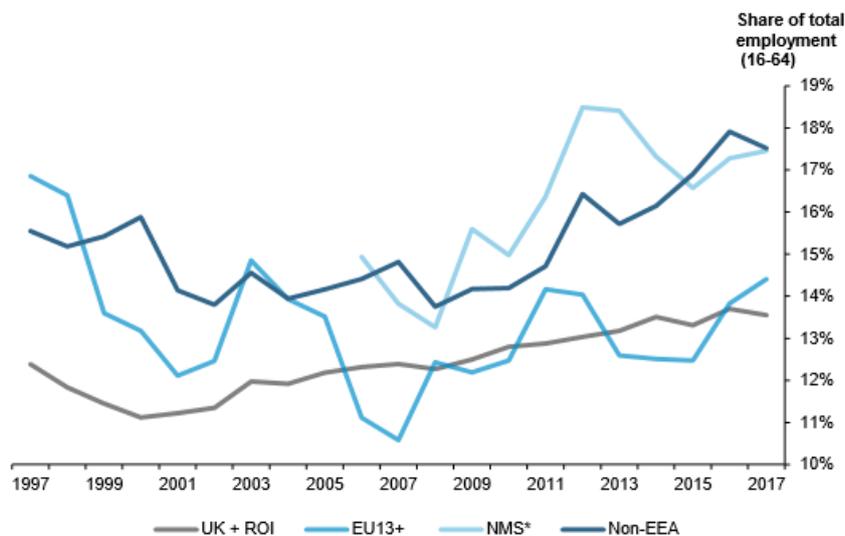
Si debiera existir un sistema de acceso para trabajadores no cualificados, el MAC recomienda utilizar un programa de movilidad juvenil ampliado (Tier 5, Youth Mobility Scheme), en lugar de programas dirigidos a ciertos sectores.

En caso de introducir programas para trabajadores agricultores de temporada, el MAC aconseja que los empresarios paguen un salario mínimo mayor a cambio del acceso privilegiado a trabajadores que este programa otorga al sector con el fin de fomentar el aumento de la productividad.

Trabajo autónomo

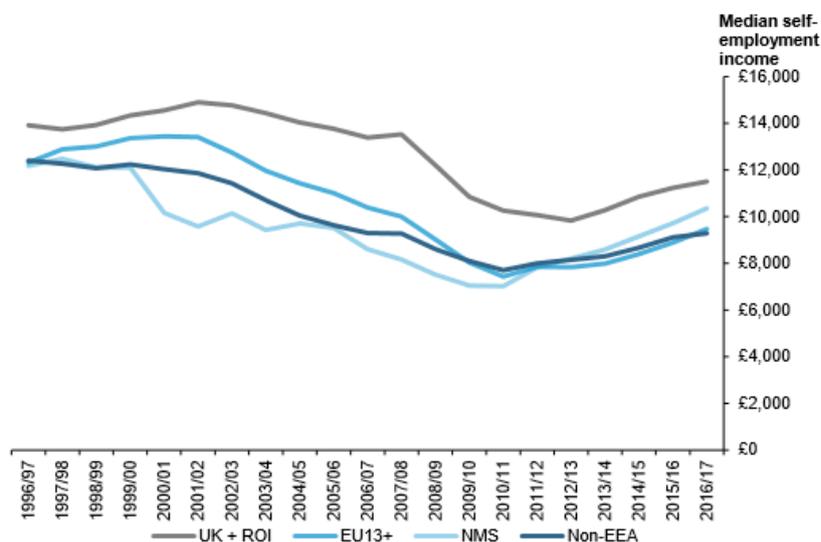
Los visados Tier 1 (Exceptional Talent) y Tier 1 (Entrepreneur) deben ser mejor evaluados para conseguir una mayor claridad en cómo se utilizará el mismo para los trabajadores por cuenta propia del EEE. El informe señala también que no hay suficientes pruebas para afirmar que la inmigración afecta negativamente a los trabajadores autónomos nacidos en el RU.

El gráfico 4 muestra la evolución de la proporción de trabajadores autónomos sobre el total del trabajo.



Source: Labour Force Survey and Annual Population Survey (*NMS series starts in 2004)

El gráfico 5 analiza la mediana de los ingresos de los autónomos en edad de trabajar (16-64) por nacionalidad, ajustada por la inflación.



Source: Analysis of Self Assessment and NINo registration data

Variaciones regionales en el sistema de inmigración

El sistema actual de inmigración tiene muy poca variación por regiones. Varias comarcas y naciones de Reino Unido han expresado su deseo de tener una mayor variación regional, sobre todo en cuanto a los umbrales salariales. El MAC, siguiendo la misma línea de sus informes anteriores, no

recomienda introducir modificaciones por razón del lugar, ya que la abolición del tope al número de visados Tier 2 beneficiará a las regiones con salarios más bajos.

Irlanda del Norte

Irlanda del Norte cuenta con la complejidad añadida de la frontera con la UE a través de la República de Irlanda. El MAC opina que existen razones de preocupación en sectores con bajos salarios, especialmente los dedicados a la industria agroalimentaria, que es relativamente importante en la economía de Irlanda del Norte. Para lidiar con este problema se requerirá bien un programa diferente para todo Reino Unido o bien un programa especial para Irlanda del Norte, ninguno de los cuales es atractivo.

Sector público

Se suele pedir un trato diferenciado para los trabajadores del sector público, normalmente en base a que el valor de su trabajo no se refleja en los salarios abonados. El MAC considera que el sector público debe ser tratado de una forma diferente: sería mejor pagar a los empleados públicos salarios que reflejen el valor de su trabajo.

Gestión de los efectos de la inmigración y evaluación de la política migratoria

El Gobierno muestra poco interés a la supervisión y evaluación del impacto de los cambios en la política de inmigración. Se necesita un sistema de valoración más sistemático de si las políticas migratorias están alcanzado sus objetivos económicos.

Ello requerirá datos más exhaustivos, incluido el desarrollo de fuentes de datos administrativos que permitan entender la contribución económica de la inmigración que llega a Reino Unido a través de las diferentes vías de entrada.

Conclusión

Un sistema migratorio controlado podría beneficiar a la población residente a pesar de que existirán ganadores y perdedores y los beneficios serán mínimos. La evidencia muestra que **se puede alcanzar un mayor beneficio optando por un sistema de inmigración que favorezca el trabajo de alta cualificación**. El fin de la libertad de movimiento conllevará una mayor dificultad de acceso para los ciudadanos del EEE.

La propuesta del MAC de reformar el sistema de visados Tier 2- eliminando el tope de visados, ampliar la gama de trabajos y reducir la burocracia- afectará en mayor medida a los trabajadores con baja cualificación. Para los trabajadores de fuera del EEE, la propuesta facilitará la contratación de inmigrantes para trabajos de media y alta cualificación pero se mantendrá sin cambios para los de baja cualificación.

RESUMEN DE RECOMENDACIONES PARA LA POLÍTICA DE MIGRACIÓN LABORAL POST BREXIT

1. El principio fundamental de cualquier cambio en la política migratoria debe tender a facilitar la inmigración al Reino Unido de los trabajadores altamente cualificados frente a los menos cualificados.
 2. Ninguna preferencia para los ciudadanos de la UE, asumiendo que la política migratoria no se incluye en el acuerdo con la UE.
 3. Supresión del tope al número de visados concedidos en el sistema Tier 2 (General).
 4. El visado Tier 2 (General) debe estar disponible para todos los trabajos que exijan una cualificación RQF3 o superior. La lista de escasez de ocupaciones (*Shortage Occupation List*) va a ser revisada al completo en un futuro informe del MAC.
 5. Mantenimiento del límite salarial de 30.000 libras/año para todos los inmigrantes de visados Tier 2.
 6. Conservación pero revisión de la Tasa de Inmigración de Habilidades (*Skills Charge Charge*).
 7. Considerar la abolición del Test de Mercado de Trabajo Interno. En caso de que no se elimine, ampliar el número de inmigrantes exentos mediante la reducción del salario requerido para dicha exención.
 8. Revisión del funcionamiento del sistema actual de patrocinadores autorizados para PYMES.
 9. Realizar consultas más a menudo con los usuarios del sistema de visados para asegurarse de que éste funciona de la manera más fácil posible.
 10. Evitar la introducción de programas basados en sectores para los trabajadores de poca cualificación, con la posible excepción de los trabajadores temporeros de la agricultura (*Seasonal Agricultural Workers Scheme, SAWS*)
 11. En caso de reintroducir del programa para temporeros agrícolas habrá que asegurarse de impulsar los salarios mediante un salario mínimo agrícola con el fin de incrementar la productividad.
 12. Si se considera necesario establecer un mecanismo de protección para cubrir la demanda de trabajos de bajo perfil, se debería extender el visado Tier 5 *Youth Mobility Scheme*.
 13. Supervisar y valorar el impacto de las políticas de inmigración.
 14. Prestar una mayor atención a la gestión de las consecuencias de la inmigración a nivel local.
-