



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 228

Noviembre-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

Bélgica.-25

- Evolución de la situación social y de la protección social 2018

Francia.-30

- Las palancas de un crecimiento incrementado

Grecia.-45

- Actualidad política, económica y social

Irlanda.-51

- Actualidad política, económica y social

Italia.-55

- Actualidad política, económica y social

Países Bajos.-59

- Actualidad política, económica y social

Polonia.-62

- Actualidad política, económica y social

Reino Unido.-66

- Presentación de los presupuestos generales

Rumanía.-71

- Actualidad política, económica y social

Suecia.- 77

- Formación de gobierno, gobierno provisional, presupuestos para 2019

SEGURIDAD SOCIAL

Dinamarca.-84

- Acuerdo político: sanciones en el sistema de subsidio por desempleo

Reino Unido.- 90

- Las cotizaciones a la seguridad social y los autónomos

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.-95

- Evolución del mercado laboral en octubre
- El empleo joven en Alemania

Bélgica.- 130

- 584.000 Puestos de trabajo vacantes en 2030
- Informe sobre el desempleo en octubre

Francia.- 138

- Lo que cambia a partir del primero de septiembre
- La Asamblea Nacional aprueba, en primera lectura, la Ley Pacte

Grecia.-157

- Los datos provisionales de agosto
- "Al salir de la crisis". Resumen de un artículo de Lois Lambrianidis, Secretario General de Inversiones Privadas Estratégicas del Ministerio de Finanzas

Irlanda.-161

- Trabajo maternal y costes del cuidado de los niños*

Italia.-164

- Los datos provisionales de septiembre

Países Bajos.-167

- Proyecto de modificación de la ley del despido
- Estudio sobre el mercado de trabajo del futuro

Portugal.-171

- El salario mínimo pierde peso en el mercado de trabajo

Reino Unido.- 173

- Estadísticas mensuales

FORMACIÓN PROFESIONAL

Alemania.- 177

- La formación continua en Alemania

Francia.- 201

- El «big bang» y, después, ¿qué?

Reino Unido.-211

- Medidas para el impulso de los contratos de formación (apprenticeships)

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Portugal.-215**

- Estudio de OIT sobre el Trabajo Decente en Portugal 2008-2018

Reino Unido.- 225

- Informe sobre la diferencia salarial por razón de género*

Suecia.- 238

- El Parlamento sueco ratificó el Convenio 189 de la OIT*
- El poder de la industria sobre los salarios

MIGRACIONES**Irlanda.- 244**

- Cambios en las regulaciones de los permisos de trabajo

Italia.- 248

- Presentación del Dossier Estadístico Anual sobre inmigración
- Los movimientos migratorios muestran que Italia no es un país para jóvenes

****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

Descalabro electoral de cristianodemócratas y socialdemócratas en Baviera. En las elecciones regionales celebradas el 14 de octubre en el Estado Libre de Baviera, CSU y SPD sufrieron pérdidas de más de diez puntos porcentuales cada uno al recibir el 37,2% y 9,7% de los votos respectivamente. Por el contrario, Los Verdes ganaron el doble de puntos en comparación a las anteriores elecciones de 2013 y con el 17,5% pasan a ser la segunda fuerza política. Le siguen los Electores Libres con el 11,6% y el partido de extrema derecha AfD con el 10,2%. Los liberales del FDP entrarán en el Parlamento Regional al recibir 5,1% superando con ello el límite necesario por un punto porcentual. La Izquierda alcanzó un 3,2%. El ministro presidente de Baviera, Markus Söder (CSU) calificó los resultados de dolorosos, pero acentuó que su claro mandato gubernamental es mantener el land estable y gobernable. Con vistas a un posible socio, Söder reiteró que el programa de Los Verdes no es una base para formar una coalición y por ello da prioridad a un gobierno con los Electores Libres. También el presidente de la CSU, Seehofer, se pronunció a favor de una coalición con estos últimos. Para el secretario general del SPD, Lars Klingbeil, el resultado es una señal clara desde Baviera a Berlín, donde el Gobierno formado por CDU/CSU y SPD lleva meses en un continuo estado de crispación. La líder del SPD, Andrea Nahles, también comparte esta opinión y anunció un análisis exhaustivo de los resultados electorales. Según una encuesta de opinión, el 65% del electorado opina que Seehofer es responsable de los malos resultados; el 42% opina que la principal responsabilidad recae en la canciller Angela Merkel.

La canciller anuncia su intención de renunciar a la presidencia de la CDU. La prensa alemana informó el 29.11.2018 que la canciller Merkel anunciará próximamente su renuncia a presentar una nueva candidatura a la presidencia de la CDU en el congreso del partido previsto para diciembre. Merkel toma esta decisión después de que CDU y SPD sufrieran importantes pérdidas en las elecciones regionales de Hesse celebradas el 28 de octubre al alcanzar el 27% (-11,3 puntos respecto a 2013) y 19,8% (-10,9 puntos) respectivamente. Los Verdes y la ultraderechista Alternativa para Alemania (AfD) son los partidos que más votos han ganado. Los Verdes, que han gobernado en coalición con la CDU en la última legislatura en Hesse, cosechan un 19,7%, (+8,6) puntos y AfD el 13,2% (+ 9,1) puntos situándose ahora en el (+9,1); con ello, el AfD entra en la última de las dieciséis cámaras regionales en la que todavía no estaba representada. Los liberales del FDP logran un 7,5% (+2,5) y La Izquierda obtiene un 6,3 % (+1,1) respectivamente. Esta fragmentación

del voto va a dificultar la formación de Gobierno y abre un abanico de posibilidades de coalición. El actual ministro presidente, Volker Bouffier, anunció su intención de hablar con SPD, Los Verdes y el FDP, pero destacó que prefiere una coalición Jamaica (CDU, Verdes, FDP). La presidente del SPD atribuye la pérdida de votos en las dos últimas elecciones regionales a la política que se ejerce en el ámbito nacional y exhorta a los partidos de la gran coalición a solucionar rápidamente tanto sus conflictos personales como los de contenido.

Nahles se aleja de la agenda 2010. La líder socialdemócrata Andera Nahles (SPD) anunció el 10.11.2018 su intención de abandonar la Agenda 2010 del ex canciller Gerhard Schröder. Añadió que se necesitaba un plan nuevo y moderno para el Estado social en 2025 y éste debería ser la respuesta socialdemócrata a los desafíos del capitalismo digital. Según anunció, tiene previsto presentar el nuevo programa a finales de 2019. Las reformas de la Agenda 2010 incluyeron, entre otras medidas, la controvertida Ley de la prestación no contributiva por desempleo, la reducción de la tasa de remplazo de las pensiones y otros recortes de las prestaciones sociales con el objetivo de fortalecer el crecimiento económico y reducir el desempleo. Muchos socialdemócratas siguen rechazando estos recortes. Al mismo tiempo, Nahles criticó el trabajo de la coalición e indirectamente amenazó con poner fin al Gobierno. Afirmó que desde el comienzo del trabajo del Gobierno -incluso desde el comienzo de las negociaciones de la coalición- la disputa en el seno de los partidos de la Unión (CDU/CSU) ha ejercido una enorme presión sobre la coalición. Afirma que el disenso en la coalición ha difuminado completamente los logros del Gobierno. También criticó a la canciller Angela Merkel (CDU) por no haber conseguido hasta ahora calmar la situación dentro de la coalición.

Economía

La recaudación de impuestos se modera. El ministro de Finanzas, Olaf Scholz (SPD), presentó el 25.10.2018 el pronóstico de la recaudación de impuestos de los próximos años. Scholz advierte que el incremento de los ingresos será de 3.000 millones en este año pero en 2019 los ingresos caerán en 2.000 millones, en los años siguientes probablemente vuelva a producirse un ligero aumento. El ministro se resiste a ceder a las presiones de la CDU a eliminar diversos impuestos y aboga por destinar los ingresos adicionales al gasto de defensa, a la cooperación internacional y a crear incentivos fiscales para aquellas empresas que inviertan en investigación.

Seguridad social

Consejo de Ministro aprueba el incremento la base máxima de cotización. El 10.10.2018 el Consejo de Ministros ha aprobado un incremento de las bases máximas de cotización para 2019, que pasa de 4.425 euros mensuales a 4.537,50 euros para los seguros de enfermedad y dependencia y para los seguros de pensiones y desempleo de 6.500 a 6.700 euros mensuales en Alemania occidental y de 5.800 a 6.150 euros en Alemania oriental .

Seguro de enfermedad

Parlamento aprueba reformas en materia de cotizaciones. El 18.10 el Parlamento ha aprobado con los votos de SPD, CDU y CSU la siguiente reforma: A partir del 1 de enero de 2019 los empresarios deberán volver a pagar la mitad de la cuota complementaria al seguro de enfermedad, que en función del seguro oscila entre el 0,7% el 1,7% del salario. A diferencia de la cotización regular del 14,6% que si es paritaria, la cuota complementaria corre desde 2004 exclusivamente a cargo de los trabajadores. Por otro lado, la ley reduce la cuota de los microempresarios a los que se les aplicaba una cuota fija de 360 euros mensuales que ahora pasa a ser de 160 euros.

Cajas de enfermedad reclaman reforma del sistema de financiación. La reforma para igualar la financiación de las compañías de seguros de salud es una de las tareas más complicadas para el ministro de Salud, Jens Spahn (CDU). El fondo de sanidad recauda las cotizaciones de trabajadores y empresarios y los distribuye entre las diferentes cajas en función de varios criterios fijos, como por ejemplo el número de afiliados. Cada año se distribuyen más de 200.000 millones de euros entre las cajas a través del fondo de salud. Sin embargo, ha habido un gran desequilibrio a la hora de repartir el dinero durante los últimos años. Mientras que algunos fondos, como los AOK, reciben más dinero del necesario para cubrir los gastos, otros fondos tienen una brecha de financiamiento. Jens Baas, jefe de la compañía de seguros de salud Techniker Krankenkasse, advierte ante la difícil situación financiera de algunas aseguradoras del riesgo de bancarrota, lo que podría acontecer antes de lo previsto si el Ministerio de Salud no actúa y reforma el sistema de reparto.

Seguro de desempleo

Ministro Scholz elabora plan para un seguro europeo de desempleo. Según informa el diario Handelsblatt esta mañana, el ministro alemán de Finanzas, Olaf Scholz (SPD), y su equipo de expertos está elaborando un paquete de reformas, cuyo núcleo es la creación de un seguro de desempleo europeo. De acuerdo a los planes, los Estados de la

UE deberán dotar un "Fondo Europeo de Estabilización del Desempleo" (EUSF por sus siglas en inglés) a través de contribuciones que podrían calcularse de acuerdo al PIB. Si un país se viera afectado por una crisis económica, podría recibir medios de este fondo en concepto de préstamo y para ser destinados un fondo nacional del seguro de desempleo. Sin embargo, Scholz quiere poner límites a la solidaridad. Para participar en el EUSF, los Estados tendrían que tener sistemas de seguro de desempleo operativos y cumplir ciertos estándares mínimos en lo relativo al mercado de trabajo. Además, los préstamos tendrán que ser reembolsados en un plazo máximo de cinco años, ya que, de lo contrario, tendrían que aumentar las contribuciones del país al EUSF. El ministro Scholz se reunirá el 3 de diciembre con sus homólogos europeos en Bruselas.

Los planes de Scholz han sido rechazados por los socios de coalición. Según informa la prensa, tanto la Cancillería como el Ministerio de Economía se muestran críticos con el proyecto. Merkel no respondió directamente a los planes de Scholz pero Carsten Linnemann, vicepresidente del Grupo Parlamentario de la Unión (CDU/CSU), se muestra muy reacio ya que, según él, esto significaría una "comunitarización" de riesgos adicionales. El portavoz del Gobierno Steffen Seibert confirmó que en el Gobierno Federal no hay "una posición consensuada" sobre la propuesta y que la discusión entre los respectivos ministerios no ha finalizado todavía porque han surgido "cuestiones fundamentales". También el FDP criticó los planes ya que solo considera posible debatir sobre política social europea "como una visión de futuro" cuando se haya logrado una equivalencia fundamental de las condiciones de vida. La patronal del metal advierte de la incalculable carga adicional que, en su opinión, esta propuesta podría significar para Alemania. Por otro lado, Scholz recibe el apoyo de los verdes que califican la propuesta de idea sensata que no solo podría estabilizar la eurozona sino también hacerla más social.

Los planes de Scholz forman parte de una iniciativa acordada en las Consultas germano-francesas celebradas en Meseberg en junio y es una respuesta a la llamada Declaración de Meseberg en la que la canciller alemana y el presidente francés pidieron estudiar posibles fórmulas para hacer frente al desempleo en Europa. Scholz propone que los Estados de la eurozona creen el Fondo Europeo de Estabilización del Desempleo (EUSF) con el objetivo de apoyar a los sistemas nacionales de seguridad social para los desempleados en tiempos de crisis profundas. Con ello se pretende evitar que las cotizaciones al seguro de desempleo se disparen durante la crisis. Scholz escribe en el documento que se filtró ayer y al que tuvieron acceso diversos medios alemanes que el "fondo refuerza la solidaridad entre los Estados miembros" y que una mejor protección contra el desempleo es esencial para detener el ascenso de los populistas de derechas en Europa.

Seguro de dependencia

Aumento de la cotización al seguro de dependencia repercute en las pensiones. El Consejo de Ministros discutió sobre un proyecto de ley del Ministerio de Sanidad que contempla aumentar la cotización al seguro obligatorio de dependencia en 0,5 puntos porcentuales al 3,05% (sin hijos: 3,3%) a partir del 1-1-2019, lo que, según cálculos, generaría unos ingresos adicionales anuales de 7.600 millones de euros y con ello se aseguraría la estabilidad de la cotización al seguro de dependencia hasta el 2022.

Sin embargo, la interacción entre el aumento de la cotización al seguro de dependencia y el paquete de garantía de las pensiones del Gobierno implicará también un aumento de la tasa de cotización al seguro obligatorio de pensiones, que se prevé que aumente al 19,6% hasta el 2023. El aumento previsto en 0,5 puntos también se traducirá en un mayor desembolso de los fondos del presupuesto federal para financiar el seguro obligatorio de pensiones que, de acuerdo con el proyecto de ley, será de unos 700 millones de euros en 2023 y unos 1.600 millones de euros en 2025.

Mercado de trabajo

Tasa de paro por debajo del 5% por primera vez desde la reunificación. Según cifras presentadas por la Agencia Federal de Empleo, el paro registrado descendió a 2.204.000 personas, unas 53.000 menos que en septiembre (-11.000 en términos desestacionalizados) y 185.0000 menos en comparación interanual. La tasa de desempleo bajó un 0,1 punto porcentual situándose en el 4,9%.

La ocupación ascendió en septiembre a unas 45.180.000 personas (+39.000 frente a agosto en términos desestacionalizados y +561.000 en comparación interanual), y el número de afiliados a la Seguridad Social se situó en agosto en 33.110.000 (+56.000 frente a julio en términos desestacionalizados; +715.000 en comparación interanual). En octubre había registrados en la Agencia Federal de Empleo 824.000 puestos de trabajo vacantes (+44.000 más que hace un año).

Gran escasez de profesores de FP hasta el año 2030. Un estudio de la Fundación Bertelsmann, publicado el 29-10-18, revela que en 2030 se necesitarán unos 60.000 nuevos profesores en las escuelas de formación profesional. Casi la mitad de los actuales 125.000 profesores de FP se jubilarán hasta 2030 y los profesionales recién formados no podrán cerrar en absoluto esa brecha. En este campo se presenta desde hace ya tiempo una falta de profesores, que actualmente es cubierta en gran medida por trabajadores que cambian de profesión pero no tienen el título

universitario para asumir la enseñanza. Jörg Dräger, del consejo ejecutivo de la fundación, habló de cifras alarmantes y de un debilitamiento del sistema educativo, lo que a su vez priva a los jóvenes de importantes oportunidades educativas y perjudica la economía. En vistas de que todavía hay tiempo para actuar, aconseja aplicar una estrategia a nivel nación y destacó la necesidad de un número significativamente mayor de plazas de estudio para profesores de FP.

PISA: el origen social determina el éxito en la educación. Una evaluación especial del estudio PISA 2015 de la OCDE revela que, a pesar de ligera mejoría, el origen social determina el éxito en la educación en Alemania en mayor medida que en muchos otros países. Según el estudio, los hijos de padres con estudios universitarios tienen la mayor probabilidad de obtener un título universitario. Aproximadamente 15% de los alemanes cuyos padres no alcanzaron el nivel de bachillerato obtienen un título universitario (media OCDE: 21%) y solo el 25% alcanza un nivel educativo superior al de sus padres (OCDE: 41%). Este aspecto es muy importante ya que la tasa de desempleo entre los titulados universitarios es la mitad de la que ya de por sí baja tasa general. Tras afirmar que en el país existe todavía una gran brecha al comparar el rendimiento, Andreas Schleicher, director de Educación de la OCDE, destacó que los niños de familias desfavorecidas y favorecidas rara vez asisten a las mismas escuelas y que también es difícil para los hijos de familias más pobres y de inmigrantes ascender socialmente gracias a la educación. Ante la necesidad de contratar a más maestros, Schleicher aconseja a los políticos que presten mayor apoyo a las escuelas de las regiones socialmente más desfavorecidas.

Empleo femenino. En 2007 se introdujo en Alemania la prestación por hijo con una duración de doce meses generalmente. La prestación, junto al aumento del número de plazas, ha provocado un aumento significativo de las mujeres empleadas después de que sus hijos cumplan los dos años de vida, según el Instituto Alemán de Economía. En concreto, el número de mujeres con niños en su primer año de vida ha aumentado de 34,6% en 2006 a 44% en 2017. En el caso de mujeres con niños de dos años el aumento fue de 16 puntos porcentuales, pasando del 44,1% al 60,1%.

Según Wido Geis-Thöne, investigador del Instituto Alemán de Economía, la prestación por hijo no solo debería asegurar una buena situación económica para las mujeres, sino también su pronto regreso al mercado laboral. El éxito en este aspecto se demuestra mediante los datos obtenidos también por el Instituto Alemán de Estadística, pues de 2006 a 2017 el número de mujeres empleadas durante el primer año de vida de sus hijos ha aumentado 10 puntos porcentuales. No solo ha subido la participación de las madres en el mercado laboral, sino también ha aumentado el número de padres que solicitan esta prestación, un éxito

para avanzar en la igualdad: En 2004 solo uno de cada cinco padres la solicitaban, lo que contrasta con el 34,2% de 2014.

Aumenta el porcentaje de trabajadores mayores. La proporción de adultos mayores trabajadores ha aumentado significativamente durante los últimos diez años. El año pasado, el 16,1% de las personas de 65 a 69 años estaban empleadas, como muestran las cifras de la Oficina Federal de Estadística, lo que contrasta con las cifras de 2007, año en el que únicamente el 7,1% trabajaron. Esto se debe principalmente al aumento de la pensión, aunque según Silke Anger, directora de Educación, Capacitación y Desarrollo Profesional del Instituto para la Investigación sobre el Empleo, para muchos jubilados, el dinero no está en primer plano, sino mantener el contacto con las personas y su vocación. Además, las empresas quieren mantener activos a los adultos con muchos años de experiencia, según dice Verena Kulschmann (investigadora en la Universidad de Hamburgo). Hay diferencias significantes entre los sexos: mientras el 20,2% de los hombres todavía trabajan en este grupo de edad, solo el 12,3% son mujeres. Gracias a las cifras del microcenso evaluadas por los estadísticos de Destatis, también es posible identificar las principales áreas de trabajo. El sector principal es el de la industria, en el que trabajan aproximadamente 175.000 personas mayores de 64 años. La sanidad y el trabajo social cuentan con alrededor de 141.000 personas. En cuanto al horario de trabajo de este grupo de edad, la gran mayoría trabajan a tiempo parcial. 684.000 personas mayores de 64 años trabajaban de una a 19 horas semanales, 130.000 personas trabajaron de 20 a 29 horas, 111.000 trabaron de 30 a 39 horas y únicamente 256.000 personas trabajaron a tiempo completo.

Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

El Consejo de Ministros aprueba el aumento del SMI. El Consejo de Ministros aprobó el 31-10-18 un decreto que estipula un aumento del salario mínimo interprofesional (SMI) en dos etapas. El 1-1-19 pasará de los actuales 8,84€ a 9,19€/hora y a partir del 1-1-20 subirá a 9,35€/hora. Con ello, el Gobierno acepta la propuesta de aumento emitida en junio por la Comisión del SMI, compuesta por representantes empresariales, sindicales y del mundo académico. El ministro de Trabajo, Hubertus Heil (SPD) que calificó de paso necesario y correcto la introducción y adaptación del SMI, considera también necesario reforzar la negociación colectiva para que más personas tengan la posibilidad de adquirir salarios más altos. El portavoz del Ejecutivo, Steffen Seibert, indicó que la situación económica de Alemania y la situación del mercado laboral alemán permiten proceder a este incremento ahora y declinó hacer pronósticos sobre futuros aumentos.

El vicescanciller y ministro de Finanzas, Olaf Scholz (SPD), se pronunció a favor de establecer un nivel más alto para el salario mínimo interprofesional y calificó de "proporcionado" que se sitúe en los 12 euros. Scholz apunta que los empresarios no deberían "ahorrar" en los salarios. Unos días antes, Thomas Oppermann (SPD), vicepresidente del Parlamento federal, también había solicitado un SMI de 12€/hora. El ex líder del grupo parlamentario socialdemócrata afirmó que existe un sector de bajos salarios "en el que la gente trabaja muy duro pero no puede estar satisfecha con su salario neto". Con esta demanda, el SPD se acerca a las reivindicaciones de La Izquierda, que exige un salario por hora de al menos 12 euros.

Por otro lado, la federación social VdK criticó el aumento acordado que, según su opinión, "sigue siendo demasiado bajo y no protege contra la pobreza". Los representantes de la patronal en la Comisión sobre el SMI han criticado duramente la propuesta del SPD, señalando que supondría renunciar a los criterios objetivos establecidos por la ley para determinar el SMI. Opinan que una subida del SMI basada en criterios políticos cuestionaría la independencia de la Comisión.

Parlamento aprueba Ley sobre jornada parcial puente. El Parlamento aprobó el 18-10-18 la denominada Ley para la jornada parcial puente con los votos de SPD, CDU y CSU, que dará el derecho a los trabajadores de empresas con más de 45 trabajadores a pasar de la jornada completa a una jornada parcial temporal de entre 1 y 5 años. En las empresas con una plantilla de entre 46 y 200 trabajadores solo podrán hacer uso de este derecho 1 de cada 15 trabajadores. Será condición necesaria para hacer uso del derecho que los trabajadores lleven al menos 6 meses en la empresa. La solicitud se realizará por escrito con tres meses de anticipación a la fecha de inicio de la jornada parcial. Se excluye a las empresas con menos de 45 trabajadores para no sobrecargar al empleador. La ley además pone límites al trabajo a demanda que no podrá suponer más que el 25% de la jornada prevista por el contrato.

La nueva normativa también será de aplicación a aquellos trabajadores que anteriormente trabajaban con jornada parcial durante un periodo ilimitado y deseen ampliar su jornada de trabajo. En el futuro, el empleador tendrá que justificar que no tiene el correspondiente puesto de trabajo vacante o que el trabajador con jornada parcial no es el candidato adecuado para desempeñar ese puesto.

Los comités de empresa se siguen mostrando críticos con la cesión laboral. Desde abril de 2017 existe una nueva normativa más estricta sobre la cesión laboral y los contratos de obra. No obstante, el sindicato IG Metall opina que la ley "se queda corta". En la industria metalúrgica, eléctrica, maderera, plástica y textil -que el sindicato representa-, el 80%

de las empresas emplean a trabajadores en cesión laboral o formalizan contratos de obra. Según una encuesta del sindicato llevada a cabo entre unos 3.600 presidentes de comités de empresa y delegados sindicales, el 35,4% de los encuestados afirma que su propia empresa externalizará trabajo en los próximos dos años (hace tres años: 22,6%). Además, el 27,5% reconoce que la cesión laboral y los contratos de obra han suplantado puestos de trabajo indefinidos en los últimos tres años. Sin embargo, la cifra es ligeramente inferior a la de 2015.

IG Metall está convencido de que todavía es necesario adoptar nuevas medidas en relación con los contratos de obra. Casi el 75% de los encuestados afirmaron que las condiciones laborales y salariales son peores para los proveedores de servicios industriales que para sus propios empleados.

En términos macroeconómicos, la regulación no ha tenido hasta ahora ningún impacto en el número de trabajadores en cesión laboral, que en 2017 superó la marca del millón. Las principales áreas son la industria metalúrgica y eléctrica y la logística. El nivel de cualificación ha cambiado ligeramente: en 2013, algo menos del 51% de los trabajadores en cesión realizaban trabajos no cualificados y en 2017 era el 55%. Una de las razones es que se considera que la cesión laboral sirve de trampolín hacia la vida laboral de los refugiados. Uno de cada tres refugiados que encuentra trabajo logra conseguirlo a través de la cesión laboral.

El Tribunal Federal de Trabajo determina como tiempo de trabajo el tiempo de vuelo al extranjero. El Tribunal Federal de Trabajo de Erfurt dictaminó el 17-10-18 que los viajes de ida y vuelta al extranjero por motivos de trabajo hay que considerarlos y remunerarlos como tiempo trabajado. Anteriormente, la Sala V del Tribunal de Trabajo en Ludwigshafen había desestimado la demanda de un técnico que viajó desde Ludwigshafen a China a través de Dubai, mientras que el Tribunal Regional de Trabajo de Renania-Palatinado en Maguncia le había dado la razón.

La decisión del Tribunal Federal de Trabajo se base en que "si el empleador envía temporalmente a un trabajador al extranjero, el viaje de ida y vuelta al lugar de trabajo externo redunda en beneficio del empleador y, por lo tanto, debe remunerarse de la misma manera que el trabajo". En principio, se trata del tiempo de viaje necesario para un vuelo en clase económica, que se considera como el tiempo de viaje necesario. No obstante, este caso en concreto no está cerrado, porque la administración de la compañía reservó un vuelo en clase ejecutiva con escala en Dubai a petición del trabajador, por lo que ha sido devuelto al Tribunal Regional para que examine si el largo tiempo de viaje está justificado.

Tribuna Federal de Trabajo modifica las relaciones laborales en las iglesias. En Alemania, las iglesias tienen un derecho de autodeterminación que también se aplica a su papel como empleadores. Por lo general requieren que sus empleados sean miembros de una iglesia cristiana. Aunque a partir de ahora la Iglesia no podrá exigir la afiliación religiosa a los solicitantes de empleo. Esta sentencia fue dictada por el Tribunal Federal de Trabajo, corrigiendo así la jurisprudencia anterior sobre este aspecto de la ley laboral de la Iglesia en Alemania y fue la respuesta a la demanda de Vera Egenberger, trabajadora social cuya solicitud de empleo fue rechazada por la Diakonie, organización de la iglesia protestante, debido a su no afiliación religiosa. De esta manera la pertenencia a una religión solo podrá convertirse en una condición si esto se requiere objetivamente para la actividad específica. Esta sentencia tendrá un gran impacto en miles de anuncios de empleo, pues Diakonie y Caritas son empleadores de más de un millón de personas en Alemania. El presidente de Diakonie explicó que esperaba a recibir la sentencia para decidir si recurriría ante el Tribunal Constitucional y alegó que en el puesto solicitado por la demandante era indispensable la afiliación religiosa y, además, no pudo probar que tuviera un título universitario requerido para el trabajo.

Cuota femenina en los consejos de supervisión. Desde comienzos de 2016 las cien empresas más grandes cotizadas en bolsa tienen que contar al menos con un 30% de mujeres en sus consejos de supervisión. Las treinta empresas que pertenecen al índice DAX alcanzan el 33,8% (2017: 31,9%), si bien diversos expertos señalan que esta cuota no se alcanza en las comisiones formadas por dichos consejos. Por otra parte, la dirección de solamente seis de los consejos de seis de las mayores empresas alemanas está ocupada por una mujer y solo uno de una empresa del índice DAX.

Asuntos Sociales y Servicios Sociales

Políticas familiares

Cada vez más padres envían a sus hijos a una guardería o a un centro infantil / Escasez de plazas. Según informó el 17-10-18 la Oficina Federal de Estadística en Wiesbaden, unos 789.600 niños menores de tres años contaban con una plaza en una guardería o centro infantil el 1 de marzo de 2018, 27.200 más en comparación interanual. No obstante, este crecimiento fue menor ya que el aumento se cifró el año anterior en 42.800. Con ello aumentó la denominada tasa de atención a menores de tres años del 33.1% en 2017 al 33.6% a la fecha del informe. Hay que destacar que todavía existen grandes diferencias regionales: la cuota de atención en la parte occidental fue del 29,4%, muy inferior a la del este del país, que alcanzó el 51,5%. Según las estadísticas, la cuota de niños

en guarderías fue más alta en Sajonia-Anhalt (57,1%) y menor en Baviera (27,5%). A principios de marzo, había 55.933 guarderías en todo el país, 640 más que en marzo del año pasado.

A pesar de la mayor inversión del Estado y los *länder* en la ampliación de plazas de guarderías, Alemania todavía carece de 273.000 plazas para niños menores de tres años, lo que genera una brecha en la atención del 11,6%, según cifras del Instituto Alemán de Economía (IW). El aumento de las cifras de nacimientos y de inmigración son las causas por las que la diferencia apenas se ha reducido la cuota en comparación con el año anterior. Los expertos temen que el problema empeore en los próximos años debido a la falta de educadores. Según el actual Informe Federal de Educación, en 2025 faltarán hasta 309.000 educadores.

Pobreza

Pobreza y exclusión social. Según los resultados de una encuesta de EU-SILC publicada por la Oficina Federal de Estadística el 31/10/2018, alrededor de 15,5 millones de personas corrían el riesgo en 2017 de caer en pobreza o exclusión social en Alemania, lo que representa el 19,0% de la población. En 2016 fueron 16 millones y, con ello un 19,7% de la población. La cuota media de la UE fue del 22,5%.

En cuanto al riesgo de pobreza y exclusión por grupos de edad, los menores de 18 años registraron una cuota del 18,0%, en las personas con edades comprendidas entre 18 y 65 años fue del 19,6% y en mayores de 65 años del 17,7%. La cuota en España fue de 26,6% (2016: 27,9%).

Se considera que una persona está en riesgo de pobreza o exclusión social si se da al menos una de las tres situaciones siguientes: los ingresos están por debajo del umbral de riesgo de pobreza, en este caso fue el 16,1% de la población 2016: 16,5%; el hogar sufre privaciones materiales significativas, cuya cuota fue del 3,4% (2016: 3,7%) y un 8,7% vivía en un hogar con una participación muy baja en el mercado de trabajo. Las cuotas media de la UE en estas tres situaciones fueron del 16,9%, 6,9% y 9,3% respectivamente.

El aumento de los alquileres incrementa la desigualdad social en el país. Un estudio reciente de la Asociación Social Alemana (SoVD) revela que alrededor de un millón de hogares disponen, después de deducir el precio del alquiler, de ingresos inferiores al importe de la prestación no contributiva por desempleo. Según el informe, que analiza datos de 2014-2015 y fue presentado el 25-10-18 en Berlín, se trata principalmente de hogares en grandes ciudades. El principal problema es la gran escasez de vivienda. Adolf Bauer, presidente de la asociación, criticó que "la evolución de los alquileres ha agravado la brecha social en nuestra sociedad". Según

el estudio, la mitad de los hogares en alquiler destinan al menos el 29% de sus ingresos al arrendamiento (sin incluir gastos de calefacción y agua). Las personas con menores ingresos gastan en relación mucho más para cubrir el gasto vivienda que las personas con ingresos normales y grandes ingresos (ingreso familiar inferior a 1.300 euros; gasto en vivienda: 46%. Ingresos netos: 4.500€, gasto en vivienda: 17%). También las familias monoparentales, pensionistas, personas de origen migratorio, personas con baja cualificación y las solteras tienen una carga de alquiler especialmente elevada.

Por otro lado, los trabajadores temporales y a tiempo parcial en Alemania están mucho más expuestos al riesgo de pobreza que hace diez años. Según informaron los medios de comunicación el 24-10-18, citando cifras de la Oficina Estadística Europea (Eurostat), el 18,3% de los trabajadores temporales corría en 2017 el riesgo de caer en la pobreza (2005: 8,6%).

Conferencia Nacional de Pobreza. La Conferencia Nacional sobre la Pobreza presentó su informe anual con nuevas cifras sobre la situación en Alemania, que este año se centra en la pobreza laboral y revela un aumento de la misma. En total un 16,5% de la población está en situación de riesgo de pobreza. Entre 2004 y 2014 aumentó la cuota de "*working poor*" en el empleo al 9,6%. La pobreza de ingresos está más extendida entre las mujeres que entre los hombres. Entre las personas mayores, uno de cada cinco es considerado pobre. El 70,5% de los desempleados viven por debajo del umbral de pobreza y en el caso de las familias monoparentales es el 32,5%. El informe describe como especialmente problemáticos los miniempleos que actualmente realizan alrededor de 7,5 millones de personas y que por regla general no permiten encontrar un buen trabajo, por lo que los autores los califican de "callejones sin salida profesionales con malas perspectivas, bajos ingresos y a menudo malas condiciones de trabajo". La Conferencia Nacional sobre la Pobreza recordó al Gobierno su obligación de luchar contra la pobreza y asoció el informe a demandas claras: el Gobierno Federal debe "trabajar por el buen empleo y el trabajo sujeto a las cotizaciones de la Seguridad Social", aumento de las prestaciones para los perceptores de la ayuda social básica y eliminación de las sanciones contra estos, reforzar la construcción de viviendas de protección social. La Conferencia Nacional sobre la Pobreza es una alianza de asociaciones de beneficencia, sindicatos y organizaciones que aboga por una política activa de reducción de la pobreza. El "informe paralelo" pretende ser un informe paralelo a los informes sobre pobreza y riqueza del Gobierno Federal.

Otros

Desciende el número de sanciones contra perceptores de la prestación no contributiva. Según cifras presentadas el 10-10-18 de

octubre por la Agencia Federal de Empleo, el número de sanciones impuestas a perceptores de la prestación no contributiva por desempleo descendió durante el primer semestre del año. El número total de sanciones se cifró en 449.550, unas 25.800 menos en comparación interanual. El índice de sanciones -es decir, la proporción de sanciones impuestas en relación con la cifra de perceptores- se mantuvo sin embargo sin cambios en un 3,1%. La causa más común de las sanciones fue la no presentación a citas por ejemplo en los *jobcenter* (75% de las sanciones). Se sancionó a unas 47.000 perceptores por negarse a aceptar una oferta de trabajo, a seguir formándose u ocultaron un ingreso adicional y en 39.120 casos se impusieron sanciones por violación del llamado acuerdo de integración. Las jóvenes menores de 25 años son sancionados con mayor dureza, hecho que es criticado desde hace tiempo por políticos de diversos partidos. En el primer semestre del año, las oficinas de empleo recortaron un 10% las prestaciones estándar a unas 350.000 persona. En el caso de violaciones múltiples, incluso la totalidad de la ayuda puede ser cancelada por un cierto período de tiempo.

La Agencia Federal de Empleo tiene registrados alrededor de 4,08 millones de perceptores de la prestación no contributiva por desempleo. La prestación básica asciende actualmente de 416 euros al mes además de los gastos de manutención y alojamiento.

Los *jobcenter* dedican poco tiempo a ayudar a personas con discapacidad y enfermas. Un informe interno de la Agencia Federal de Empleo revela que las personas desempleadas con discapacidad no reciben suficiente ayuda de los *jobcenter* en su integración laboral. Según el informe, las personas que necesitan ser reintegradas en el mercado laboral después de una enfermedad o discapacidad prolongada a menudo no reciben la ayuda individual que necesitan, la comunicación es inadecuada, los intervalos de las reuniones son demasiado largos y las medidas adoptadas poco eficaces. Muchos de los empleados de los *jobcenter* "no disponen del conocimiento especializado o no son conscientes de las necesidades especiales de las personas con discapacidad. Muchas de las prestaciones para personas que están permanentemente enfermas se financiaron erróneamente con fondos federales (para las personas con discapacidad o enfermedades crónicas hay disponibles otras fuentes de financiación y medidas individuales).

La secretaria de Estado en el Ministerio Federal de Trabajo, Anette Kramme, anunció que tratará de identificar ahora con la Agencia Federal de Empleo las medidas necesarias a adoptar y que el ministerio aspira a introducir cambios. Por su parte, la Agencia Federal de Empleo manifestó que ya se han tomado medidas para subsanar las deficiencias descritas en el informe.

Según la Confederación Alemana de Sindicatos, en junio de 2018 unas 21.500 personas desempleadas participaron en medidas específicas de rehabilitación profesional en los *jobcenter*, de un total de 1,5 millones de desempleados atendidos por ellos.

El Gobierno del *land* de Berlín prueba la introducción de la renta básica solidaria. Según informa la prensa alemana el día de hoy, el Gobierno del *land* de Berlín acordó poner a prueba el próximo año la implantación de una "renta básica solidaria" como alternativa a la prestación no contributiva por desempleo. Hace aproximadamente un año, el alcalde de Berlín, Michael Müller, desencadenó un debate en torno a esta idea que ahora quieren saber si es practicable. Según los planes, los perceptores de la prestación contributiva por desempleo, en lugar de pasar a percibir la prestación no contributiva, realizarán un trabajo por el que percibirán la "renta básica solidaria". La remuneración se basará en los convenios colectivos y, en cualquier caso, el límite inferior será el salario mínimo del *land* de Berlín. Se proyecta la creación de 1000 puestos de trabajo subvencionados y entre las posibles actividades se encuentran: servicios de acompañamiento en trenes de cercanías y metro, apoyo en procesos y a personas mayores en el hogar, servicios de conserjería en viviendas estatales y actividades de asistencia en guarderías y centros de atención infantil.

Disparidades regionales. La economía del este de Alemania se ha recuperado, sin embargo, según un estudio de la Prognos AG, volverá a caer a partir de 2045, debido a la emigración y la baja tasa de natalidad.

A pesar de que la reunificación se produjo hace ya 30 años, todavía no se puede hablar de condiciones de vida iguales en toda Alemania. Los autores del estudio advierten de que si se continúa con la misma política no se podrán equiparar las condiciones de vida en todo el país (tanto entre este y oeste como entre norte y sur). Berlín, Hamburgo, Baviera, Berlín, Hesse y Baden-Wurtemberg se están desarrollando por encima del promedio nacional mientras que el desarrollo económico de los estados del este de Alemania está casi estancado a largo plazo. Esto se debe principalmente a las diferencias regionales en cuanto al crecimiento demográfico, pues generalmente un mayor crecimiento demográfico conlleva un mayor crecimiento económico, explican los expertos.

Otro campo al que afecta el cambio demográfico es la tasa de desempleo, pues se calcula que el conjunto de desempleados será en 2045 de 1,3 millones, 500.000 personas menos que en la actualidad. Las regiones con la menor tasa de desempleo seguirán siendo Baviera y Baden-Wutemberg, mientras que Bremen, situada en la parte occidental, tendrá que soportar el desempleo más elevado de toda Alemania.

La edad media de la población, que actualmente es de 46 años, también está aumentando y en 2045 podría ascender a 50. El número de personas mayores de 65 años en relación con las personas de 20-65 años ha aumentado y hay un 33% más de personas en edad de jubilación que en 2016. Esta subida está presente en todos los *länder* de Alemania a excepción de Hamburgo y Berlín. Esto representa un problema, según Prognos, ya que la tasa de dependencia es decisiva para la viabilidad del sistema de pensiones.

Migraciones

Migración

Interior presenta borrador de la ley de inmigración. Después de que el Consejo de Ministros aprobara a principios de octubre los puntos clave que conformarían una futura Ley de inmigración de trabajadores cualificados, el Ministerio de Interior presentó el 14.11.2018 el borrador del correspondiente proyecto de ley. Los extranjeros procedentes de terceros países con un contrato de trabajo y cualificaciones reconocidas tendrán acceso en el futuro a todas las profesiones, y no sólo en aquellas con escasez de trabajadores cualificados. Se suprime la consulta previa del mercado laboral por parte de las agencias de empleo que tiene como finalidad dar prioridad a ciudadanos alemanes y comunitarios, aunque se abre la posibilidad a que la Agencia Federal de Empleo vuelva a poner en práctica este procedimiento en determinados casos. Los extranjeros con una FP podrán residir hasta seis meses en Alemania con el fin de buscar trabajo; también los jóvenes de hasta 21 años de edad obtendrán este derecho para la búsqueda de un puesto de formación. Requisitos previos son suficientes conocimientos de alemán para el ejercicio de la profesión y tener asegurado el sustento. El periodo de seis meses no podrá ser prolongado en caso de que la búsqueda resulte infructuosa. La estancia en el país para el reconocimiento de cualificaciones profesionales y de cualificaciones posteriores se limita inicialmente a 18 meses y podrá ampliarse hasta un máximo de dos años. Los ciudadanos de determinados países podrán ser excluidos de estas disposiciones.

Inmigrantes de la UE impulsan la economía. Un estudio del Instituto Alemán de Investigación Económica (DIW), presentado el 31-10-18 en Berlín, revela que la inmigración procedente de otros países comunitarios hizo que la economía alemana creciera entre 2011 y 2016 una media de 0,2 puntos porcentuales. El impulso económico más importante se produjo en 2015, cuando la inmigración procedente de países de la UE fue más fuerte. Según el estudio, una media de más de 720.000 ciudadanos comunitarios se trasladaron a Alemania cada año desde 2011, en total más de 5,1 millones. El principal impulsor de la migración fue el empeoramiento de la situación económica general del país de origen en

comparación con la alemana. La mayoría de los inmigrantes comunitarios son jóvenes y están bien cualificados. Según el estudio, la tasa de empleo de los ciudadanos comunitarios fue en 2017 del 74,6% y la de los alemanes de 70,6%.

Bajo el trasfondo del envejecimiento de la población y la creciente escasez de mano de obra cualificada, Alemania tiene que realizar más esfuerzos para seguir resultando atractiva para los inmigrantes comunitarios, "porque en muchos países, especialmente en la zona euro, la economía está volviendo a subir", dijo el autor del estudio, Marius Clemens. Asimismo, destaca la importancia de que los inmigrantes tengan más oportunidades de encontrar trabajos que se ajusten a sus cualificaciones y solicita un reconocimiento más pragmático de las cualificaciones.

Migrantes comunitarios sin derecho a la ayuda social. El diario Die Welt informa que numerosos ciudadanos comunitarios procedentes del sureste de Europa, principalmente rumanos y búlgaros, viven en Alemania sin vivienda propia, sin derecho a asistencia médica y con ingresos que apenas garantizan su subsistencia. En opinión de los autores esto revela un problema estructural de la UE, que reconoce la libre circulación pero no ha establecido normas estándar sociales comunes. La precaria situación de este colectivo, que se encuentran en peor situación que los solicitantes de asilo, es consecuencia de un cambio en la ley que introdujo la antigua ministra de Trabajo, Andrea Nahles, en 2017. La reforma excluyó a los ciudadanos de la Unión Europea de la prestación no contributiva por desempleo y de la ayuda social. A raíz de esa reforma los europeos que buscan trabajo sólo tendrán derecho a esta ayuda después de cinco años de residencia en Alemania. Desde entonces solo se les apoya con una ayuda económica de un mes para cubrir los gastos básicos de manutención y alojamiento y con un préstamo para poder costear los gastos de viaje de regreso a su país. También se les excluye del derecho de acceder a una plaza de alojamiento que ofrecen los centros sociales a las personas sin hogar.

Estadísticas sobre refugiados en septiembre. Según cifras publicadas por el Ministerio del Interior, en septiembre se presentaron 12.976 solicitudes formales de asilo (de ellas, 11.239 primeras y 1.737 consecutivas), un 21,5% menos en comparación interanual y un 14,2% menos en comparación con agosto. Principalmente llegaron ciudadanos procedentes de Siria, Irán e Irak. Se resolvieron 16.008 solicitudes (agosto: 16.623) y quedaron 59.738 pendientes de resolución:(31/08/18: 59.410; 30/09/17: 99.334).

De enero a septiembre de 2018 se presentaron formalmente 142.167 solicitudes de asilo (124.405 primeras y 17.762 consecutivas), un 15,5% menos en comparación interanual. Unas 169.450 solicitudes fueron

resueltas (-67,1%). Además se habían expedido en el primer semestre del año 19.000 visados por reagrupación familiar procedentes de los principales países de origen de los solicitantes de asilo, a lo que hay que añadir algunos miles de refugiados, por ejemplo, a través del Programa de Reasentamiento. Aunque hay que deducir unos 16.000 expulsados y casi 12.000 retornados voluntarios (ambos hasta finales de agosto).

El ministro Seehofer afirmó en una reunión del Grupo Parlamentario de la CDU/CSU el 16-10-18 que la cifra neta de refugiados llegados a Alemania fue de unos 100.000 hasta finales de septiembre. Dado que tradicionalmente menos personas vienen a Alemania en noviembre y diciembre, espera que el nivel permanezca muy por debajo del umbral de 200.000 refugiados y migrantes al año. Todavía en junio, el líder de la CSU había dicho que el margen de 180.000 a 220.000 refugiados establecido por la gran coalición podría "alcanzarse o incluso superarse" para 2018.

Disminuye la inmigración a Alemania. Según cifras actualizadas el 15-10-18 por la Oficina Federal de Estadística, en 2017 se registró un saldo migratorio positivo de 416.000 personas, inferior al registrado los dos años anteriores (2016: 500.000; 2015: 1,1 millones – punto álgido de la migración de refugiados). En 2017 se trasladaron a Alemania un total de 1.551.000 personas y se produjeron un total de 1.135.000 salidas. La mayoría de los inmigrantes procedían de los otros 27 Estados de la UE (saldo migratorio:+239.000), principalmente ciudadanos rumanos, polacos, croatas y búlgaros, un número significativamente superior al de los nacionales de Asia (+140.000), de otros países europeos (+60.000) y de África (+35.000). La inmigración procedente de Asia y África disminuyó notablemente frente a 2016, principalmente de personas de nacionalidad siria (de 146.000 a 60.000), afgana (de 56.000 a 4.000) e iraquí (de 48.000 a 16.000).

En cuanto a la cifra de españoles, con unas entradas de 27.493 y unas salidas de 22.472, el saldo migratorio positivo fue en 5.021 (2016: 7.217). En 2017, llegaron 15.139 hombres y salieron 12.268, mientras que en el caso de las mujeres las cifras fueron 12.354 y 10.204 respectivamente.

Política migratoria

El Gobierno presenta puntos clave de la ley de inmigración. Tras el encuentro celebrado el 1-10-18 en la Cancillería Federal por los partidos del Gobierno en coalición (CDU/CSU y SPD), el ministro de Trabajo, Hubertus Heil, el ministro del Interior, Horst Seehofer, y el ministro de Economía, Peter Altmaier, presentaron un días después en Berlín los puntos centrales que conformarán la Ley de inmigración de trabajadores

cualificados procedentes de terceros países. "Nos ceñimos al principio de separación entre asilo y migración laboral", dice el documento presentado a la agenda DPA, pero al mismo tiempo se definen criterios claros para los solicitantes de asilo tolerados, que estén bien integrados y aseguren su sustento a través del empleo remunerado. En esencia, la ley pretende hacer que Alemania sea más atractiva para los trabajadores cualificados no comunitarios y tiene por objeto regular y controlar su afluencia al país. Serán criterios centrales la necesidad de trabajadores y la cualificación, se agilizará el reconocimiento de títulos y se facilitará el aprendizaje de la lengua alemana en el extranjero. El Consejo de Ministros debatirá el 2-10-18 al respecto.

Refugiados

Alemania no aplica una sentencia del TJCE sobre reagrupación familiar. El diario alemán "Süddeutsche Zeitung" informó basándose en la información de la organización de derechos humanos "Pro Asyl" que el Gobierno alemán no cumple una sentencia del TJCE sobre reagrupación familiar. A mediados de abril, el tribunal había dictaminado que los menores no acompañados podían reagrupar a su familia incluso si han alcanzado la mayoría de edad durante el procedimiento de asilo; es decisiva la fecha de presentación de la solicitud de asilo y no el tiempo que necesitan las autoridades en tramitarla. Pero el Ministerio alemán de Asuntos Exteriores, responsable de la expedición de visados por reagrupación familiar, afirmó que, según la legislación alemana, un refugiado debe seguir siendo menor de edad para hacer valer el derecho de reagrupación familiar. Por lo tanto, la sentencia no tiene efecto vinculante en Alemania.

Más fondos para *länder* y municipios para la acogida e integración de refugiados. El Gobierno federal tiene la intención de aumentar significativamente los fondos para los programas de integración de los *länder* y municipios. Entre 2019 y 2022, los *länder* y los municipios recibirán más de 15.000 millones de euros, el año próximo obtendrán un total de 8.400 millones de euros para servicios de integración y a partir de 2020 unos 2.200 millones de euros adicionales anuales. Además, la gran coalición quiere seguir asumiendo los costes de vivienda y calefacción para los asilados y los beneficiarios de protección internacional, limitada originalmente hasta finales de 2018. Como resultado, los municipios recibirán el próximo año otros 1.800 millones de euros. El Gobierno federal ya no desembolsará un importe determinado por cada refugiado y además renunciará a controlar si los Estados utilizan realmente el dinero para prestaciones o medidas de integración. Se prevé que el proyecto de ley que regula la financiación de ayuda para refugiados sea aprobado este miércoles por el Consejo de Ministros.

Aumenta ligeramente la cifra de refugiados perceptores de la contribución no contributiva por desempleo. Según cifras de la Agencia Federal de Empleo, a finales de mayo había 619.214 refugiados aptos para trabajar que percibían la prestación no contributiva por desempleo. En abril la cifra se elevó a 616.729 y en enero 605.748. Llama la atención que las tasas de crecimiento han disminuido significativamente en comparación interanual, pasando del 94,3% en junio de 2017 al 12,4% en mayo de 2018, lo que indica que la mayoría de los que llegaron a Alemania como refugiados en 2015/16 participan en medidas de fomento laboral y en cursos de idiomas o han encontrado ya un empleo.

Las cifras también revelan que cada vez más refugiados entran en el mercado laboral. En julio del año en curso eran 254.000 trabajadores sujetos a cotizaciones a la seguridad social, un aumento del 54% en comparación con julio de 2017 y, según la Agencia Federal de Empleo, cuatro quintas partes de este cambio son atribuibles a sirios, afganos, iraquíes y eritreos.

Integración

Uno de cada dos puestos de trabajo ocupados en Alemania por extranjeros. Según informa la prensa alemana, aprox. el 50% de los puestos de trabajo de nueva creación son ocupados por extranjeros, principalmente por europeos del este (sobre todo rumanos y polacos, y en menor medida por croatas, búlgaros y otros países del este). Los extranjeros suelen trabajar en sectores con falta de mano de obra: construcción, servicios de mensajería y cesión laboral, aunque recientemente también han comenzado a trabajar en la logística, e incluso en la industria metalúrgica. Solo en servicios de mensajería con el auge del comercio online se necesitarán en los próximos cinco años más de 40.000 trabajadores. De ellos, los menos son refugiados, ya que este colectivo entra despacio en el mercado laboral, y europeos procedentes de los países en crisis. Según cifras de la Agencia Federal de Empleo, los puestos de trabajo de cotización obligatoria a la Seguridad Social aumentaron hasta julio en 700.000 en comparación interanual, mientras que el aumento en alemanes fue de 330.000, la cifra de extranjeros se elevó a 370.000. Actualmente hay unos 422.000 trabajadores polacos y 349.000 rumanos que están sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social o que tienen un miniempleo en Alemania. Su cuota de desempleo del 8,4% y 5,9% respectivamente es casi tan baja como la de la población alemana y muy inferior a la media de la población extranjera. Unas 614.000 personas procedentes de los países del sur de Europa (Grecia: 163.983; Italia: 304.860; Portugal: 69.441; España: 75.903), trabajaban recientemente en Alemania.

Sin estos trabajadores no aumentarían más los salarios. Ese han analizados en varios estudios los efectos de la inmigración en los salarios llegando al resultado de que sería prácticamente nulo.



BÉLGICA

EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN SOCIAL Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL 2018¹

El Servicio Público Federal de la Seguridad Social realiza anualmente un análisis de la evolución de la situación social y de la protección social a partir de indicadores sociales europeos. El análisis se lleva a cabo principalmente en apoyo del componente social del Programa Nacional de Reformas y del Informe Social Nacional, que se inscriben en el marco de la coordinación *de las políticas europeas*

Los mensajes clave del informe de seguimiento de este año se corresponden en gran medida con los de los informes de años anteriores. Sin embargo, algunas tendencias de la situación social y de la protección social merecen especial atención, ya que se han hecho más evidentes en las cifras más recientes. Los resultados del ejercicio de seguimiento se resumen en los 8 puntos siguientes.

1. La mejora de la situación económica ha dado lugar hasta ahora a una mejora parcial y limitada de los indicadores sociales, tanto en Bélgica como en la UE

Al igual que en la UE en general, Bélgica ha experimentado un crecimiento económico moderado desde 2014. Esto ha dado lugar a mejoras en los indicadores del mercado laboral (como la creación de nuevos puestos de trabajo, la reducción del desempleo y del número de personas con "intensidad de trabajo muy baja", es decir, con pocas alternativas de empleo). La tasa de empleo aumentó del 67,3 % en 2014 al 68,5 % en 2017 y la proporción de hogares sin empleo pasó del 14,9 % al 13,5 %. Sin embargo, los ingresos de los hogares solo han mejorado ligeramente o se han mantenido estables. A nivel macroeconómico, la renta bruta disponible real de los hogares aumentó un 2 % entre 2014 y 2017, mientras que la renta disponible media (equivalente) de los hogares se mantuvo estable durante este período. El riesgo de pobreza muestra una tendencia al alza, debido a la evolución de la población en edad de trabajar.

¹ Fuente: Servicio Público Federal de Seguridad Social

2. El indicador de pobreza y exclusión social no converge con el objetivo de Europa 2020 de reducción de la pobreza y la exclusión social

El indicador combinado de pobreza y/o exclusión social (ARPE), que constituye la base del objetivo de Europa 2020, permaneció prácticamente inalterado entre 2012 y 2016, tras ligeros aumentos entre 2008 y 2012. Ha disminuido muy ligeramente en las cifras más recientes de 2016-2017.

A medida que la estrategia Europa 2020 llega a su fin, queda claro que no se alcanzará el objetivo y que tampoco habrá una tendencia significativa hacia el mismo.

En Bélgica, el número de personas en situación de pobreza y/o exclusión social aumentó en 102.000 entre 2008 y 2017 (cuando el objetivo era una reducción de 380.000 personas).

En el conjunto de la UE, el número de personas en situación de pobreza o exclusión social aumentó en alrededor de 800.000 entre 2008 y 2016.

3. En la población en edad de trabajar, el aumento del riesgo de pobreza entre las personas poco cualificadas conduce a una brecha cada vez mayor entre los niveles de educación altos y bajos.

Si bien los principales indicadores sociales se han mantenido relativamente estables durante el último decenio, las tendencias divergentes entre la población en edad de trabajar se profundizan aún más en los indicadores clave, aunque no en todos, en las cifras más recientes. Esta situación se debe a un nuevo aumento significativo del riesgo de pobreza de las personas poco cualificadas. El riesgo de pobreza de este último grupo ha aumentado constantemente, del 18,7% en 2005 al 31,2% en 2017. Eurostat señala que Bélgica es uno de los Estados miembros de la UE con la mayor diferencia de ingresos entre las personas con niveles de educación bajos y altos (Eurostat, 2018).

Existe un solapamiento entre la categoría de personas poco cualificadas y otras categorías con un riesgo elevado y creciente de pobreza, como los desempleados, los inquilinos y las personas de origen inmigrante. Para este último, el riesgo de pobreza en Bélgica es uno de los más altos de la UE.

4. La tasa de pobreza de los trabajadores activos es baja, pero la integración en el mercado laboral sigue siendo un reto importante

La tasa de pobreza entre las personas con empleo sigue estando en los niveles más bajos de la UE (5 % en 2017). En términos de riesgo de pobreza, el aumento de la "intensidad de trabajo" (opciones o alternativas de empleo) de un hogar por encima de un nivel muy bajo tiene un efecto significativo. Por otra parte, el obstáculo a la entrada en el mercado laboral parece seguir siendo elevado en Bélgica. La proporción de personas que viven en un hogar prácticamente sin empleo disminuyó ligeramente a partir de 2014, pasando del 14,9% al 13,5%, con un descenso más pronunciado para las personas poco cualificadas. Sin embargo, el número de personas con una intensidad de trabajo muy baja sigue siendo uno de los niveles más altos de la UE. Del mismo modo, la tasa de empleo de las personas con bajos niveles de educación en 2017 es la segunda más baja de los países de la UE y muy inferior a la media de la UE (51 % frente a 67 %). La tasa de empleo de este grupo ha seguido disminuyendo ligeramente en los últimos años, pero se ha mantenido estable según los últimos datos disponibles (2016-2017).

5. La adecuación de las prestaciones sociales para la población en edad de trabajar está bajo una presión cada vez mayor

El gasto en protección social en Bélgica (30,3 % del PIB) se situaba, según los datos comparables más recientes (2015), entre los niveles de los países vecinos: era inferior al de Francia (33,9 %), igual que el de los Países Bajos (30,2 %) y superior al de Alemania (29,1 %), siendo el nivel de la UE28 en 2014 del 28,5 %.

El número de beneficiarios de pensiones está aumentando debido al envejecimiento de la población. En lo que se refiere a la población activa, existen tendencias contrapuestas. Por una parte, a partir de 2014 se produce una disminución notable del número de personas que reciben prestaciones por desempleo, mientras que, por otra, los beneficiarios de prestaciones de invalidez y de asistencia social siguen aumentando de forma significativa. Estas tendencias crecientes se deben a diferentes causas: factores socio-demográficos, como el envejecimiento de la población activa y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en lo que respecta al aumento del número de beneficiarios de prestaciones por discapacidad; medidas políticas, como la interacción con las medidas relativas a prestaciones de desempleo en lo que respecta al aumento de la asistencia social. Sin embargo, es muy probable que también existan causas más generales, relacionadas con las aparentes dificultades para acceder al mercado laboral.

Varios indicadores señalan una disminución de la adecuación de las transferencias sociales para la población en edad de trabajar. Esta situación se muestra más claramente en las últimas cifras de EU-SILC 2017. La medida en que las transferencias sociales reducen la pobreza antes de las transferencias (tasa de pobreza una vez deducidas las transferencias sociales de los ingresos domésticos) ha aumentado para las personas mayores, pero ha disminuido constantemente para la población en edad de trabajar desde 2005, del 56 al 43 por ciento. La tasa de riesgo de pobreza de las personas que viven en hogares de muy baja intensidad de trabajo aumentó, con fluctuaciones del 51% en 2005 al 58% en 2015, y subió considerablemente hasta el 70% en 2017, lo que es muy elevado. Aunque el riesgo de pobreza global para el conjunto de la población belga es inferior a la media de la UE, el riesgo de pobreza para los hogares con muy baja intensidad de trabajo es superior a la media de la UE, especialmente para los hogares con niños.

Los grupos específicos susceptibles de depender en gran medida de transferencias sociales, como las personas con discapacidad y los desempleados, también muestran, en un contexto europeo, niveles relativamente altos y crecientes de escasez de ingresos.

6. La adecuación de las pensiones ha aumentado, pero subsisten retos para el futuro

Uno de los cambios más significativos durante la última década y media ha sido la reducción sustancial de la tasa de pobreza entre las personas mayores. Esta disminución se ha detenido en los últimos años, en los que el riesgo de pobreza se ha mantenido estable para el conjunto de la población. Tras años de cifras bastante estables, los indicadores de los ingresos relativos de las personas mayores en comparación con los ingresos de la población en edad de trabajar y la tasa de sustitución agregada de las pensiones están aumentando ligeramente en las cifras más recientes.

Las tasas de sustitución teóricas previstas indican que, en una hipótesis de referencia, las tasas de sustitución se mantendrán en 2056 aproximadamente al mismo nivel que hoy. El impacto de las interrupciones de carrera en las tasas de sustitución de las pensiones parece bastante limitado. Sin embargo, existen diferencias significativas en las tasas de sustitución para los trabajadores de bajos y de altos ingresos. Sobre la base de las tasas de sustitución teóricas previstas (que incluyen una serie de hipótesis), esta diferencia aumentará aún más de aquí a 2056. Además, diez años después de la jubilación, las tasas de sustitución han disminuido significativamente, lo que indica que es difícil mantener pensiones adecuadas a lo largo del tiempo.

7. Las últimas cifras muestran que se ha detenido la tendencia al alza del número de personas que tienen que posponer la asistencia sanitaria en el grupo de ingresos más bajos, si bien sigue siendo elevado en comparación con otros países de la UE.

A pesar de las amplias medidas adoptadas para evitar la inaccesibilidad financiera del sistema de asistencia sanitaria, el número de personas que posponen la atención médica y dental ha aumentado considerablemente en los últimos años. Aunque ambos indicadores muestran una disminución en las últimas cifras, el nivel sigue siendo relativamente alto.

8. Persisten diferencias regionales significativas

El riesgo de pobreza o de exclusión social es casi el doble en Valonia que en Flandes y la diferencia ha aumentado en cierta medida en los últimos años (disminución del 15,4 % en 2013 al 13,5 % en 2017 en Flandes; aumento del 24,2 % en 2013 al 26,6 % en 2017 en Valonia). A pesar de estas diferencias, también son evidentes en ambas regiones determinados procesos, como la disminución de la adecuación de la protección social y la brecha entre los niveles de educación.

Fuente: Servicio Público Federal de Seguridad Social

<https://socialsecurity.belgium.be/fr/publications/analyse-de-levolution-de-la-situation-sociale-et-de-la-protection-sociale-en-belgique>

FRANCIA

LAS PALANCAS DE UN CRECIMIENTO INCREMENTADO

El documento del MEDEF «El mundo cambia, reforcemos Francia» analiza las posibles palancas que Francia debe utilizar para mantenerse de manera duradera con una tasa de crecimiento superior al 2 %. La editorial del mismo corría a cargo de Pierre Gattaz que, hasta el pasado tres de julio, ha sido el presidente del MEDEF.

«No hay viento favorable para el que no sabe dónde va», decía a Séneca hace mucho tiempo. Desde hace cinco años, el Medef ha trabajado con fuerza para construir una visión económica compartida, gracias a un trabajo de terreno participativo. Eso dio lugar a la publicación de nuestro trabajo prospectivo *Francia 2020* en 2015. Luego, nos preguntamos sobre las reformas a aportar al país para liberar el potencial económico que nosotros habíamos identificado. Y en 2017, previamente a las elecciones presidenciales y legislativas, el Medef publicó un segundo volumen, titulado *El mundo cambia, cambiemos Francia*, que resumía nuestras propuestas de reformas estructuradas en torno a cuatro bloques: educación, modelo social, simplificación y fiscalidad.

En la actualidad, el rumbo parece claro, las reformas estructurales también, necesitamos pues pasar a la acción para, por fin, hacer crecer nuestro país, es decir, encontrar un crecimiento que se afiance de manera duradera por encima del 2 %. Estoy sorprendido cuando oigo a los políticos hablar de crecimiento: parecen descubrirlo y esperarlo como se esperaba la lluvia en la Edad Media. En nuestras empresas, el crecimiento, vamos a buscarlo, se provoca. Y estoy convencido de que lo mismo en un país.

Si no se hace nada, Francia corre el riesgo de volver de nuevo muy rápidamente a una trayectoria en torno al 1,3 % de crecimiento, quizá menos, y conservar una tasa de desempleo siempre elevada. Es mi convicción que nuestro país puede hacerlo mejor, mucho mejor, a condición de tomar las buenas decisiones desde este momento.

Esta convicción, he querido probarla. Los equipos del Medef hicieron inventario de los trabajos disponibles, y en cada uno de los siete retos de *Francia 2020*, definieron los retos en términos de crecimiento, de oportunidades como de riesgos. Es un ejercicio original, ya que no se basa en un modelo macro-económico particular, sino sobre la síntesis de trabajos de institutos reconocidos, de juicios de expertos, de intuiciones económicas, en un enfoque de 360 grados.

Me quedo de estos análisis con que Francia tiene todas las cartas en mano para triunfar. Impulsando las buenas palancas de acción, con ambición y valor, Francia podría obtener por término medio entre un 1,9 % y un 3,2 % de crecimiento a medio término, y situarse en condiciones de abordar el plazo largo con serenidad. Ya que el potencial de crecimiento está ahí y tenemos una capacidad de recuperación importante: los franceses han perdido cerca de un 8 % de PIB per cápita en diez años con relación a sus vecinos alemanes. Al mismo tiempo, cerca del 9 % de la población activa está en desempleo. ¡Francia dispone por lo tanto de recursos inutilizados y márgenes de progresión importantes, movilicémoslos! Retengo también que la inacción tiene un coste. El 1,3 % de crecimiento potencial que algunos economistas nosotros señalamos podría descender al 0,8 % o incluso al 0,3 % si no nos damos colectivamente los medios actuar para afrontar los retos que nos esperan».

1.- Las palancas de un crecimiento aumentado

Las buenas noticias coyunturales que se acumularon a partir del verano de 2017 alimentan un discurso optimista: recuperación económica, aceleración de la actividad, clima de negocios en el nivel más alto desde años, previsiones revisadas al alza, vuelta de la confianza. Con un 2 % en 2017, el ritmo de crecimiento se duplicó con relación a los cinco años anteriores.

Las proyecciones actuales de crecimiento y del PIB invitan sin embargo a la prudencia en la medida en que la economía parece tropezar con las limitaciones de la oferta, en particular, en el nivel de las contrataciones. Así pues, el crecimiento podría volver a caer rápidamente, confirmando el descuelgue de Francia con relación con su tendencia de antes de la crisis. Si, como algunos lo consideran, el crecimiento potencial se sitúa en torno a un 1,3 % anual, el PIB en 2030 será un 25 % inferior al nivel calculado por la tendencia de antes de la crisis.

1.1.- La recuperación de la economía francesa a corto plazo

Después un 2 % de crecimiento en 2017, las previsiones para 2018 y 2019 oscilan en torno al 2 %, lo que constituiría un buen resultado. Francia no había conocido tal ritmo de crecimiento desde 2011: su crecimiento medio en el período que va de 2012 a 2016 era del 0,8 %. Encontraría, de esta manera, su ritmo de crecimiento medio de los años 2003-2007. Como comparación, el crecimiento medio de los países avanzados, en los cinco últimos años, era del 1,7 %, y el de Alemania del 1,3 %.

Un 2 % de crecimiento, supone una renta mayor para los hogares, creación de empleo, beneficios para las empresas e ingresos públicos para la Administración. El incremento del crecimiento resultó sorprendente. Los diferentes institutos de previsión nacionales, la dirección general del Tesoro, Banque de France, las instituciones financieras o los organismos internacionales como el FMI, la OCDE o la Comisión Europea, se vieron sorprendidos por el vigor del crecimiento. La mayoría revisó al alza sus previsiones, a veces en repetidas ocasiones, durante estos últimos meses. En cambio, las huelgas de la primavera y el estrangulamiento indicado por las empresas en las contrataciones podrían traducirse por una moderación de la actividad.

1.2.- A medio plazo, las perspectivas son más modestas

Para proyectarse a medio plazo, es necesario observar el PIB potencial. En función de los ciclos coyunturales, de los períodos de crecimiento y de las recesiones, el PIB fluctúa en torno a una trayectoria determinada por los fundamentales estructurales de la economía, a saber, el capital físico, el factor trabajo y el progreso técnico: se trata del PIB potencial. Éste no es ni un límite máximo de producción, ni un suelo: es más bien un nivel de equilibrio al que el PIB es reenviado por fuerzas de retroceso, en particular, la inflación. La divergencia entre el PIB y su potencial, es decir, su nivel al equilibrio, se llama generalmente «divergencia de producción». Cuando es negativa, el PIB se sitúa por debajo de su potencial; hay márgenes para incrementar el crecimiento. Cuando es positivo, el crecimiento debería más bien moderarse.

En la actualidad, el PIB estaría próximo a su potencial, y el crecimiento debería volver a caer hasta el crecimiento potencial. Tanto uno como el otro no se miden con precisión, sino que son estimados por una serie de instituciones, públicas o privadas, sobre la base de determinados modelos. Existe hoy un consenso que considera que, por una parte, la divergencia de producción habría aumentado en el momento de la recesión de 2008 está camino de reabsorberse y, por otra parte, que el crecimiento potencial se establecería en torno al 1,3 %. Eso significa que con cierto margen de incertidumbre, y a expensas de los choques coyunturales que pudieran producirse, el crecimiento debería volver a caer en los próximos años en torno a su ritmo de crecimiento potencial (considerado en torno al 1,3 %).

A la altura del 1,3 % (o menos) de crecimiento potencial, Francia está en situación de desencanche. La crisis de 2007 causó un descuelgue entre el PIB y su tendencia antes de la crisis, que no dejó de ampliarse debido a la debilidad del crecimiento. Los buenos resultados de 2017, y seguramente de 2018, o incluso de 2019, no permiten reducir significativamente esta divergencia. Y la brecha aumentará más aún: si

el crecimiento potencial es del orden de un 1,3 %, como lo consideran las principales instituciones económicas, el PIB de Francia en 2030 será un 25 % inferior a su nivel tendencial antes de la crisis. Téngase en cuenta que el índice de crecimiento potencial mencionado, estimado en el 1,3 % para el actual período, no está garantizado que dure: en el pasado, el crecimiento potencial tuvo tendencia a bajar de una década a otra. También puede impulsarse con ayuda de reformas estructurales: el FMI, la OCDE y Coe-Rexecode estiman que las medidas tomadas en los años anteriores tendrán un efecto positivo sobre el crecimiento a medio plazo.

2.- Los riesgos de un escenario de crecimiento duradero débil

Con un crecimiento potencial en torno al 1,3 %, Francia corre el riesgo de convertirse en rehén de una trayectoria de crecimiento escaso, de un nivel alto de desempleo y de subida de los desequilibrios presupuestarios y de comercio exterior. Más allá de las cifras y de los gráficos, los retos son muy reales para el día a día de los franceses: precariedad del empleo, nivel de vida estancado, sistema de protección social amenazado, soberanía nacional económica y financiera debilitada, desarrollo desigual de los territorios, influencia internacional reducida.

2.1.- Sin un crecimiento fuerte no se vuelve al pleno empleo

Al ritmo de crecimiento actual, la tasa de desempleo no va a bajar más que muy lentamente. Para Francia, la relación habitual entre variación del desempleo y crecimiento indica que el crecimiento debe situarse entre el 1,5 % y el 2 % para que baje la tasa de desempleo, y que un punto de crecimiento suplementario reduce la tasa de desempleo en 0,4 punto al año. Esta norma empírica no se aplica mecánicamente, como lo prueba la reducción sorprendente de la tasa de desempleo a finales de 2017. Pero la tendencia que inscribe no deja lugar a una reducción significativa del desempleo, sin una neta aceleración del crecimiento.

Sin un aumento claro del crecimiento, Francia corre el riesgo de encontrarse atrapada en una situación de crecimiento escaso y desempleo elevado. Francia ya conocía una situación preocupante antes de la crisis, puesto que su tasa de desempleo no volvió a bajar de manera duradera por debajo del 7 % desde 1981 y que su crecimiento se debilitó década tras década. En la actualidad, varias instituciones, como la OCDE o el FMI, estiman que la tasa de desempleo estructural está situada entre el 8 % y el 9 % y no la ven por debajo del 8 % en los años a venir. Esencialmente, la situación de un crecimiento situado

entre el 1 % y el 1,5 % y de una tasa de desempleo persistentemente superior al 8 % es totalmente plausible.

2.2.- La debilidad del crecimiento reduce la capacidad de compra de los «más frágiles»

Al ritmo actual de crecimiento potencial, los niveles de vida medios van a desacelerarse claramente. El PIB per cápita, en precios constantes, mide el nivel de vida medio de los franceses. Entre 1980 y 2007, creció un 1,7 % al año por término medio: a este ritmo, el nivel de vida medio se duplicaba en el período de una cuarentena de años, es decir, una persona que viviera hasta la edad de 80 años podía ver su nivel de vida multiplicado por cuatro entre su nacimiento y su muerte. Pero con un ritmo de crecimiento del orden de un 0,8% (lo que corresponde a un crecimiento potencial de Francia de un 1,3 % y a un crecimiento de la población del orden del 0,5 % anual), sería necesario, por término medio, vivir cerca de 120 años para ver duplicar el nivel de vida.

Son las poblaciones «más frágiles» las que van a sufrir la falta de crecimiento en primer lugar. Históricamente, en Francia como en cualquier otra parte en el mundo, el crecimiento es el principal motor del progreso social y de la mejora de las condiciones de vida, en particular para las poblaciones «más frágiles». Estos grupos son también los primeros afectados por la falta de crecimiento, en particular, cuando ello se traduce individualmente en situaciones de desempleo o de precariedad en el trabajo.

2.3.- Un crecimiento débil y un desempleo elevado fragilizan nuestro modelo de protección social

En la actualidad, nuestro modelo de protección social está en situación de desequilibrio y es necesario un ajuste estructural. Nuestra deuda y nuestro déficit públicos están entre los más elevados de Europa.

La Comisión europea considera que Francia presenta un elevado riesgo de no sostenibilidad de la deuda pública considerando el horizonte en 2032. La viabilidad de la deuda pública remite a la solvencia de un Estado, es decir, a su capacidad para reembolsar sus empréstitos. Depende en particular, de la divergencia entre el índice de crecimiento de la economía y el tipo de interés pagado sobre la deuda.

Según los cálculos de la Comisión europea, sería necesaria una mejora acumulada de 5,1 puntos de PIB del saldo primario en los cinco próximos años para conducir la deuda pública por debajo del nivel del 60% del PIB para el año 2032.

Enfrentar el crecimiento potencial y reducir el desempleo reforzaría la viabilidad del modelo francés de protección social, permitiendo reducir la carga financiera que soporta el sistema de Seguridad social en su conjunto (a causa de la reducción del desempleo, en particular) aumentando al mismo tiempo sus ingresos (sin subida de la presión fiscal), en particular, los impuestos y contribuciones pagados por las empresas y los asalariados. Los países que llevaron adelante reformas ambiciosas de su esfera pública, como Suecia o Canadá, extrajeron beneficios importantes en términos de crecimiento y riqueza nacional.

2.4.- El déficit exterior traduce una insuficiencia de la oferta

El déficit comercial refleja la incapacidad de la oferta francesa para atender, a la vez, la demanda extranjera y la del propio país. La oferta francesa pierde terreno sobre un gran número de sectores. Una causa fundamental del mal resultado de Francia, en cuanto al comercio exterior, debe buscarse en el hecho de que la relación calidad-precio de los productos franceses se ha deteriorado y no es tan buena como la de sus competidores. Es un problema de oferta, en cantidad y en calidad.

El déficit por cuenta corriente significa que Francia vive a crédito. El elevado déficit corriente de Francia, elevado y persistente, mide la divergencia entre las rentas que percibe y los gastos de la economía francesa; es principalmente alimentado por el déficit comercial (importaciones superiores a las exportaciones). El recurso a las importaciones, financiadas por el endeudamiento externo, permite a corto plazo mantener un nivel de consumo nacional por encima de los medios del país. Los inconvenientes a largo plazo son importantes: el país se vuelve dependiente de la financiación extranjera y trata de rechazar un ajuste más doloroso en tanto que la situación se instala en el tiempo; la herramienta de producción nacional se subutiliza; algunas capacidades de producción desaparecen y el endeudamiento exterior que se acumula puede convertirse en un factor de vulnerabilidad. Recordemos que la subida del déficit comercial antes de 2007 contribuyó a la *brutalidad* de la crisis económica en España, en Portugal, en Italia y en otros países, que se enfrentaron a una situación de falta de financiación externa. El crecimiento es un doble reto de soberanía económica. La existencia de un déficit comercial y de un déficit por cuenta corriente indica un problema de oferta que no llegamos a movilizar suficientemente para percibir la renta necesaria para financiar nuestro tren de vida. Es exactamente como para un hogar que vive a crédito: para conseguirlo sin reducir su tren de vida, debe trabajar más o encontrar un empleo mejor pagado, o ambas cosas. Para la economía francesa eso equivale a movilizar más aún la mano de obra (que debe trabajar más horas) y a aumentar la productividad. El movilizar una oferta francesa competitiva para

satisfacer el exceso de demanda que se dirige a nuestra economía obtiene beneficios dobles: un nivel de vida más elevado y una soberanía financiera recuperada.

2.5.- Un crecimiento duraderamente débil, fuente de tensiones entre los territorios

Un crecimiento escaso para Francia se traduce a veces en una recesión en los territorios más frágiles. Son las regiones que tenían un crecimiento más escaso durante las décadas anteriores a la crisis las que también han sufrido más el período de escaso crecimiento de estos últimos años.

De esta manera, los episodios de escaso crecimiento refuerzan las desigualdades territoriales existentes y pesan en primer lugar sobre los más débiles.

2.6.- El lugar de Francia en Europa y en el mundo se reduce

Durante las dos últimas décadas, Francia ha perdido en el campo de la potencia económica. Medida por el PIB, según los datos del FMI, Francia representa solamente un 3,2% del PIB mundial en 2017 frente a un 4,6 % en 2007. En Europa, Francia estabilizó su tamaño relativo un poco por encima del 20 % de la zona euro y en el 15% de la UE, pero pierde del terreno con relación a Alemania, que ha aumentado su parte entre 2007 y 2017 del 19,4 % al 21,3 % dentro de la UE y del 26,7 % al 29,2 % en la zona euro. Al mismo tiempo, la salud de la economía francesa se debilita, en particular, con relación a Alemania que es su principal punto de referencia: escaso crecimiento, elevado desempleo, déficit público y déficit exterior son otras tantas señales que contribuyen a debilitar la imagen de Francia.

Francia tiene que crecer más rápidamente para seguir existiendo en la escena internacional. El mantenimiento de una red diplomática de calidad, de una fuerza militar operativa y de un sistema administrativo potente se acompaña de costes presupuestarios más soportables en tanto que el crecimiento es fuerte. Además, el tamaño y la salud de la economía cuentan en el momento de defender los intereses y los valores en la mesa de los debates europeos y en las negociaciones internacionales. Por fin, la dimensión económica es constitutiva de la imagen del país, de su radiación y de su poder de atracción, es decir, de su capacidad para atraer talentos e inversiones.

3.- Levantar el crecimiento en Francia es posible, a condición de activar las buenas palancas

Ante el riesgo de caer en una fase duradera de crecimiento débil, con múltiples inconvenientes, ¿se puede hacer algo? Una serie de países desarrollados dan la respuesta. Llegaron a enderezar su situación económica y su ritmo de crecimiento reformando profundamente su economía, a veces en la urgencia de una crisis: es el caso de los países nórdicos: Suecia, Dinamarca y Finlandia a principios de los años 1990, de Alemania durante los años 2000 o también de Nueva Zelanda y de Canadá y, seguro que próximamente, España y Portugal. Es necesario plantearse la cuestión concreta de los márgenes de progresión y de las palancas de acción para Francia, analizando los numerosos trabajos disponibles, e intentando tener la opinión más amplia posible, en un contexto donde el mundo está cambiando.

3.1.- Movilizar los factores a medio plazo y aumentar después el crecimiento de la productividad a largo plazo

El índice de crecimiento potencial actual se estima en la actualidad alrededor del 1,3 % anual, en un contexto donde Francia se ha descolgado con relación a su trayectoria anterior a la crisis, donde conoce una elevada tasa de desempleo y una tasa de empleo escasa, y dónde el nivel de vida per cápita se está retrasando con relación a algunos de nuestros socios.

A medio plazo, una primera palanca de aceleración es la recuperación. Una manera de apreciar esta ganancia es volver de nuevo a la descomposición fundamental del crecimiento entre el factor trabajo y el factor productividad, y medir el potencial de progresión sobre el factor trabajo. En la medida en que la tasa de empleo en Francia es del orden de un 65 % frente a un 75 % en los países más potentes en Europa, tiene capacidades productivas que aseguran el mantenimiento del nivel de la productividad por empleado, un margen de progresión del 15 % aproximadamente (para pasar de 65 a 75), lo que representa 1,5 puntos de crecimiento al año a lo largo de diez años, que sería necesario añadir a una situación dónde el crecimiento potencial sería del 1,3 %, lo que representa un total del 2,8 % de crecimiento potencial a lo largo de diez años. Un potencial de progresión de la misma amplitud podría obtenerse comparando el nivel de vida de Francia al de otros países europeos, en la medida en que nada justifica esta divergencia si no es la falta de eficacia colectiva en la utilización de los recursos económicos del país. Este crecimiento de recuperación sería de la misma naturaleza del que conoció Francia durante los «Treinta gloriosos», cuando el país recuperó el modelo americano.

A más largo plazo, una vez alcanzados los posibles efectos de la convergencia, los márgenes para elevar el crecimiento potencial se sitúan principalmente en el nivel de la productividad global de los factores, que está básicamente vinculado al progreso tecnológico y a su difusión en la economía. Los trabajos de Philippe Aghion, Gilbert Cette y Elie Cohen permiten calcular en 1 punto la ganancia que se puede esperar del el crecimiento potencial a largo plazo, activando las palancas adecuadas desde ahora en adelante.

Una recuperación conseguida a medio plazo, sin desequilibrios, establece las condiciones de un crecimiento más fuerte a largo plazo, aunque sólo fuera porque el aparato productivo gozaría de una salud mejor. Recíprocamente, las perspectivas observadas a largo término favorecen la recuperación a medio plazo, por el efecto de las anticipaciones que juegan sobre la inversión y sobre la financiación de la economía. Por fin, cierto número de palancas de acción es común a los dos objetivos a medio plazo y a largo plazo, como por ejemplo la reforma del mercado laboral que estimula el empleo a medio plazo y la productividad a largo plazo.

3.2.- Un riesgo de depresión del crecimiento a tener en cuenta

Con un escenario del 1,3% de crecimiento, sería necesario retirar entre 0,5 y 1 puntos de crecimiento para cuantificar el riesgo o el coste de la inacción. Francia se enfrenta a una serie de retos estructurales que ponen en entredicho su aparato productivo. Todo sucede como si, en la práctica, algunos sectores de la economía sufrieran choques de competitividad negativos, bien sea porque sus salidas se reducen, bien sea porque sus recursos están en dificultades. Estos cambios estructurales, vinculados en particular al reto del desarrollo sostenible y a la digitalización, hacen surgir nuevos sectores que substituyen a los antiguos y reparten de nuevo las cartas en las cadenas de valor. La actitud que Francia tuvo en el pasado, en el momento de la crisis de la siderurgia y del carbón después de los años setenta, y más recientemente en el momento de la ola de deslocalizaciones de los años 2000, se tradujo en una subida del desempleo y en una reducción del potencial de crecimiento, mientras que otros países aplicaron soluciones más eficaces. La calibración que hacemos, con una banda que va de 0,5 a 1 punto de crecimiento por año, corresponde a un choque de oferta incluido entre un 5 % y un 10 % del PIB a lo largo de diez años; es aproximadamente lo que vivió la industria francesa en los años 2000. Se ajusta también al ritmo de la baja tendencial del crecimiento potencial de las últimas décadas. Aplicados al ritmo de crecimiento potencial considerado en el 1,3 %, estos efectos se traducirían en una depresión del crecimiento potencial del 0,8 % o incluso del 0,3 % al año.

3.3.- Un potencial de recuperación que permitiría llevar el crecimiento de forma duradera por encima de un 2 %

Este análisis permite definir y cuantificar el crecimiento suplementario que acompañaría la recuperación de Francia sobre los niveles de los países más potentes sobre una serie de parámetros estructurales bien definidos y que constituyen otras tantas palancas de acción. Tras haber analizado un determinado número de trabajos, bajo una rejilla de lectura bien precisa, la de los siete retos del Medef, que corresponden a los grandes retos económicos y sociales a los cuales debe enfrentarse Francia: la audacia creativa, el desarrollo de mujeres y hombres, lo digital, los sectores del futuro, el desarrollo sostenible, Europa y la mundialización. La universalización. Nuestros análisis están detallados en los capítulos correspondientes de esta obra. En total, Francia podría alcanzar un crecimiento tendencial a medio plazo entre el 1,9 % y el 3,2 %, una vez tenido en cuenta el riesgo de depresión del crecimiento. La cifra del 1,9 % correspondería a una situación donde el crecimiento potencial conocería un riesgo importante de depresión (pasaría de un 1,3 % a un 0,3 %) y dónde el efecto de recuperación sería escaso y/o lento (1,6 % de crecimiento al año). Con un 1,9 % de crecimiento, Francia crecería más de dos veces rápidamente, por término medio, que entre 2012 y 2016 y casi tan rápidamente, por término medio, como en los años 2000. La cifra del 3,2 % correspondería a una situación en la que el crecimiento potencial conocería un riesgo pequeño de depresión (pasaría del 1,3 % al 0,8 %) y en la que el efecto de recuperación sería más importante (un crecimiento al anual del 2,4 %). La media, en torno a un 2,5 %, es un poco superior al crecimiento potencial considerado para el período anterior a la crisis: aunque volver de nuevo a este nivel no es algo que puede darse por hecho, es posible a condición de llevar colectivamente esfuerzos considerables para la adaptación del sistema productivo francés.

3.4.- Siete grandes retos a superar para obtener los resultados más favorables

El examen de los grandes retos que esperan a Francia permite considerar, para cada uno, una ganancia neta del crecimiento a medio plazo, y a veces un riesgo para el crecimiento:

- La audacia creativa, motor de innovación y de productividad global de los factores de producción, podría representar una ganancia de crecimiento aproximadamente de 1,1 a 1,4 puntos al año, en particular, al alinearse con las mejores prácticas europeas en cuanto a clima de negocios, de fiscalidad, de eficacia del sector público, de esfuerzo de innovación y productividad de las infraestructuras.

- La expansión de las mujeres y de los hombres, si permite reunir y movilizar a la población activa, aprovechando la valorización del trabajo por la fiscalidad, la empleabilidad gracias a la formación, la calidad de vida en el trabajo y en general (alojamiento) y sobre todo lo que permite flexibilizar el mercado de trabajo en un clima de confianza, podría obtener entre 0,5 y 1 punto de crecimiento al año, a medio término, alineándose sobre los mejores resultados europeos.
- Lo digital podría generar entre 0,5 y 1,0 punto de crecimiento al año si Francia alcanzara a los países más potentes en términos de la parte de lo digital en su PIB.
- Los sectores del futuro constituyen verdaderas oportunidades que es necesario aprovechar. Calibramos entre 0,25 y 0,5 puntos la ganancia que debe esperarse de la constitución de sectores de futuro en Francia, que sean competitivas a escala mundial.
- El desarrollo sostenible ofrece verdaderas oportunidades de crecimiento, en particular, en la eficacia energética, en la economía circular y en la conservación de la biodiversidad, aproximadamente de 0,2 a 0,6 puntos de crecimiento a medio plazo.
- Europa: una política europea más ambiciosa en cuanto al mercado interior, a la política comercial y al mecanismo de respuesta a los choques coyunturales podría suponer un crecimiento de 0,5 a 1,7 puntos.
- La mundialización: Francia podría aumentar su crecimiento, a medio plazo, de 0,7 a 1,3 puntos dándose los medios para abrir, más aún, su economía al resto del mundo, un factor de ganancia de productividad, y corrigiendo su saldo comercial gracias a la ganancia de competitividad.

3.5.- Palancas de acción bien identificadas y, en algunos casos, ya activadas

Nuestro análisis, detallado gran reto por gran reto, permite identificar diez grandes palancas de acción. No es posible añadir o hacer una suma de los efectos obtenidos por cada reto. Es necesario aislar los efectos de las palancas de acción que ponen en juego que, a veces, son comunes a varios retos. Es la suma de los efectos de las distintas palancas de acción la que ha permitido considerar un efecto global.

Los retos a superar remiten a tres tipos de palancas de acción: las reformas estructurales, el nivel europeo y las inversiones del futuro.

Las palancas generalmente agrupadas bajo la designación de reformas estructurales aportan la mitad de las ganancias potenciales de

crecimiento potencial a medio plazo. Se trata en particular de las siguientes:

- El funcionamiento del mercado de los productos (0,2 a 0,3 puntos), es decir, todo lo que fomenta la creación de nuevos productos (bienes y servicios), de nuevas variedades, de nuevos modelos de negocio y de nuevas empresas.
- El funcionamiento del mercado laboral (0,3 a 0,5 puntos), en particular, la flexiseguridad que hace más fluida la asignación de la mano de obra y las competencias en la economía, que favorece la asunción de riesgos y la innovación, y también las políticas de activación y de incentivación del empleo que favorecen la inserción profesional y la movilización de las competencias.
- La fiscalidad (0,2 a 0,3 puntos), hoy demasiado pesada sobre los factores de producción y de trabajo, y más globalmente en la medida en que las exacciones obligatorias alcanzan niveles máximos en proporción al PIB (45,4 % del PIB en 2017).
- La eficacia de la esfera pública (0,2 puntos), con ganancias esperables en eficacia y en calidad del servicio, y bajo la forma de ahorros presupuestarios y de recursos liberados, en la medida en que el gasto público está entre los más elevados del mundo en relación al PIB (56,5 % PIB en 2017).

Las palancas situadas a nivel europeo aportan un cuarto de las ganancias potenciales de crecimiento a medio plazo, con tres dimensiones:

- El mercado interior (0,1 a 0,2 puntos), en concreto, en los intercambios de servicios y productos digitales, para cuáles persisten los márgenes para aumentar los intercambios entre los Estados miembros de la Unión Europea en comparación con los Estados Unidos. El mercado de trabajo y el sector financiero están también en juego.
- La política comercial (0,1 puntos): podría ser más activa, más ambiciosa. Hay márgenes para aprovechar más los acuerdos existentes.
- La estabilización macroeconómica (0,1 a 0,3 puntos): la ausencia de mecanismos de estabilización macroeconómica en el momento de la crisis de la zona euro contribuyó al estallido de la recesión en 2013 y al retraso de la zona euro sobre los Estados Unidos en la recuperación.

Las inversiones de futuro aportan el último cuarto de las ganancias potenciales de crecimiento a medio plazo:

- El esfuerzo de innovación (0,2 puntos): Francia tiene un verdadero retraso en cuanto a gastos de investigación y desarrollo, en particular, en el sector privado, y también en términos de empresas innovadoras;
- La educación y la formación (0,1 a 0,2 puntos): Francia obtiene resultados decepcionantes en comparación con la mayoría de países de la OCDE, lo que es un riesgo mayor para el crecimiento futuro;
- Las infraestructuras y del desarrollo urbano (0,1 puntos); las infraestructuras se perciben en general como un activo de Francia, pero aquí hay también márgenes de mejora (alojamiento) y de adaptación a los nuevos usos (banda ancha de alta velocidad).

Una serie de estas palancas han sido, en parte, activadas por las últimas reformas, pero hay aún márgenes de progresión importantes.

- La OCDE consideraba en 2014 una ganancia de crecimiento del orden de 0,3 a 0,4 puntos de crecimiento a partir únicamente de las reformas estructurales decididas o anunciadas por el Gobierno Hollande.
- COE-Rexecode calculaba en octubre de 2017 el impacto de las reformas ya adoptadas (decretos leyes) o inscritas en el presupuesto de 2018, de 1 a 1,5 puntos del PIB suplementario, con el horizonte del año 2022.
- El FMI consideraba en septiembre de 2017 que las reformas aplicadas en dicha fecha, en particular, las del período 2012-2015, permitían elevar el crecimiento potencial en una media del 1 % observada entre 2013 y 2016 hasta, aproximadamente, el 1,6 % en 2027. Además, la puesta en práctica del conjunto de las reformas contenidas en el programa económico del Gobierno permitiría elevar el crecimiento potencial alrededor del 1,8 % en 2027; en este escenario *optimista* del FMI, la tasa de desempleo volvería a bajar al 7,3 % en 2027, un nivel elevado en comparación con Europa.

Estas cuantificaciones ponen de manifiesto que las recientes reformas, activando algunas de las palancas identificadas, van a contribuir a incrementar el crecimiento potencial. Pero los principales indicadores medidos recientemente (tasa de desempleo, tasa de empleo, índice de crecimiento, saldo comercial, etc.) y sus previsiones están todavía lejos de los mejores niveles europeos, y dejan márgenes de progresión aún importantes.

3.6.- Estas conclusiones implican límites y deben interpretarse con prudencia

Se trata de comprender bien la naturaleza de los resultados. Los presentados hasta aquí se refieren al crecimiento potencial. Hacen abstracción de las inevitables variaciones cíclicas del crecimiento, y también de los choques estructurales inesperados que podrían ocurrir, tanto en un sentido positivo como en un sentido negativo. El horizonte temporal es el medio plazo, ya que se trata implícitamente de una hipótesis hecha sobre una ganancia en nivel del PIB potencial que se realizaría en un horizonte de 10 años; más allá, a más largo plazo, los efectos sobre el crecimiento potencial pasan por la productividad global de los factores, que aquí no se pretende medir. El período por referencia, fijado en diez años, podría extenderse o reducirse, y el crecimiento se encontraría entonces moderada o elevado, respectivamente. Por fin, la cifra de crecimiento es una media en el tiempo, que podría conocer variaciones importantes a lo largo de todo el período, a medida que los efectos entraran en juego y se interrelacionasen.

La lógica del concepto de recuperación, y sus límites. El razonamiento que se hace implícitamente es el de la recuperación de Francia sobre una serie de parámetros estructurales (tasa de empleo, saldo comercial o peso de lo digital en el PIB) en relación con los niveles de algunos países. Nada explica estas divergencias, dejando aparte las diferencias de gestión de la política económica en sentido amplio. Este movimiento de recuperación se ha observado en sucesivas ocasiones en el pasado, en los países desarrollados, en particular, a salir de la Segunda guerra mundial, en el momento del acceso a la Unión Europea de algunos países o también en países que reformaron profundamente su economía. Los límites de este concepto están naturalmente relacionados con la aceptabilidad política de estos cambios y con los efectos, a veces indeseables, que una aplicación mal calibrada podría producir.

La elección de una visión holística al precio de una incertidumbre aumentada sobre los resultados. Mientras que este tipo de trabajo de estimación se realiza generalmente sobre la base de un modelo macro econométrico de la economía, aquí se ha elegido hacer la síntesis de trabajos existentes, para tener en cuenta mejor la diversidad de los retos que le esperan a Francia. Este tipo de enfoque, más holístico, permite considerar efectos específicos, como el riesgo de una depresión del crecimiento a causa de una mala calibración de la transición ecológica y energética. En la medida de lo posible, se ha controlado el riesgo de redundancia y de homogeneidad apoyando la estimación sobre los efectos de las palancas de la política económica.

Una serie de hipótesis realizadas sobre la base del «juicio de expertos». En este ejercicio prospectivo, dónde se pretende medir efectos que no existen o que son por naturaleza dudosos, se han efectuado un determinado número de hipótesis.



GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICO Y SOCIAL

Los presupuestos generales para 2019, los primeros desde la salida oficial de la crisis, han sido el asunto principal que ha ocupado las primeras planas y a la opinión pública de Grecia y sus observadores.

A primeros de octubre se presentó ante la Cámara de Diputados el borrador, 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. El portavoz del Gobierno, Dimitris Tzanakópulos, señaló que el texto refleja «el entorno fiscal actual, pero también la intención del gobierno griego de proceder a intervenciones fiscales para evitar los recortes de las pensiones».

La versión definitiva de los presupuestos generales debería presentarse ante la Cámara de Diputados el 21 de noviembre, después, entre otras cosas, de la aprobación por parte de la Comisión Europea, a la cual el 15 de octubre el Gobierno remitió el presupuesto. Como versión principal, la que prevé el objetivo de superávit primario de 3,5% del PIB sin recurrir a recortes de las pensiones y con inclusión de medidas sociales y de alivio tributario, de más de mil millones de euros de coste, que fueron anunciadas por el primer Ministro durante la Feria Internacional de Tesalónica. De todas formas, también se propuso la denominada “versión base” de los presupuestos, que incluye los recortes acordados de las pensiones junto con sus contramedidas de equilibrio, al no haberse aún producido el acuerdo definitivo con las instituciones.

A partir del día 24 estuvo en Atenas una delegación de los acreedores internacionales de Grecia con el objetivo de evaluar las medidas sociales propuestas por el Gobierno heleno. Los representantes de los prestamistas del país pasaron revista al estado financiero de la economía griega para elaborar sus sugerencias sobre el borrador de los presupuestos generales para 2019. A la lupa de los economistas de las instituciones entrarán los superávits del año en curso y del próximo año, que parcialmente son cuestionados por la Comisión Europea. En 2017, Grecia registró un superávit primario del 3,9 por ciento del PIB, según datos publicados por la Autoridad Estadística Nacional, mientras el año anterior el superávit primario había ascendido al 4,14 por ciento, a base de los términos del programa de ajuste financiero

En la reunión del Euroworking Group del 25 de octubre se han estudiado las dimensiones del superávit primario y los márgenes generados para que no se reduzcan las pensiones, y al mismo tiempo se implementen los alivios tributarios a los contribuyentes que promueve el Gobierno griego.

Los representantes de los Ministerios de Finanzas de la zona euro han revisado los datos más recientes sobre el curso de implementación de los presupuestos generales de este año, presentados por el Ministro alerno de Finanzas, Yorgos Juliarakis. Sin embargo, señalan que aún sería prematuro coincidir en una estimación común sobre los márgenes fiscales para proceder a la adopción de las medidas sociales propuestas por el Ejecutivo heleno, ya que esto depende en buena medida del cumplimiento de los objetivos para los ingresos presupuestarios en el último trimestre del año.

Al final de la reunión, los estados-miembros han coincidido en la necesidad de adopción de medidas para reforzar el crecimiento y han abordado de forma positiva la perspectiva de no aplicar recortes en las pensiones.

Según una fuente de la zona euro, en condición de anonimato, la decisión final sobre la aprobación de los presupuestos generales griegos se tomará posiblemente en una reunión extraordinaria del Eurogrupo, en el mes de noviembre

En otro orden de cosas, cabe señalar que las relaciones con la República de Macedonia siguen siendo motivo de roce, incluso en el seno del mismo Gobierno. El día 17 el Ministro de Relaciones Exteriores Nikos Kotzias presentó su dimisión a Tsipras a raíz de las confrontaciones entre el Kotzias y el Ministro de Defensa, Panos Kamenos, y la postura neutral que ha mantenido el primer Ministro ante las disputas entre los dos miembros de su gabinete, generadas principalmente por cuestiones de gestión de fondos "secretos" de Ministerios y por el eventual pacto con la ex República Yugoslava de Macedonia sobre su denominación.

Kotziás ha considerado que el jefe del Gobierno no le ha respaldado suficientemente en la confrontación con el Ministro de Defensa y presidente del partido Griegos Independientes, el socio gubernamental menor de Syriza. Tsipras, por su parte, aceptó la dimisión y asumió él mismo el cargo para «apoyar con todas sus fuerzas la conclusión exitosa del Pacto de Prespas» como resaltó en una declaración al respecto, en la que también agradeció a Kotziás por sus servicios al Gobierno y el país durante los últimos 3 años y medio.

Precisamente en el Consejo de Ministros del 16 de octubre Tsipras había resaltado la necesidad de mantener sólida la unidad de gobierno en la fase actual de recuperación de la economía griega. Con un mensaje dirigido principalmente a los miembros del socio gubernamental de los Griegos Independientes, Tsipras ha instado a todos los Ministros de su gabinete a comprometerse en que nunca se identifiquen con los esfuerzos de la derecha y de la extrema derecha de derrocar el gobierno con el pretexto

de la cuestión del nombre de la ex República Yugoslava de Macedonia (sobre el que recientemente se llegó a un acuerdo con el Gobierno de Skopie) y, por consiguiente, no apoyarán en ningún caso una eventual moción de censura por parte de la Nueva Democracia contra el gobierno.

El mes de octubre se cerró con la presentación por parte de Tsipras ante el grupo parlamentario de su partido de las propuestas de reforma constitucional. Entre ellas figuran la implementación de un sistema proporcional simple para las elecciones, el derecho a convocar un referéndum por iniciativa popular sobre un asunto nacional o una ley aprobada, la modificación de las disposiciones de la ley sobre responsabilidad de Ministros, la desvinculación de la elección del presidente de la República de eventuales elecciones anticipadas, la obligación que el primer Ministro sea elegido por la ciudadanía y el compromiso explícito de la neutralidad religiosa del Estado.

«No podemos dejar que se pierdan cinco años más sin reforma de la Constitución», comentó Alexis Tsipras durante la presentación de las propuestas.

Situación económica

En el marco de la reunión anual del Fondo Monetario Internacional (FMI), que se celebró en Bali, Indonesia, en la segunda semana de octubre, el economista jefe del Fondo, Maurice Obstfeld, presentó las previsiones del organismo internacional sobre las perspectivas económicas globales (World Economic Outlook).

En cuanto a Grecia, el FMI prevé un crecimiento del 2,4% en 2019, actualizando la estimación del 1,8 por ciento previsto en el informe del abril de 2018. A medio plazo, el Fondo considera que el crecimiento del PIB será de 1,2 por ciento, ante el 1,9 por ciento estimado en el informe primaveral.

Además, el FMI prevé una reducción gradual del desempleo, que durante el año en curso experimentará un descenso de 1,6 por ciento interanual y oscilará alrededor del 19,9 por ciento a finales del año, mientras en 2019 la tendencia a la baja seguirá para situarse al 18,1 por ciento.

En cuanto a la inflación, el FMI estima que alcanzará el 0,7 por ciento en 2018 y en el próximo año se incrementará al 1,2 por ciento.

En los nueve primeros meses del año los presupuestos generales del Estado presentaron un superávit primario de 4.809 millones de euros, superando significativamente el objetivo fijado a los 2.521 millones. En el

mismo período del año pasado, el superávit primario ascendió a 4.542 millones de euros.

Asimismo, en los primeros nueve meses del año en curso el balance del presupuesto estatal registra un superávit de €293 millones, ante un objetivo fijado a €1.841 millones de déficit.

EUROSTAT y ELSTAT (Empresa Estadística Nacional) publicaron el 22 de octubre los datos oficiales que determinarán el marco en el que se puede mover el gobierno griego a fin de ejercer una política fiscal favorable a las capas débiles de la sociedad griega, tal como se ha propuesto en repetidas ocasiones. Según estos datos, el superávit primario alcanza el 4%, es decir, es claramente superior al 1,75% que fue el objetivo principal a alcanzar. Ahora toca negociar con las instituciones europeas a fin de definir las medidas concretas que aliviarán a las clases populares y que, de todos modos, deben haberse aplicado antes del 31 de diciembre de 2018.

Según datos recogidos en el Boletín de Desarrollo Económico del Ministerio de Economía y Fomento La economía griega eha experimentado en 2018 un considerable impulso. El Boletín subraya que Grecia en la primera mitad de 2018 vio fortalecida tanto la confianza de los mercados internacionales, como su recuperación económica.

Como fuerza motriz del crecimiento se consideran las exportaciones y el consumo privado.

En concreto, durante el primer semestre del año en curso se ha registrado el segundo mayor incremento de volumen de las exportaciones de bienes y servicios de la última década (con un 8,7 por ciento, ante el 12,2 por ciento alcanzado en 2015), con las exportaciones de bienes marcando un aumento de 8,7 por ciento y las exportaciones de servicios otro 9,0 por ciento, mientras el volumen de consumo privado incrementó un 0,5 por ciento.

El presidente del Banco Central Europeo (BCE), Mario Draghi, y el miembro del Comité Ejecutivo del BCE, Benoît Cœuré, han reconocido las perspectivas positivas de la economía griega durante la reunión que han mantenido con el primer Ministro Alexis Tsipras, al margen de la cumbre de la Unión Europea, celebrada en Bruselas.

Durante la reunión, ambos lados destacaron la mejora constante de los principales índices económicos, que permite estimar que serán considerados a la brevedad por parte de los mercados en un futuro muy próximo.

Asimismo, entre las conclusiones del encuentro figura la constatación de que los bonos griegos van desvinculándose paulatina, pero constantemente de los italianos y las oscilaciones contempladas en los bonos griegos se generan no por defectos de la economía griega, sino por coyunturas financieras internacionales.

Por considerarlo de interés, en *Anexo Documental* se reproduce la traducción de un resumen del artículo "Al salir de la crisis" del Secretario General de Inversiones Privadas Estratégicas del Ministerio de Finanzas. El texto ha sido publicado en "Panorama Griego", la página oficial, en castellano, de la Secretaría General de Información y Comunicación

Situación social

En una conferencia de prensa, la Ministra de Trabajo, Efi Ajtsioglu, presentó una serie de nuevas medidas para la reducción del desempleo, que se implementarán sobre tres líneas principales: programas de servicio comunitario para desempleados de más de un año sin trabajo, contratación de parados en el sector privado y programas de formación profesional de desempleados.

"La planificación del Ministerio incluye el lanzamiento de 11 nuevos proyectos para el primer trimestre de 2019, de un presupuesto total de 632,5 millones de euros, que ofrecerán perspectiva laboral a 88.500 desempleados", resaltó Ajtsioglu.

Asimismo, la Ministra comentó que durante la legislatura en curso se han creado más de 300.000 puestos de trabajo, con un desempleo registrado al 19% en el segundo trimestre de 2018, es decir, reducido por casi siete puntos porcentuales en los últimos tres años.

En una entrevista en el periódico "Kathimerini", la comisaria de Política Regional de la UE, Corina Crețu, anunció un aumento de los fondos comunitarios destinados a Grecia durante el período 2021-2027.

En concreto, Crețu afirmó que la propuesta inicial para nuestro país es recibir unos mil millones y medio de euros más con respecto al periodo 2014-2020.

Asimismo, la funcionaria europea resaltó que los fondos del proyecto comunitario "Competitividad" se proporcionarán para mejorar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas y anunció que el Fondo Europeo de Inversiones Estratégicas invertirá 11 millones de euros para apoyar unas 20.000 PYMES en el país.

En cuanto a la cuestión de gestión de residuos sólidos y de implementación de proyectos en el campo de las tecnologías digitales y la gobernanza electrónica, Crețu señaló que, a pesar del avance registrado, Grecia debería esforzarse aún más en este sentido.

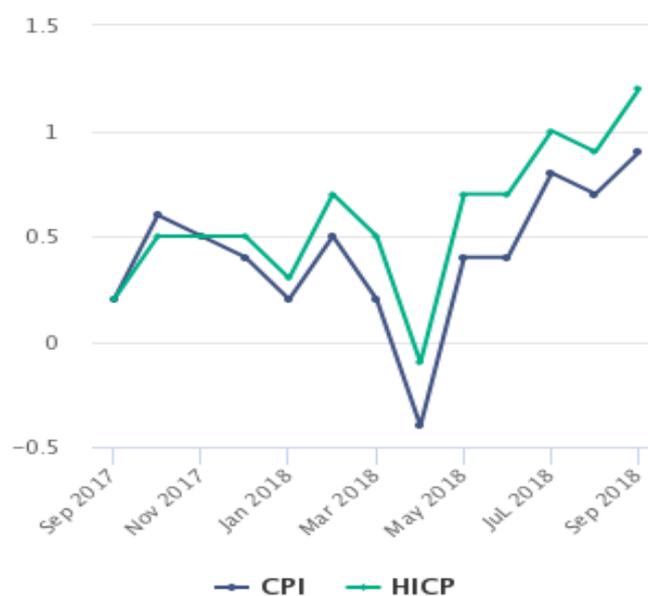
IRLANDA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Indicadores económicos

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de septiembre de 2018 un 0,9% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución mensual del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP).

Figure 1: CPI/HICP - ALL ITEMS Annual Percentage Change



Source: CSO Ireland

Presentación de los Presupuestos Generales de Irlanda para 2019

El Ministro de Finanzas, Sr. Paschal Donohoe, presentó ayer 9 de octubre en el *Dáil Éireann* (Cámara Baja) los presupuestos generales del Estado para 2019. Este Presupuesto asigna más de €710 millones para protección contra los efectos del Brexit en Irlanda. Se trata de un Presupuesto con medidas que tienen como objetivo tanto el crecimiento como la protección de la economía irlandesa para afrontar las amenazas externas.

En cuanto a las medidas anunciadas en el ámbito socio laboral destacan las siguientes:

- **Bonus de Navidades:** Se espera que el Gobierno restaure el Bonus de Navidad para todos los que reciben asistencia social. Los pagos

de este Bonus fueron cortados durante los años de austeridad. Se reestablecieron al 85 por ciento el año pasado.

- **Ahorro personal de impuestos:** se incrementa el umbral a partir del cual los contribuyentes pagan el tipo más alto del 40 por ciento en su declaración de IRPF. Este umbral, actualmente fijado en €34.550, ha subido a €35.300.
- **Aumento del IVA:** El tipo especial de IVA para el sector de la hostelería va a aumentar del 9 por ciento al 13,5 por ciento a pesar de la resistencia de algunos de los parlamentarios del partido político *Independent Alliance*.
- **Pensión Estatal:** habrá un aumento de €5 en la pensión semanal desde el próximo año, y otros pagos de asistencia social también aumentarán por este importe (prestación por desempleo, cuidadores).
- **Impulso para los autónomos:** el gobierno aumentará el crédito por ingresos (pagos disponibles para autónomos que tienen rentas bajas) en €200 hasta €1.350, anteriormente era de €1.200.
- **Aumento de los costes de formación:** Las empresas tendrán que aportar más al *National Training Fund* (Fondo Nacional para Formación). La tasa subirá del 0,8 por ciento al 0,9 por ciento.
- **Ampliación del permiso por Maternidad/Paternidad:** El permiso tanto para madres como para padres se espera que aumente en dos semanas para quienes tengan hijos menores de 1 año, a partir de Noviembre de 2019. El objetivo es aumentar a 7 semanas en los próximos años.
- **Aumento del salario mínimo a €9,80/hora.**
- **Aumento de €25 para las ayudas para "Vuelta al Colegio" en ropa y calzado.**
- **Aumento en los pagos a padres por "Qualified Child Payment"** (Ayudas por hijos a cargo). Las ayudas sociales aumentarán en €2,20 por semana (menores de 12) y en €5,20 por semana (mayores de 12). Se trata de pagos adicionales a personas que reciben ayudas sociales, si tienen hijo/s dependientes, bajo ciertas condiciones.

- **Aumentará el umbral para acceder al “Affordable Childcare Scheme” (Programa Asequible para el cuidado de los niños).** Para acceder a las ayudas máximas las familias pueden tener un salario de hasta €26.000 netos (aumento desde €22.700). El umbral máximo de rentas percibidas globalmente también subirá de €47.500 a €60.000. La deducción por varios niños aumenta de €3.800 a €4.300.
- **Aumento en €25 por semana del tope de renta para tener derecho a la Tarjeta de Visita a los médicos de cabecera (General Practitioner, GP).** Existe un límite en los ingresos percibidos a partir del cual no se tiene derecho a esta tarjeta. Actualmente este límite es de €276 semanales para persona individual y €400 semanales para matrimonios o familias monoparentales con hijos dependientes.
- Desde el 1 de Enero de 2019, **el tope semanal para el tipo más alto de PRSI (Pay Related Social Insurance- Contribuciones a la Seguridad Social) de los empresarios aumentará de €376 a €386.**

Mercado de trabajo

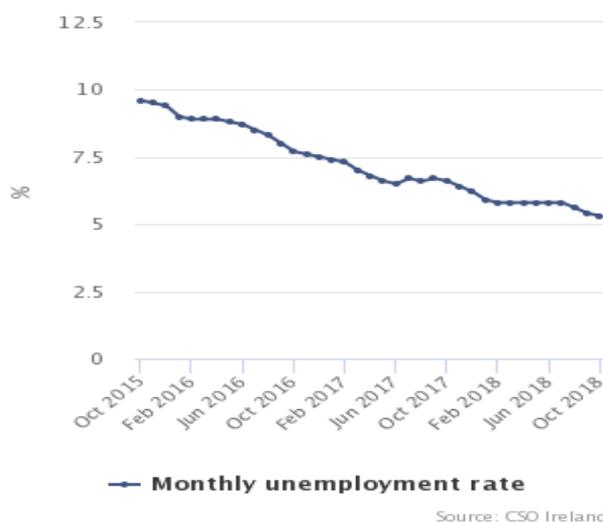
Estadísticas mensuales

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de octubre el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) ha descendido a 210.700, 1.700 menos (0,8%) que en el mes anterior. Después de que un leve incremento en el mes de septiembre interrumpiera un periodo de caída continuado, la bajada de octubre sitúa las cifras en los niveles más bajos desde 2008. En términos anuales, el *Live Register* ha descendido un 15,7%, con un total de 37.245 menos. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 82.998, lo que supone una caída del 18,3% 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 10,6%, con un total de 21.055.



En octubre la tasa de desempleo ha descendido al 5,3%, una décima 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, volviendo este año a niveles registrados con anterioridad a la crisis. En octubre se han registrado 126.400 desempleados, 29.400 menos que el año anterior. El desempleo juvenil ha observado una reducción de nueva décimas con respecto al mes de septiembre, situándose en el 12%. El número de jóvenes desempleados ha descendido hasta los 32.800.

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



ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

El pasado 15 de octubre, el Consejo de Ministros italiano, dirigido por el primer Ministro Giuseppe Conte, pero liderado realmente por los dos vicepresidentes, Luigi Di Maio, del Movimiento 5 Estrellas y Matteo Salvini, de la Liga, aprobó el plan presupuestario que Italia debía enviar a Bruselas en esa fecha. Este plan mantiene la cifra de déficit para 2019 en un 2,4% del PIB, tal como se había aprobado una semana antes en la actualización del Documento de Economía y Finanzas a pesar de la oposición del Ministro de Economía, Giovanni Tria, que finalmente tuvo que ceder a las presiones de los dos líderes del gobierno. Tanto Salvini como Di Maio no estaban dispuestos a ceder y cada uno exigía su parte correspondiente de los recursos que consideraban necesarios para mantener sus distintas promesas electorales, todo ello a sabiendas de que la UE no podía aceptar una cifra tan elevada.

Junto al plan presupuestario el gobierno aprobaba otro decreto sobre fiscalidad que, aparte de medidas relativas a la facturación electrónica y a la recaudación del IVA, incluye un proceso de regularización fiscal impulsado por la Liga que no es del todo del gusto del Movimiento 5 Estrellas contrario a permitir la condonación de deudas de grandes fortunas en el exterior.

Siguiendo con lo expuesto en la página del Gobierno italiano, la ley de presupuestos contiene las siguientes novedades:

- Renta de ciudadanía: se introducirá una medida universalista de apoyo a la renta, con la disposición de que ningún ciudadano tenga un ingreso mensual de menos de 780 euros, que aumenta en función del número de miembros de la familia.
- Pensión de ciudadanía: Las pensiones mínimas se incrementarán hasta los 780 euros, con una diferencia entre quién es propietario de un inmueble y quién no.
- Flat Tax para autónomos y pequeñas empresas: los umbrales mínimos para el régimen de tarifa plana se extienden a 65 miles de euros, con una tarifa plana del 15%.
- IRES al 15 por ciento: el IRES se ha reducido del 24 por ciento al 15 por ciento en los útiles reinvertidos para investigación y desarrollo, maquinaria y para asegurar una contratación estable, fomentando la inversión y el empleo estable. IRES verde: se introducen incentivos fiscales para las empresas que reducen la contaminación, utilizando técnicas de producción con menores emisiones.
- Superar la ley Fornero: se eliminan los límites de edad para la

jubilación previstos por la ley Fornero, introduciendo la "cuota 100": podrá jubilarse con 62 años de edad y 38 años de cotizaciones pagadas, favoreciendo así a quienes comenzaron a trabajar a una edad muy temprana y al mismo tiempo facilitar la rotación generacional necesaria en la Administración Pública y el sector privado. Para las mujeres, hay una extensión de la opción "Opción para mujeres", que permite a las trabajadoras con 58 años de edad, si son empleadas, o 59 años, si trabajan por cuenta propia, y 35 años de cotización, a jubilarse.

- Compensación para las víctimas de las crisis bancarias: un fondo de 1.500 millones se reserva para compensar a todas las víctimas de las crisis bancarias. El fondo se amplía 14 veces en comparación con antes.
- Nuevo impulso de inversiones públicas: se destinarán 15 mil millones adicionales en los próximos 3 años para impulsar la inversión pública, especialmente en el ámbito infraestructural, de ajuste antisísmico, de eficiencia energética, de inteligencia artificial y de nuevas tecnologías. También se crea un grupo de trabajo para evaluar, controlar y activar rápidamente proyectos de inversión.
- Plan de reclutamiento extraordinario: se asignan 500 millones para un gran plan de reclutamiento de policías, magistrados y personal administrativo, a fin de garantizar una mayor seguridad para los ciudadanos, procesos civiles y penales más rápidos y una Administración Pública más eficiente.
- Task Force para la calidad del gasto público: se crea un grupo de trabajo para la revisión de todo el gasto público. El equipo analizará detalladamente cada gasto individual en el presupuesto estatal para intervenir en el desperdicio y hacer un gasto más eficiente, entre otras cosas, interviniendo en los coches oficiales, vuelos estatales y escoltas.
- Pensiones de oro: se interviene sobre las pensiones de oro, por encima de los 4.500 euros mensuales, para reformular las pensiones más elevadas y hacerlas más justas en función de las cotizaciones pagadas.
- Reducción del gasto militar: se espera que una reducción del gasto militar iguale los fondos necesarios para la reforma de los Centros de Empleo.
- Listas de espera sanitarias: se toman medidas para reducir drásticamente las listas de espera con la asignación, entre otras cosas, de un fondo de 50 millones para que las regiones reduzcan las listas de espera.
- Más dinero para la escuela e institutos técnicos y profesionales: los fondos son necesarios para una reforma profunda de la formación

técnica y profesional, a fin de volver a formar a profesionales y técnicos que están cada vez más solicitados en los sectores de la industria y de la moda.

Aunque habrá que esperar a la tramitación parlamentaria de Ley de Presupuestos para conocer con detalle las cifras de cada una de las medidas, ya se sabe que para la renta de ciudadanía el gobierno cuenta con alrededor de 7.000 millones de euros. Un coste similar se ha calculado para financiar la contrarreforma de las pensiones. En total, el plan tiene un coste de unos 37.000 millones de euros de los que 22.000 proceden del aumento del déficit. También habrá un recorte de gastos, entre ellos, unos 500 millones se reducirán de los fondos para la inmigración. Aunque en la presentación de los presupuestos se habla de una reducción de impuestos, expertos y analistas consideran que para 2019 la presión fiscal será similar a la del ejercicio actual.

El cuadro macroeconómico del gobierno establece una relación déficit /PIB del 2,4%, cuando en las previsiones del anterior gobierno para 2019 se hablaba de un 1,6%. La previsión de crecimiento del PIB es del 1,5% para 2019, del 1,6% para 2020 y del 1,4% para 2021. Por tanto, el déficit para 2019 aumenta en 1,6 puntos. En cuanto a la deuda pública, el gobierno prevé que disminuya desde el 131,8 de finales de 2017 al 126,7 en 2021.

Las reacciones de la Comisión Europea no se hicieron esperar y tras una carta de aviso, en la que advertía de que las cuentas no podían ser aprobadas en esos términos por incumplimiento de la normativa europea, llegaba la carta de rechazo en la se le daba al gobierno un plazo de 3 semanas para rectificar las desviaciones. Hasta el momento, la respuesta del ejecutivo es la de mantenerlas como están. En la negociación con la UE, el Ministro de Economía Giovanni Tria está manteniendo un perfil más serio y colaborador, y se mantiene dispuesto a dialogar mientras que, tanto las actitudes como los tonos de Matteo Salvini y de Di Maio, muestran un claro enfrentamiento con Europa.

Según el Ministro de Economía, en este crecimiento del PIB del 1,5%, que muchos califican de demasiado optimista, se basa la defensa del plan presupuestario y su pretensión es la de hacer ver a la Comisión de que con las reformas estructurales que se plantean se podrá ir adelante con unos presupuestos que harán crecer a Italia y harán disminuir la deuda pública.

Los agentes sociales tampoco están satisfechos con las decisiones del Ejecutivo. Por un lado, el presidente de Confindustria, Vincenzo Boccia, se lamenta de que solo hay consignados 4.000 millones de euros para el crecimiento económico del total de los 37.000 millones de gastos del ajuste presupuestario, echando en falta mayores importes a favor de inversiones. Por su parte, la secretaria general de la CGIL, Susanna Camusso, considera contradictorios unos presupuestos que, por un lado,

se basan en generar una mayor recaudación a través de una gran amnistía fiscal, y por otro, establecen un tipo fijo impositivo que no tiene en cuenta la progresividad de los impuestos y que, por tanto, golpeará a los más débiles.

La prima de riesgo a finales del mes de octubre llegó hasta los 320 puntos y está dañando al sistema bancario italiano que este mes ha sufrido grandes caídas en bolsa. Algunas de las respuestas del gobierno a estos datos son de carácter desafiante, con manifestaciones del tipo "no nos rendiremos", mientras que los analistas económicos confían en que no se produzca un colapso en los mercados.

Seguridad social

El Presidente del INPS critica la propuesta de modificación del sistema de pensiones

Según Tito Boeri, presidente del INPS, el aumento del gasto en pensiones propuesto por el gobierno perjudicará a las generaciones futuras, y pone en riesgo el sistema de previsión. La propuesta del gobierno de introducir la Quota 100 con un mínimo de 62 años de edad y 38 años de cotizaciones romperá el pacto intergeneracional según Boeri. Salvini ha contestado a Boeri que dimita y que se presente a las elecciones con la propuesta de que la gente trabaje hasta los 80 años.

PAÍSES BAJOS

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL²

Nuevas cuantías salario mínimo interprofesional vigentes desde el 1 de enero de 2019³

Las cuantías del salario mínimo legal se aplican a una semana laboral completa, que en general es de 36, 38 o 40 horas. Esto depende del sector en el que se trabaje y de los posibles convenios colectivos aplicables a ese sector. Los convenios colectivos laborales establecen cuánto dura una semana laboral normal. En los supermercados, por ejemplo, una semana laboral completa es de 40 horas, en la industria de la restauración y la horticultura de invernadero es de 38 horas.

Salario mínimo interprofesional por mes, semana y día

Tabla: salario mínimo por mes, semana y día (cuantías brutas a partir del 1 de enero de 2019)

Edad	Por mes	Por semana	por día
22 años o mayor	€ 1.615,80	€ 372,90	€ 74,58
21 años	€ 1.373,45	€ 316,95	€ 63,39
20 años	€ 1.131,05	€ 261,05	€ 52,21
19 años	€ 888,70	€ 205,10	€ 41,02
18 años	€ 767,50	€ 177,15	€ 35,43
17 años	€ 638,25	€ 147,30	€ 29,46
16 años	€ 557,45	€ 128,65	€ 25,73
15 años	€ 484,75	€ 111,85	€ 22,37

Salario mínimo interprofesional por hora

Tabla: salario mínimo por hora para semana laboral a tiempo completo de 36, 38 y 40 horas (importes brutos a partir del 1 de enero de 2019)

Semana Laboral jornada completa	22 años o mayor	21 años	20 años	19 años	18 años	17 años	16 años	15 años
36 horas	€10,36	€8,81	€7,26	€5,70	€4,93	€4,10	€3,58	€3,11
38 horas	€9,82	€8,35	€6,87	€5,40	€4,67	€3,88	€3,39	€2,95
40 horas	€9,33	€7,93	€6,53	€5,13	€4,43	€3,69	€3,22	€2,80

² Fuente: *Diario De Volkskrant*, octubre 2015

³ Fuente: Boletín de Noticias de la administración General del Estado, octubre 2018

El salario por hora de la tabla se ha redondeado al alza. La conversión genera una cantidad ligeramente mayor por día, semana o mes que el mínimo legal. Las cuantías oficiales son las de la tabla por mes, semana y día.

Migraciones

Crecimiento de población: el saldo migratorio en Países Bajos alcanza un récord positivo de 81.000 personas

El saldo migratorio en Países Bajos nunca había sido tan elevado como en 2017, alcanzando un superávit de 81.000 personas. A Países Bajos llegaron 235.000 inmigrantes y partieron 154.000 emigrantes. Esto se debe en parte, a la libre circulación de personas en la UE. También el número de solicitudes de asilo y reunificación familiar sigue siendo elevado: 27.000 personas, según datos sobre migración de la Oficina Central de Estadísticas holandesa (CBS) sobre 2017. El saldo migratorio sube ligeramente en relación a 2016, cuando la afluencia migratoria tuvo un saldo positivo de 79.500 personas.

Esta tendencia de continuo aumento se inició hace ya cinco años, pero el alto incremento de 2017 tuvo sobre todo una razón económica. La economía holandesa crece y atrae a las personas. La educación universitaria, que goza de una gran reputación internacional, atrae a muchos estudiantes extranjeros, principalmente británicos, ya que hacer un master en Países Bajos les resulta mucho más barato, algo que debido a la proximidad del Brexit es realmente atractivo.'

Desde 2014 el número de peticiones de asilo aumentó considerablemente debido a la guerra en Siria, pero en los dos últimos años ha descendido de nuevo. Se estima que este descenso continuará y se estabilizará a nivel de unas 20.000 solicitudes anuales, ahora que la UE hace todo lo posible por mantener fuera de Europa a todos los solicitantes de asilo.

El hecho de que el saldo migratorio alcanzara un récord el año pasado, es un asunto controvertido dada la discusión desatada en Países Bajos sobre la superpoblación. Pero la Oficina Central de Estadísticas (CBS) acentúa que a fuertes corrientes de inmigración, siempre siguen fuertes corrientes de emigración. Dado el alto saldo migratorio, las preocupaciones sobre el pronóstico de población son comprensibles, aunque sigue siendo arriesgado hacer conjeturas sobre el futuro. Que el balance migratorio vuelva a caer es de todos modos un escenario realista,' según un portavoz de la CBS.

De los migrantes que llegaron a Países Bajos por trabajo o por estudios en el periodo 2005-2007, salieron del país un 35% en menos de dos años.

Entre los migrantes que solicitaron asilo, el porcentaje tras diez años es similar. De los migrantes que llegaron a Países Bajos por estudios o trabajo, tras diez años, la mayor parte se había marchado del país.

Actualmente, el crecimiento natural de población en Países Bajos es casi cero. El envejecimiento sigue aumentando. El poder de la economía, que es muy abierta, determina la llegada o no de migrantes. Si la economía sigue creciendo, el balance positivo migratorio continuará siendo el panorama en los próximos años. Pero si el Brexit provoca un efecto negativo, esto se reflejará inmediatamente en los datos de migración.

POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICO Y SOCIAL

Polonia cae en el ranking de los Estados de derecho. En la clasificación internacional de la democracia (países miembros de la OCDE y de la UE), elaborado por expertos de la Fundación Bartelmann alemana, Polonia cae 29 puestos, hasta el número 37 del total de 41 países incluidos en el ranking. El principal motivo de esa caída es un importante deterioro del Estado de derecho, incluidas las restricciones que sufre la independencia de la justicia. Pero el informe destaca también el control partidista de los medios de comunicación pública, las restricciones que sufren la libertad de reunión, una creciente brutalidad de la policía, los intentos de controlar a las ONG, así como los cambios en la Ley electoral. A juicio de los autores del informe, lo que preocupa es que a pesar de la decadente calidad de la democracia en los países como Turquía, Hungría y Polonia, ha crecido la confianza que los ciudadanos de esos países depositan en sus respectivos gobiernos. Según los autores del informe, es una muestra clara de que en esos países los valores democráticos fundamentales no están profundamente arraigados en la conciencia política de gran parte de su sociedad.

El crecimiento del sector industrial se estanca. En septiembre el crecimiento de la industria transformadora estaba prácticamente parado a causa de la caída de los pedidos procedentes de Europa occidental. El sector industrial está perdiendo ímpetu por tercer mes consecutivo. Como consecuencia, su tasa de crecimiento en septiembre fue la más baja en los últimos dos años. Estas son las conclusiones de la lectura del indicador PMI. El mes pasado, el indicador cayó a 50,5 puntos (en comparación con los 51,4 puntos en agosto).

FMI advierte de la contracción de la economía polaca. De las previsiones publicadas por el Fondo Monetario Internacional se desprende que la economía polaca tendrá dentro de pocos años un volumen inferior a la economía filipina o malaya. Una mejora de la situación demográfica o un importante incremento de las inversiones son dos de los métodos para revertir las tendencias desfavorables que podrían llevar a una pérdida de la economía polaca en el contexto internacional. El FMI ha subido las previsiones del incremento del producto interior bruto de Polonia al 4,4% el año en curso (respecto al 4,1% en el mes de abril). Sin embargo, no ha cambiado las proyecciones para Polonia de cara a los próximos años. En 2019, el crecimiento se ralentizará al 3,5% del PIB y más adelante se situará por debajo del 3%. Como consecuencia, el crecimiento del bienestar en Polonia perderá en dinámica.

Polonia mantiene su posición en el ranking de competitividad.

Polonia ocupa el 37º lugar en el *ranking* de las economías mundiales más competitivas elaborado por el Foro Económico Mundial (FEM). El país conserva la misma posición que el año pasado. En el ranking se tienen en consideración más de 100 aspectos, empezando por la política laboral y el mercado de trabajo (64ª posición), la eficacia del sistema legal en la solución de litigios (106ª), la eficacia de los servicios en puertos marítimos (54ª) y el tiempo necesario para poner en marcha un negocio (124ª). Todos estos criterios se agrupan en 12 pilares. En el nuevo ranking, Polonia recibe la mejor nota en el pilar macroeconómico, en el que, junto a otros 30 países, ocupa el primer lugar. El pilar de macroestabilidad incluye los precios y la estabilidad presupuestaria y, en este ámbito, Polonia se presenta relativamente bien en comparación con otras economías. En la categoría de la inflación, Polonia ocupaba hace un año la posición 94ª, mientras que ahora el primer lugar. En cambio, Polonia ocupa posiciones más bajas en cuanto al mercado laboral, innovaciones y sistema financiero. Sin embargo, la mayor caída se observa en cuanto a la valoración de las instituciones (caída de la 44ª a la 53ª posición). En lo relativo a la independencia de la judicatura Polonia ha caído 15 posiciones, a la posición 114.

Industria y construcción pierden empuje. En el tercer trimestre del año en curso, la economía polaca creció entre un 4,6% y un 4,8% en tasa interanual frente al crecimiento de un 5,2% en el primer semestre, prevén expertos basándose en los resultados de la industria y del sector de la construcción. La Oficina Central de Estadísticas (GUS) comunicó que la producción industrial creció en septiembre un 2,8% en tasa interanual, uno de los peores resultados en los últimos años. Una vez eliminados factores de temporada, la situación de la industria se perfila un poco mejor y aumenta un 5,4% en tasa interanual en comparación con el 5% de agosto. De todas formas, la imagen general es que la industria está perdiendo ímpetu. En el tercer trimestre, el crecimiento anual de la producción sumaba un 6%, 1,1 puntos menos que el trimestre anterior. Los expertos prevén que la industria se irá frenando. Entre los principales factores se destaca la desaceleración de la eurozona. La falta de mano de obra cualificada es otro de los problemas que afronta la economía polaca y que motivan una ralentización del crecimiento del sector de la construcción, que en septiembre creció un 16,4%, tras el 20% registrado el mes anterior.

Banco Mundial pronostica una ralentización del crecimiento del PIB.

El PIB de Polonia crecerá en 2018 un 4,7%, en 2019 un 3,9% y en 2020 un 3,6%, según los pronósticos del Banco Mundial, mejorando las previsiones publicadas en abril. "En la mejora de nuestras previsiones se reflejan los buenos datos de la economía polaca. Tanto para Polonia, como para sus principales socios comerciales, la coyuntura es muy buena.

Crece los gastos gubernamentales y repuntan las inversiones”, ha dicho Carlos Piñerúa, representante del Banco Mundial para Polonia y países bálticos.

Falta de mano de obra lastra el crecimiento económico. El empleo en el sector privado ha dejado de crecer. Esto se debe principalmente al déficit de mano de obra, pero la demanda de trabajo también empieza a disminuir. Tampoco continúa la dinámica de los aumentos salariales. En septiembre, el empleo en el sector privado se redujo en 4.000 personas, lo que supone el mayor descenso desde diciembre de 2013. Como consecuencia, el crecimiento del empleo se redujo de un 3,4% en agosto a un 3,2% en septiembre en términos interanuales. Esta situación coincide también con una ralentización de los aumentos salariales. En septiembre, un salario medio bruto en el sector privado aumentó un 6,7% en tasa interanual respecto a un 6,8% en agosto. A mediados del año, los salarios en las empresas que emplean al menos a 10 trabajadores aumentaban al ritmo de un 7,2% al año.

Polonia logra reducir la pobreza. A lo largo de los últimos tres años se ha reducido el número de personas pobres. La Oficina Central de Estadística (GUS) acaba de publicar los datos referentes al alcance de la pobreza en Polonia correspondientes al año 2018. Se desprende de ellos que la magnitud de este fenómeno se ha reducido de forma importante a lo largo de los últimos tres años. La pobreza de condiciones de vida (cuando no se pueden satisfacer varias necesidades) se reduce un 3,5% respecto al año 2015 afectando ahora a un 5% de hogares. La pobreza de ingresos (personas con ingresos inferiores a un 60% de la mediana nacional) afecta a un 13,2% de hogares (14,4% en 2015). La pobreza medida como desequilibrio presupuestario (hogares que no tienen suficiente dinero para pagar todos los gastos imprescindibles) asciende a un 7,8% (11,1% en 2015). La GUS también analiza la magnitud de la llamada pobreza general, un indicador los tres criterios mencionados y que afecta ahora a un 2,1% de hogares frente a un 3,4% hace tres años. “Con toda seguridad, se observa un gran impacto del programa de subsidios por hijos 500+ que ha reducido la pobreza entre las familias con hijos. Han contribuido también el salario mínimo fijo por hora, la subida del salario mínimo así como crecientes ingresos laborales y un tasa de paro baja”, comenta Michal Brzezinski, economista de la Universidad de Varsovia. Advierte, sin embargo, que hay grupos sociales que no participan de esta evolución tan positiva. Se trata sobre todo de hogares sin hijos y de personas solteras, sobre todos mayores.

Polonia teme que los trabajadores ucranianos prefieran trabajar en Alemania. Alemania abrirá su mercado laboral a los ucranianos. Uno de cada dos de ellos se podría marchar de Polonia ya que el Gobierno alemán quiere abrir su mercado de trabajo para las personas de países no

comunitarios. En Polonia los sectores más perjudicados serán la industria, el sector agroalimenticio y cultivos frutícolas. Se estima que, tras la apertura del mercado alemán, un 60% de los ucranianos que trabajan actualmente en Polonia podrían marcharse a Alemania. Esto podría poner en peligro a la economía polaca. En el curso de dos o tres meses la brecha de mano de obra podría aumentar de 165.000 vacantes hasta 500.000. Las empresas no podrían realizar encargos y la producción se reduciría. Una creciente presión salarial tendría una repercusión negativa en la competitividad de las empresas. En el tercer trimestre del año en curso, el número de extranjeros que cotizan a la seguridad social polaca, o sea, trabajan legalmente, ascendió a más de 569.000 personas, según los datos difundidos por la Oficina para la Seguridad Social (ZUS). La mayoría de ellos, unas 426.000 personas, son ucranianos.

REINO UNIDO

PRESENTACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS GENERALES

El 29 de octubre el Ministro de Hacienda británico, Philip Hammond, presentó mediante un discurso ante el Parlamento el presupuesto que entrará en vigor el próximo mes de abril⁴.

Se recogen a continuación las principales medidas anunciadas, agrupadas en tres bloques:

1. Medidas de gasto

- Previsión de gasto en servicios públicos, subvenciones y sector público hasta 2023/2024. Desde el 2019/2020 hasta el 2023/2024 el gasto crecerá una media de 1.2% al año en términos reales.
- Gasto adicional en el **NHS, que pasará de £7.000 millones en 2019/20 a £28.000 millones en 2023/24.**
- Incremento del gasto destinado a la prestación **Crédito Universal, con un aumento de 1.000 libras para la asignación al trabajo (Work Allowances)** y mayor apoyo a los particulares que soliciten por primera vez esta prestación.
- Se incrementa el gasto a corto plazo en las siguientes materias:
 - 285 millones de libras en 2018/19 y 775 millones en 2019/20 para **atención social**
 - 500 millones de libras en 2018/19 para el mantenimiento de carreteras
 - 475 millones de libras en 2018/19 para gastos de capital en colegios
 - 60 millones de libras en 2018/19 para centros penitenciarios, tribunales y sistema judicial
 - 200 millones de libras en 2018/19 y 800 millones en 2019/20 en defensa
 - **500 millones de libras en 2018/19 en preparativos para el Brexit.** Esta cuantía ayudará a los departamentos ministeriales a gestionar las contingencias que surjan a raíz del Brexit dentro del año fiscal 2019-2020, así como a asegurar que el RU está preparado para aprovechar las oportunidades que aparezcan tras la salida de la UE. Cabe destacar que desde 2016 el gobierno ha destinado más de 4.000 millones en los preparativos para el Brexit.

⁴ En el RU el año fiscal comienza el 6 de abril y finaliza el 5 de abril del año siguiente.

- Se destinarán **84 millones de libras en los próximos cinco años a mejoras en la atención social a niños.**
- Creación de un fondo con 200 millones de libras para ayudar a los jóvenes a evitar la violencia.
- Se dotarán 675 millones de libras al Fondo Futuro para las calles principales (*Future High Street Fund*), con el fin de promover la transformación sostenible de los núcleos urbanos.
- Tal y como se anunció previamente, se suprimirá el límite de endeudamiento para la construcción de viviendas por parte de ayuntamientos. Se espera que esto cueste 1.200 millones anuales hasta 2022/2023.
- El fondo de inversión en productividad (*National Productivity Investment Fund*), que financia la construcción de viviendas, transporte, infraestructura digital e I+D, se prolongará un año hasta 2023/2024, con un coste de 7.000 millones de libras.
- Se creará un nuevo Fondo de Transformación de Energía Industrial para ayudar a las empresas que usan grandes cantidades de energía a utilizar menos. Este fondo recibirá una financiación de 90 millones de libras en 2021/22.
- Como consecuencia de los cambios anunciados en el Presupuesto los gobiernos regionales recibirán fondos adicionales como resultado de la fórmula de Barnett⁵:
 - "Más de £ 950 millones hasta 2020/21" para el gobierno escocés
 - "Más de £ 550 millones hasta 2020/21" para el gobierno galés
 - "Más de £ 320 millones hasta 2020/21" para el Ejecutivo de Irlanda del Norte

2. Medidas fiscales

- Desde abril de 2019 el límite de ingresos mínimos exentos de tributación aumentará a £12,500 libras anuales y el umbral mínimo de acceso al tipo impositivo máximo (40%) subirá hasta las £50,000 libras anuales. Posteriormente se mantendrán en el mismo nivel en 2020/2021, con un coste de £2.800 millones en 2019/2020, £1.900 millones en 2020/21 y £1.400 millones en 2021/2022.

⁵ https://es.wikipedia.org/wiki/F%C3%B3rmula_Barnett

- El impuesto de sociedades para el pequeño comercio se reducirá un tercio para bases imponibles inferiores a 51.000 libras en 2019-20 y 2020-21, con un coste de cerca de 500 millones anuales.
- El impuesto sobre el combustible se mantendrá sin cambios por noveno año consecutivo, a lo que se destinarán unos 900 millones al año.
- Los impuestos sobre la cerveza, sidra y derivados del alcohol, permanecerán invariables, con un coste de unos 200 millones/año, mientras que el impuesto sobre el vino se incrementará conforme a los índices de inflación.
- Se introducirá una **nueva tasa sobre los servicios digitales desde abril de 2020**. Un 2% sobre los ingresos de grandes empresas, que producirán un beneficio de 400 millones al año en 2023/2024.
- La reforma de los impuestos para contratistas independientes (*off-payroll working reforms*) se ampliará a grandes negocios en el sector privado a partir de abril de 2020, lo que generará unos ingresos de 700 millones anuales para 2023-24.
- Se realizarán varios cambios en el impuesto de sociedades:
 - Incremento de la asignación anual para inversión, de 200.000 libras a 1 millón, *Annual Investment Allowance*, lo que provocará inicialmente un descenso en la recaudación.
 - Introducción de una asignación para edificios y estructuras no residenciales, *Structures and Buildings Allowance*, con un coste de cerca de 600 millones para 2023-24.
 - Reducción del tipo especial para el capital, *Capital allowances special rate*, del 8% al 6% con un gasto de 300 millones anuales.
 - Desde 2020-21 se reducirá el impuesto sobre las pérdidas arrastradas, *carried forward capital losses*, lo que incrementará los ingresos en 140 millones por año.
 - Interrupción de la mejora de las subsidios por equipos eficientes en el ahorro energía y agua, *enhanced capital allowances for energy and water-efficient equipment*, lo que provocará un ahorro de unos 80 millones por año que se destinarán al Fondo para la transformación Industrial, Energy Transformation Fund.

- Se prohibirá la disolución de ciertos productos alcohólicos, una vez aplicados los impuestos especiales, lo que generará unos 90 millones/año.
- El impuesto reducido sobre la plusvalía para viviendas privadas, *Private residence relief tax*, solo se aplicará cuando el propietario comparta la vivienda con el inquilino, reduciéndose a 9 meses el período de exención y generando hasta 150 millones para 2023-24.
- **El período mínimo de acceso al derecho a la reducción impositiva sobre la plusvalía para emprendedores, *Entrepreneurs Relief on capital gains tax*, se extenderá de uno a dos años, lo que significará un coste de 75-90 millones al año.**
- El umbral para el pago del IVA, *VAT registration threshold*, se mantendrá en 85.000 libras durante dos años, aumentando a 150.000 en 2023-24.
- **La ayuda para la contratación, *Employment Allowance*, dejará de ofrecerse a las grandes empresas desde 2020-2021, generando hasta 300 millones.**
- **Se llevarán a cabo una serie de reformas para incrementar el papel de los empresarios en el programa de trabajo-formación (*Apprenticeships*):**
 - El gobierno destinará 450 millones de libras para permitir que los empresarios que abonan la Tasa de Aprendizaje (*Apprenticeship Levy*) puedan destinar hasta el 25% de sus fondos en aprendizajes de sus cadenas de suministro.
 - Se destinarán 240 millones de libras en reducir el porcentaje de cofinanciación a la mitad para pequeñas y medianas empresas, pasando del 10% al 5%.
 - El gobierno remitirá 5 millones de libras al Instituto de Aprendizajes (*Institute for Apprenticeships*) y al Servicio nacional de Aprendizajes (*National Apprenticeship Service*) en 2019-2020. Esta dotación servirá para identificar vacíos en el mercado de provisión de aprendizajes y para aumentar el número de *apprenticeships standards*⁶ disponibles para los empresarios.
 - A partir de abril de 2019 se incrementará el salario mínimo para aprendices un 5,4%, pasando de 3,70 libras/hora a 3,90.

⁶ Tipo de aprendizaje orientado al desempeño de un puesto de trabajo más que a la obtención de un título (*Framework Apprenticeships*).

- Congelación del impuesto ecológico, *aggregates levy*, y del impuesto especial para vehículos pesados durante el año 2019/2020 y mantenimiento en 18 libras de la tasa de apoyo al precio del carbón en los años fiscales 2019/2020 y 2020/2021.
- Desde mayo de 2019 los certificados de ahorros, *NS&I Index-linked Savings Certificates*, recibirán su interés en base al IPC en lugar de en base al índice de precios al por menor (RPI).
- El Gobierno planea vender sus acciones restantes del banco RBS para 2023/2024 y ha ampliado su "Plan 1" programa de venta de activos de préstamos de estudiantes a 2022/2023.
- Medidas varias destinadas a luchar contra el fraude fiscal, la evasión fiscal y los ingresos encubiertos, recaudando cerca de 500 millones de libras.
- Confirmación de otras decisiones fiscales anunciadas con anterioridad, como cambios en las contribuciones a la Seguridad social y el cierre posterior del programa de cheques de cuidado infantil para nuevos solicitantes, un aumento del impuesto de "juego online" y participación máxima de 2 libras en algunas videoconsolas.

3. Otros anuncios

- PFI⁷ no será utilizado más para nuevos proyectos de capital.
- **El salario mínimo de subsistencia para mayores de 25 años se incrementa un 4,9%, pasando desde abril de 2019 de 7,83 libras/hora a 8,21.** El Gobierno también ha aceptado la recomendación de la Comisión de Salarios Bajos (LPC) para el resto de salarios mínimos.
- **En lo referente al Brexit, además de la dotación de 500 millones anteriormente mencionada, el ministro de Economía ha señalado que se reserva el derecho a tomar las medidas que sean necesarias si cambian las circunstancias, incluyendo la posibilidad de utilizar el Informe de Primavera (*Spring Statement*)⁸ para actualizar el presupuesto.**

⁷ Contratación de empresas privadas para completar y gestionar proyectos públicos.

⁸ Es una declaración que realiza el Ministerio de Hacienda cada primavera ante el Parlamento con los datos de previsión económica. Desde 2017 se cambió el *Autumn Statement* por el *Spring Statement* y el presupuesto también cambió de primavera a otoño, de ahí que ahora se conozca como *Autumn Budget*.

RUMANÍA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

El asunto del mes en el panorama político rumano, además de la continuación de las polémicas entorno a la modificación de las leyes de la justicia, ha sido la reforma de la Constitución; concretamente, la redefinición de la familia en la Constitución rumana.

Después de que el Parlamento votara el proyecto de modificación para redefinir la familia como la unión libremente consensuada entre un hombre y una mujer, y no entre cónyuges, como es actualmente, a mediados de mes se celebró, un referéndum al respecto, que, sin embargo, acabó por ser anulado al haber participado en él sólo 3,9 millones de personas, es decir el 21% de los electores, muy por debajo del 30% necesario para que el referéndum fuera válido.

En Rumanía se instituyeron más de 18.600 centros de votación. Los rumanos que viven en el extranjero votaron en 378 centros. Más de la mitad de ellos se habían organizado en las misiones diplomáticas, las oficinas consulares y los institutos culturales, y los demás en otros lugares. La mayoría de los centros de votación estaban en Italia, España, la República de Moldavia, Estados Unidos, Reino Unido, Francia y Alemania.

Según datos proporcionados por la Oficina Electoral Central, un 91,5% de los participantes en el referéndum, han votado a favor de la modificación. Pero, probablemente por los términos muy duros que se han utilizado, sobre todo en las redes sociales, en la aun breve campaña que había sido organizada en vísperas de la consulta popular, casi un 80% de los electores han optado por boicotear el referéndum. Las razones han sido muy diversas: algunos no entendieron lo que tenían que votar, otros se han mostrado indiferentes o han querido oponerse al Gobierno formado por el PSD-ALDE o a la Iglesia ortodoxa mayoritaria que respalda la redefinición de la familia.

El proyecto de revisión de la Constitución aprobado por el Parlamento se basaba en una iniciativa ciudadana que había recogido 3 millones de firmas. Como muchos consideran que el fracaso del referéndum se debe atribuir al PSD, el principal partido en el poder, este último se ha defendido diciendo que el resultado del referéndum no es su fracaso, ya que el PSD solo ha respetado la ley organizando una campaña de información. Por su parte, el líder del PNL, en la oposición, Ludovic Orban, cree que se debe atribuir el fracaso al gobierno, ya que no ha habido «ningún tipo de campaña de información por parte del mismo, como si

PSD y ALDE hubieran deseado que los ciudadanos estén lo menos interesados posible en el referéndum».

La única formación que ha celebrado el fracaso ha sido la Unión Salvar Rumanía (USR), que desde el principio se opuso al referéndum. La asociación MozaiQ, que defiende los derechos de las minorías sexuales, opina que los rumanos han rechazado el odio y la desunión, y no han legitimado con su presencia «una acción política que tenía por objetivo estigmatizar y discriminar a la comunidad LGBT», según han declarado los representantes de la asociación.

La semana siguiente al referéndum ha sido enviado al parlamento un proyecto de ley sobre uniones civiles por parte del Ministro delegado de Asuntos Europeos, Victor Negrescu. Este proyecto «se ha completado tras haber sido debatido con representantes de la sociedad civil y las formaciones políticas», ha precisado Negrescu, lo que ha sido una sorpresa para muchos, ya que hasta ahora los debates se han desarrollado en secreto y no en el espacio público.

Pero, como se decía en la introducción, el tema de las recientes modificaciones de las leyes de la Justicia y, en general, la situación del Estado de derecho en Rumanía, siguen llamando la atención de todos. Incluido el Parlamento europeo, que a primeros de octubre celebró una reunión, sobre el tema, a la que ha sido invitada también la Primera Ministra rumana, Viorica Dăncilă

«La Comisión Europea sigue con preocupación las últimas evoluciones en Rumanía», ha declarado el primer vicepresidente Frans Timmermans a principios del debate. El alto cargo ha afirmado que Rumanía ha dado pasos atrás respecto a la reforma del sistema judicial y la lucha contra la corrupción, y se ha referido a las controvertidas modificaciones hechas por la mayoría de la izquierda a las leyes de la Justicia y a la destitución de Laurei Codruta Kovesi del cargo de fiscal jefa de la DNA, institución cuya actividad ha causado una evaluación positiva en el último informe del Mecanismo de Cooperación y Verificación. «La independencia del sistema judicial y su capacidad de luchar contra la corrupción son esenciales para una Rumanía fuerte en la UE», ha destacado Frans Timmermans.

Viorica Dăncilă replicó afirmando que un sistema de justicia viable debe ser construido en primer lugar para los ciudadanos, no para los magistrados, los políticos o las instituciones. La jefa del Gobierno ha afirmado también que no ha ido a Estrasburgo para rendir cuentas, sino por respeto hacia las instituciones europeas, y espera que Rumanía sea tratada igual que los demás Estados miembros.

La primera Ministra rumana habló también del Mecanismo de Cooperación y Verificación. Afirmando que no se ha cumplido y añadiendo: «Solicito oficialmente que se nos diga quién redactó los informes del Mecanismo de Cooperación y Verificación, quién ofreció los datos y, por negligencia o intencionalmente, omitió estas realidades inimaginables en la UE»."

Mientras tanto, el Ministro de Justicia, Tudorel Toader, ha iniciado el procedimiento de destitución del cargo también contra el fiscal general, Augustin Lazăr, tras haber presentado el informe de evaluación sobre la actividad del mismo. Cabe recordar que durante el verano, el presidente Klaus Iohannis se vio obligado, tras una decisión del Tribunal Constitucional, a destituir a la jefa de la DNA, Laura Codruța Kovesi, también a solicitud del Ministro de Justicia. Tudorel Toader ha anunciado que las acusaciones presentadas contra la jefa de la DNA se pueden reprochar en igual medida al fiscal general. El Ministro de Justicia acusa al fiscal general de generar conflictos jurídicos de índole constitucional y pronunciar discursos con carácter político y acusaciones sin precedentes contra la autoridad del Estado, del poder legislativo y ejecutivo.

Tudorel Toader ha afirmado también que el fiscal general de Rumanía no ha cumplido con los objetivos asumidos, ha impugnado las leyes de la Justicia después del control de constitucionalidad, ha infringido la ley firmando unos protocolos con los servicios especiales y ha creado, de esta manera, las premisas para una justicia paralela.

Por su parte, Augustin Lazăr ha declarado que el informe contiene exageraciones y que persigue desestabilizar al Público Ministerio. El fiscal general ha apreciado asimismo que la libertad de expresión se tiene que utilizar en contra de cualquier injerencia que pueda afectar a la independencia de los fiscales. La solicitud de revocación del cargo ha sido enviada al Consejo Superior de la Magistratura que ha establecido la comparecencia del fiscal general para el próximo 13 de noviembre. La sección para la fiscalía del CSM pronunciará un dictamen consultivo el día 21 de noviembre.

Por su parte, el presidente Klaus Iohannis, la autoridad con derecho a nombrar y destituir a los jefes de las Fiscalías, cree que la solicitud del Ministro de Justicia contra el fiscal general es completamente inoportuna y ha pedido la dimisión de Tudorel Toader. «Se intenta nuevamente acreditar la idea de que los fiscales son los enemigos de la sociedad», ha dicho el jefe del Estado, y también ha hecho un llamamiento a los magistrados para que mantengan su confianza en la capacidad de la sociedad rumana de resistir ante este nuevo ataque contra el Estado de derecho, según señaló un comunicado de la administración presidencial.

El PNL, en la oposición, cree que la propuesta de destitución del fiscal general no se basa en ningún argumento siendo solo un ataque dirigido contra la independencia del sistema judicial, mientras que los líderes de la Unión Salvad Rumanía afirman que Tudorel Toader ha cambiado a los fiscales jefes para ejecutar la orden de los partidos de la mayoría gubernamental.

Ambos partidos presentaron contra el Ministro una moción de censura, rechazada finalmente por los diputados tumanos. PNL y USR acusan a Toader de abandonar la justicia en manos de delincuentes. Durante los debates en el Pleno, el Ministro de Justicia declaró que sólo ha perseguido que los ciudadanos no sean enjuiciados de manera injusta.

En el mismo mes de octubre otros dos miembros del Ejecutivo han superado sendas mociones de censura: el Ministro de Economía, Dănuț Andrușcă, y el de Cultura, George Ivașcu. La Cámara de Diputados ha rechazado la moción simple contra Andrușcă presentada por la USR y el PNL según los cuales la incompetencia del Ministro de Economía y su actividad ineficiente están llevando a Rumanía a la quiebra. Por su parte, el Ministro de Cultura es acusado de incapacidad en la gestión del año centenario, ya que el 1 de Diciembre de 2018, Rumanía celebra 100 años desde la creación del Estado unitario moderno.

El Fondo Monetario Internacional ha revisado a la baja las estimaciones sobre el aumento de la economía rumana en un 4% para este año, frente al 5,1 estimado en primavera.

Los expertos del FMI creen que la caída se mantendrá incluso el próximo año, alcanzando un 3,4%. Las estimaciones figuran en el último informe sobre la economía mundial, en el que dicha institución financiera internacional prevé una ralentización económica a nivel global. En Rumanía, el Instituto Nacional de Estadística ha anunciado que la tasa anual de inflación en el mes de septiembre ha bajado al 5,03%, del 5,1% registrado el pasado agosto. A principios de agosto, el Banco Nacional de Rumanía revisó a la baja, al 3,5%, el pronóstico de inflación para este fin de año.

Seguridad social

El Gobierno ha aprobado el proyecto de una nueva ley en el sistema público de pensiones, que será enviado al Parlamento. Según ha precisado la Ministra de Trabajo, Lia Olguța Vasilescu, ninguna pensión bajará después de la puesta en marcha de la nueva ley. La edad oficial de jubilación y la manera de cotizar no han cambiado. El nuevo proyecto pretende aumentar las pensiones y eliminar las desigualdades en el sistema.

El pago de la pensión se hará solo en función de la contribución individual, y los jubilados con la misma antigüedad laboral, pero que se hayan jubilado en periodos distintos, recibirán la misma pensión. La futura ley se aplicará paulatinamente antes del 2021. Los beneficiarios son los más de 5 millones de jubilados rumanos.

Empleo y condiciones de trabajo

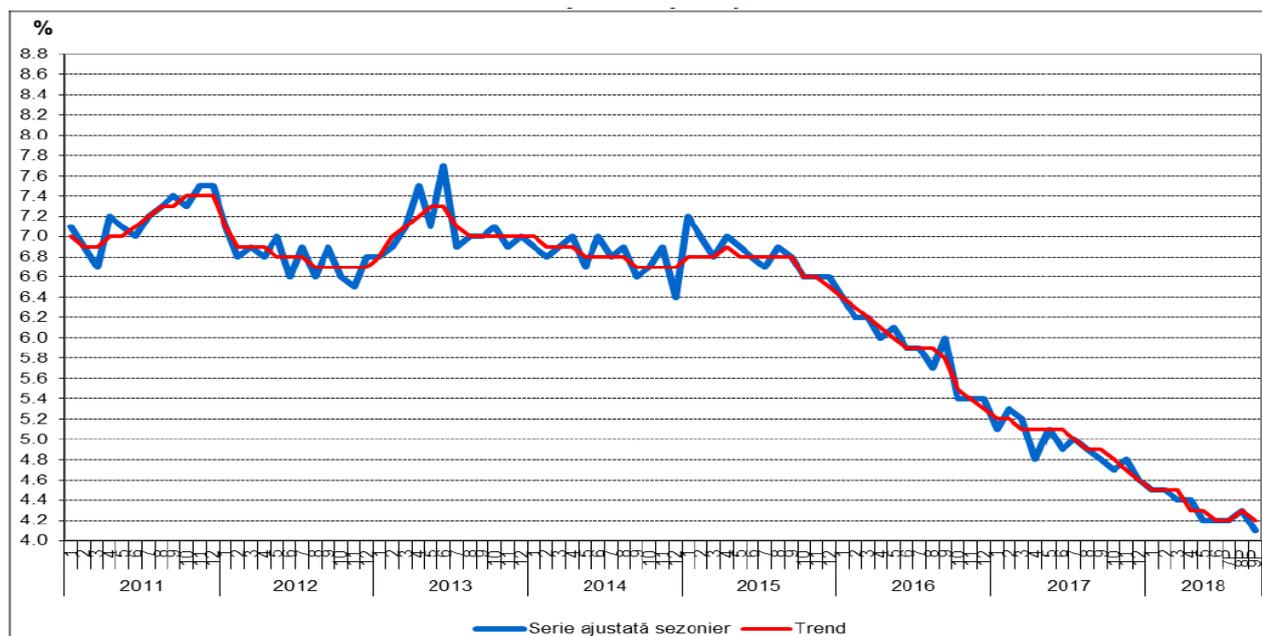
Desempleo en septiembre

En septiembre de 2018, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 4,1 %, dos décimas menos que en el mes anterior.

El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de septiembre de 2018 fue de 370.000 personas, registrando una disminución frente al mes anterior (386.000) y respecto al mismo mes del año anterior (440.000). Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,5 puntos a la de las mujeres (respectivamente 4,7% y 3,2%).

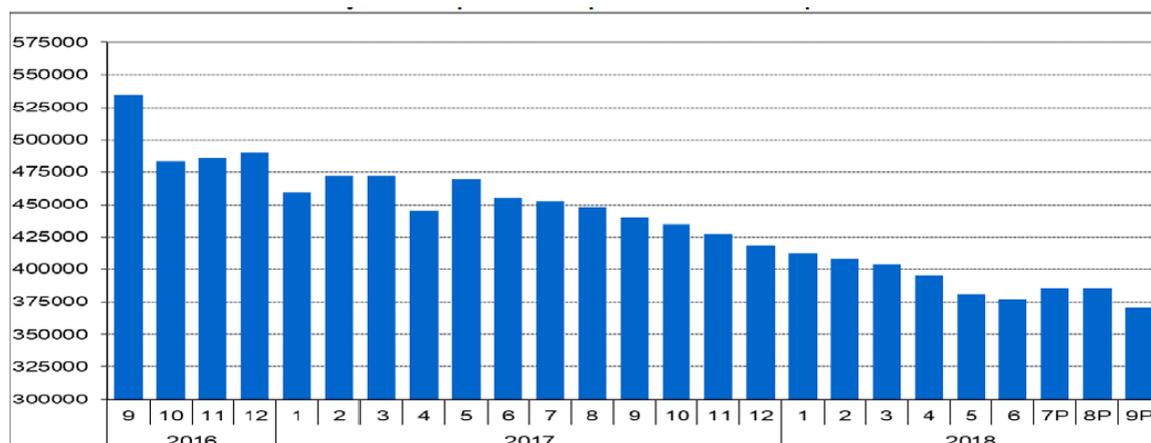
La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) en junio de 2018 (último dato disponible), registra un 16,6%, siendo del 17,4% para los hombres y del 15,6% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Los datos de julio agosto y septiembre son provisionales

Número de desempleados de septiembre de 2016 a septiembre de 2018



Los datos de julio agosto y septiembre son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

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

Nota: Los datos de julio agosto y septiembre son provisionales

Migraciones

Suiza levanta el veto contra los rumanos.-

En 2019, Suiza eliminará todas las restricciones laborales para los rumanos a partir del próximo mes de mayo. El anuncio ha sido hecho durante la visita efectuada a Bucarest, por el presidente de la Confederación Suiza, Alain Berset, que fue recibido por el presidente Iohannis. Alain Berset ha declarado también que Suiza respalda la candidatura de Rumanía a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y aunque no es miembro de la UE estará del lado de Rumanía cuando nuestro país asuma la presidencia rotatoria del Consejo de la UE, en el primer semestre del próximo año.

SUECIA

FORMACIÓN DE GOBIERNO, GOBIERNO PROVISIONAL, PRESUPUESTOS PARA 2019

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.

El resultado oficial de las elecciones suecas fue que el bloque de centro izquierda de los partidos Social Demócrata, Verde e Izquierda obtuvo **144 escaños**, mientras que la alianza de centroderecha de los partidos Moderado, Centro, Liberal y Cristianodemócratas obtuvo **143 escaños**. Los Demócratas de Suecia han conseguido **62 escaños**. Hay **349 diputados** en el Parlamento sueco.

El 25 de septiembre, se realizó una votación de confianza del Primer Ministro para verificar los apoyos que podría tener *Stefan Löfven* (PSD) en el Parlamento recién elegido. El resultado de la votación mostró que el Primer Ministro no tenía la confianza del nuevo Parlamento (*Riksdagen*), ya que más de la mitad de los diputados del Parlamento votaron en contra de él.⁹

Los partidos de centro-derecha¹⁰ de Suecia y los demócratas suecos (DS) de extrema derecha se unieron para expulsar al Primer Ministro del país, *Stefan Löfven*. Después de cada proceso electoral, el primer ministro se somete a un voto de confianza que en este caso no superó.

Los resultados de la votación arrojaron **204 votos contra** el Primer Ministro y **142 miembros** en pro del Primer Ministro. El Presidente del Parlamento, *Andreas Norlén* (moderado) destituyó a Stefan Löfven como Primer Ministro y le encargó a Stefan Löfven que dirigiera un Gobierno de transición hasta nuevo aviso.

Anteriormente, en el Gobierno anterior, de 2014 a 2018, Stefan Löfven (PSD) gobernaba con los Verdes y tenía apoyo para su política de los partidos de la Izquierda (que no pertenecían al gobierno).

El Presidente del Parlamento, *Andreas Norlén*, le dio el encargo de explorar los requisitos previos para formar un gobierno nuevo a *Ulf Kristersson* (moderado), el 2 de octubre de 2018. *Ulf Kristersson* tuvo que

⁹<http://www.riksdagen.se/sv/press/pressmeddelanden/2018/sep/25/information-om-statsministeromrostningen-och-fortsatt-process/> - 25.09.2018. Parlamento sueco (Riksdagen).

¹⁰ La Alianza: Moderados, Liberales, Centro y los Cristianodemócratas

entregar un informe sobre el estado actual al Presidente antes del 9 de octubre y debía presentar su informe final a más tardar el 16 de octubre.

El 14 de octubre, el presidente del Parlamento se reunió con *Ulf Kristersson* (Moderado), y éste le comunicó que no había obtenido suficiente apoyo para formar un gobierno nuevo. Durante el lunes, 15 de octubre, el Presidente habló con representantes de siete de los partidos parlamentarios, deliberó con los vicepresidentes y volvió a conversar con *Stefan Löfven* (PSD).

A continuación, el Presidente del Parlamento, *Andreas Norlén* le dio a *Stefan Löfven* (PSD) el encargo de explorar los requisitos previos para formar gobierno, el día 15 de octubre. Tenía una asignación de para hacerlo hasta más tardar el 29 de octubre con un informe de progreso a más tardar el 22 de octubre. Stefan Löfven no adquirió tampoco suficiente apoyo para formar un gobierno.

El **5 de noviembre**, el Presidente del Parlamento sueco (Riksdagen), *Andreas Norlén*, anunció que tenía la intención de presentar una propuesta sobre Primer Ministro al Parlamento el 12 de noviembre. La propuesta del Presidente para Primer Ministro fue *Ulf Kristersson* (Moderado).

La propuesta de Primer Ministro se presentó y se abordó en el Parlamento por primera vez el **12 de noviembre**, seguida de una segunda toma en consideración el **13 de noviembre**, y se puso a prueba en el Parlamento (Riksdag) el **14 de noviembre**.

El **14 de noviembre**, se examinó la propuesta del Presidente del Parlamento (Riksdag), *Andreas Norlén* (M)¹¹ sobre un nuevo Primer Ministro del Parlamento. La propuesta del Presidente fue *Ulf Kristersson* (M). El Riksdag votó no a la propuesta del Presidente, ya que más de la mitad de los diputados del Riksdag se pronunció en su contra. En el Parlamento sueco (Riksdag) hay 349 diputados. Los resultados de la votación en el Parlamento: • **No: 195** y • **Sí: 154**.

El Presidente del Parlamento ha dado una nueva misión de sondeo a Annie Lööf del Centro no para que se postule como primera ministra sino para explorar las posibilidades de encontrar una mayoría.

Por tanto, el Presidente del Parlamento (*Riksdagen*), *Andreas Norlén*, le ha dado a *Annie Lööf* (Centro) la tarea de explorar los requisitos previos para

¹¹ M = Moderado (conservador).

un Gobierno que el *Riksdag* pueda tolerar. La asignación será presentada al Presidente a más tardar el 22 de noviembre.

"Esta tarea de exploración es algo diferente de las anteriores. Los partidos ya han mantenido muchas conversaciones y estimo que la tarea puede llevarse a cabo en una semana, por supuesto, con la posibilidad de una prolongación si está motivado. La misión es amplia, tanto en términos de posibles composiciones de partidos como en el puesto del Primer Ministro", dijo *Andreas Norlén*.

Fuente: Parlamento sueco (Riksdagen). www.riksdag.se

El Gobierno provisional presentó el proyecto de ley de presupuesto para 2019

Mientras resulta elegido un nuevo Gobierno, se presentó por el Gobierno interino el pasado día 15, el Proyecto de Ley de Presupuesto para 2019 al *Riksdag*. Un gobierno provisional tiene poderes limitados. El presupuesto que se presenta se basa en decisiones anteriores del Parlamento sueco (*Riksdag*) y deja margen para ajustes cuando se forme un nuevo gobierno. El presupuesto también contiene una propuesta, apoyada por un amplio consenso en el Parlamento, que no se puede implementar en el año fiscal en curso. Esta es una propuesta para reducir la diferencia en impuestos entre los jubilados y los asalariados que se distribuyó anteriormente para poder realizar modificaciones, en su caso.

"Es un presupuesto reducido sin dirección política de los partidos que proporciona buenas condiciones para que un nuevo gobierno proponga enmiendas basadas en su dirección política", dice la Ministra de Finanzas, *Magdalena Andersson*.

Proceso de principios

Esta es la primera vez que un gobierno interino presenta un proyecto de ley de presupuesto. El trabajo sobre el presupuesto se ha basado en los principios que el gobierno, después del contacto con el Partido Moderado, el Partido del Centro, el Partido de la Izquierda, los Demócratas Cristianos y el Partido Liberal, considera que el Parlamento (*Riksdag*) puede aceptar.

El gobierno interino ha utilizado el presupuesto adoptado para 2018 como base para su trabajo presupuestario. Como resultado, la gran mayoría de los cambios anunciados para 2019 propuestos por el gobierno en el Proyecto de Ley de Presupuesto no están incluidos, ni tampoco la previsión como de miles de millones de asistencia social adicionales para los municipios y las diputaciones provinciales.

“Este presupuesto no debe considerarse un producto final para 2019; un nuevo gobierno querrá establecer su sello después de asumir el cargo”, dice el Viceministro de Finanzas, *Per Bolund*.

Los principios establecidos significan que se han realizado ajustes a las asignaciones en el presupuesto actual de acuerdo con lo siguiente (en comparación con los niveles que se aplican para 2018):

- Las asignaciones utilizadas para fines administrativos y de inversión se volverán a calcular de acuerdo con los precios y salarios de la manera habitual. Las asignaciones relativas a los sistemas de transferencia gobernados por reglas se ajustarán sobre la base de los desarrollos macroeconómicos y los volúmenes alterados (por ejemplo, el número de personas cubiertas).
- Las asignaciones se ajustarán como resultado de las leyes y decretos adoptados, los acuerdos internacionales, los acuerdos vinculantes en virtud del derecho civil o los instrumentos legales de la Unión Europea.
- Las asignaciones se ajustarán si el Parlamento (Riksdag) decide mover propósitos y actividades entre áreas de gasto.
- Las asignaciones se ajustarán si es necesario para mantener funciones sociales vitales.
- Para garantizar que las actividades basadas en una autorización para realizar pedidos para el próximo año tengan las condiciones para operar al mismo nivel en 2019–2021, los niveles de apropiación para todos los años se ajustarán con respecto al nivel de realización esperado de los compromisos económicos para el 2019.
- Las propuestas legislativas que no sean políticamente controvertidas y que no se puedan implementar en el año fiscal en curso se incluirán cuando exista consenso político sobre ellas.

Los principios correspondientes a las propuestas relativas a los ingresos del gobierno central se han tenido en cuenta, según corresponde.

La forma en que se diseña el presupuesto no afecta a los sistemas de transferencia, como la asignación por hijos, el apoyo a los estudios, las prestaciones de enfermedad y los fondos del seguro de desempleo, que seguirán pagándose como anteriormente.

Recortes de impuestos para personas mayores de 65 años

La propuesta de reducción de impuestos para personas mayores de 65 años está en línea con el principio de una propuesta para la cual existe un amplio consenso en el Parlamento (*Riksdag*) y que no puede implementarse en el año fiscal en curso. Los impuestos sobre la renta no se pueden cambiar durante el año; más bien, el cambio debe implementarse a fin de año.

Crecimiento ligeramente por encima de la media y mercado laboral estable

Tras un crecimiento relativamente alto en 2018, se espera que el PIB crezca a un ritmo más lento el próximo año. Se espera que el desempleo llegue al 6,4 por ciento en 2018 y se mantenga sin cambios en 2019. Las previsiones son menos relevantes para el año fiscal de lo normal, ya que un nuevo gobierno puede presentar un presupuesto rectificativo más completo para 2019 de lo que normalmente es lo habitual.

Finanzas públicas en línea con el objetivo de superávit

El Parlamento (*Riksdag*) ha establecido que el nivel del objetivo de superávit es de un tercio del porcentaje del PIB en promedio durante un ciclo económico a partir del próximo año. En el Proyecto de Ley de Presupuesto, el gobierno considera que los préstamos netos estructurales en 2019 son compatibles con el nuevo nivel para la meta de superávit.

Indicadores clave

(Resultado 2017, pronóstico 2018 – 2021)

	2017	2018	2019	2020	2021
PIB, ajustado al calendario, cambio porcentual (%)	2,4	2,6	2,1	1,4	1,5
Empleo, 15-74 años de edad, cambio porcentual (%)	2,3	1,7	0,9	0,5	0,4
Desempleo, % de la fuerza laboral de 15 a 74 años	6,7	6,4	6,4	6,4	6,5
Préstamos netos del gobierno general, % del PIB	1,6	1,0	1,2	2,0	2,6
Balance estructural general del gobierno, % del potencial del PIB	0,9	0,4	0,8	1,8	2,6
Nota: Los componentes del PIB y del gasto se refieren a precios constantes. Fuentes: Estadísticas de Suecia y cálculos propios del Ministerio de Finanzas.					

Fuente: Gobierno de Suecia; Ministerio de Finanzas.

SEGURIDAD SOCIAL

DINAMARCA

ACUERDO POLÍTICO: SANCIONES EN EL SISTEMA DE SUBSIDIO POR DESEMPLEO¹²

Una mayoría integrada por varios partidos políticos –de centroderecha y centroizquierda- ha acordado endurecer las sanciones para los beneficiarios de la renta mínima o subsidio por desempleo¹³ que no cumplan los requisitos de disponibilidad para aceptar una oferta de trabajo o de formación. Sin embargo, los municipios tendrán que tener consideraciones especiales frente a aquellos desempleados más desfavorecidos¹⁴. Las sanciones se aplicarán tanto a los perceptores del subsidio como a aquellos que obtengan prestaciones homólogas -como la prestación de estudios o de integración- y que abusen del sistema o incumplan sus obligaciones sin razón justificada.

Si una persona percibe el subsidio o renta mínima durante un viaje al extranjero, se procederá a reducir la cuantía y se exigirá la devolución de la prestación indebidamente percibida. Esto también será de aplicación si el interesado trabaja mientras percibe la prestación, sin haberlo comunicado previamente a la autoridad municipal. En la actualidad, las citadas infracciones son sancionadas igualmente, pero sólo durante períodos más cortos.

Por otra parte, se simplificará el procedimiento sancionador. Esto significa que los 80 tipos de reducción del subsidio se limitarán a sólo 4 cuantías. Las consecuencias de las infracciones serán más transparentes para los ciudadanos, al mismo tiempo que se facilitará la gestión de las normas a los municipios. En la actualidad, las autoridades locales encuentran

¹² **Fuentes:** Texto resumido del acuerdo publicado en la página Web del gobierno.

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

¹⁴ **Los desempleados más desfavorecidos.** Los beneficiarios del subsidio o renta mínima están agrupados en función de su capacidad: los que pueden desempeñar un trabajo o participar en una formación y los capacitados para desempeñar una actividad de cualquier tipo. Los últimos son los caracterizados como más desfavorecidos porque necesitan ayuda extraordinaria para trabajar o estudiar. Se trata de personas con problemas graves sociales, psíquicos, drogodependencia, etc.

muchos retos a la hora de aplicar correctamente las normas sancionadoras y, por eso, se cometen muchos errores, según se desprende de un estudio sobre las prácticas.

Tal y como se ha indicado anteriormente, los municipios están obligados a tener consideraciones especiales frente a los beneficiarios más desfavorecidos. Esto significa que el endurecimiento de las sanciones está diseñado para aquellos ciudadanos que estén capacitados para trabajar y para participar en una formación. Como consecuencia de esto, los municipios estarán bajo supervisión para que las nuevas normas no perjudiquen a los más desempleados más afectados.

El acuerdo tiene como objetivo incentivar las medidas contra el fraude y los pagos indebidos de prestaciones. Los partidos políticos que pactaron el acuerdo desean garantizar que los ciudadanos que cometan fraude social sean denunciados a la policía. Se establecerá una línea telefónica directa en la Autoridad del Mercado de Trabajo que será la responsable de asesorar a los municipios sobre la suspensión de las prestaciones sociales para los combatientes terroristas extranjeros residentes en Dinamarca y para los ciudadanos que cometan fraude social.

El acuerdo también prevé medidas preventivas para evitar la "exportación de problemas sociales" de un municipio a otro dentro del territorio nacional.

Las principales iniciativas en el ámbito del subsidio por desempleo no contributivo son las siguientes:

- **Se endurecerán las sanciones por hacer viajes no autorizados al extranjero y por omitir comunicar a las oficinas de empleo la obtención de un trabajo** o el desempeño de actividades laborales. Esto conlleva la reducción de la prestación a una tercera parte durante un período de 20 semanas y, además, se exigirá la devolución de la prestación indebidamente percibida. En la actualidad, las citadas infracciones son sancionadas en condiciones idénticas, pero sólo durante 3 semanas.
- **Las 80 modalidades de reducción existentes en la actualidad se convertirán en 4** y, al mismo tiempo, se ampliarán las sanciones sobre la disponibilidad para aceptar un trabajo. La reducción de la prestación será en función de unos umbrales determinados dentro de la franja del subsidio. Se mostrarán consideraciones especiales frente a los desempleados más desfavorecidos.

Se aplicarán sanciones económicas para aquellos ciudadanos extranjeros que se nieguen a firmar la declaración de ciudadanía que se requiere para la obtener la residencia en el país.

También se eliminará gran parte de las razones para justificar la inasistencia a un empleo o formación ofrecidos por la oficina de empleo. En el futuro, Los municipios adecuarán mejor las aptitudes del interesado y presentarán una oferta mejor adaptada al perfil de cada uno, cumpliendo con los derechos y obligaciones previstos en la normativa. No obstante, seguirá existiendo alrededor de 10 motivos justificativos.

Por otra parte, los municipios podrán imponer sanciones más estrictas si los interesados no cumplen con los requisitos de disponibilidad para aceptar una oferta de empleo o formación.

- **Los municipios estarán obligados a denunciar a la policía a todos los ciudadanos que cometan fraude fiscal.** Se ha acordado un umbral que se utilizará a efectos de las denuncias policiales para aquellas personas que perciban la prestación de forma fraudulenta.
- **Continuará el control en los aeropuertos.** Como consecuencia de la experiencia positiva del control de aeropuertos ya existente, se ha asignado una partida en los presupuestos generales para controlar de forma esporádica a los pasajeros y detectar a los viajeros que perciben subsidio o prestación por desempleo sin haber obtenido autorización. El nuevo acuerdo prevé ampliar el modelo existente, con la presencia de la Autoridad de Extranjería, para investigar si los ciudadanos extracomunitarios tienen residencia legal en Dinamarca.
- **Se suspenderá el subsidio para presos.** Se ha acordado que el pago de cualquier **prestación** social a presos se suspenda de una manera más rápida y eficaz y se reanude automáticamente en el momento de la liberalización. Se investigará la posibilidad de coordinar los registros penitenciarios y de seguridad social.
- **Los municipios estarán obligados a acordar el calendario de las actividades de búsqueda de empleo,** con los beneficiarios capacitados para trabajar, en su primera entrevista en la oficina de empleo. De esta forma, las autoridades municipales también obtendrán mejores posibilidades para resolver de forma más rápida las sanciones a aplicar a aquellos que estén capacitados para trabajar o para participar en un plan de formación. Las autoridades locales continuarán siendo las responsables de ayudar a los

ciudadanos a solicitar empleo y también para hacer el login electrónico y elaborar el currículum.

- **Medidas para evitar la exportación de problemas sociales entre los diferentes municipios.** En la actualidad es el municipio de residencia es el responsable de conceder la ayuda para el traslado a otro municipio, siempre que esto suponga mejorar las condiciones del interesado o de su familia. El acuerdo prevé que en el futuro, será el municipio de acogida el responsable de administrar las normas sobre la ayuda para traslados, con objeto de evitar que se aliente a los beneficiarios de prestaciones a abandonar su domicilio actual.
- **Establecimiento de una línea telefónica directa.** En la actualidad existe una cooperación entre la Autoridad del Mercado Laboral y los servicios de inteligencia para intercambiar información sobre los beneficiarios de la prestación o subsidio por desempleo que viajan a zonas de conflicto en Siria e Irak. El nuevo acuerdo propone que se establezca una línea telefónica directa en la Autoridad del Mercado de Trabajo que asesorará a los municipios y a los fondos de seguro de desempleo para, entre otras cosas, aclarar temas relacionados con el fraude social y la suspensión de las prestaciones de los combatientes terroristas extranjeros residentes en Dinamarca.
- **La seguridad jurídica de los más desfavorecidos se fortalecerá mediante la adopción de nuevos marcos transparentes** a efectos de las consultas relacionadas con los beneficiarios del subsidio capacitados para realizar una actividad, que son considerados más desfavorecidos.

Se ha acordado precisar las normas que determinen cuáles son las actuaciones "adecuadas" llevadas a cabo por el municipio para establecer un contacto con los beneficiarios del subsidio más desfavorecidos. No habrá margen para interpretaciones. No obstante, los municipios estarán obligados a evaluar si una sanción ayuda al individuo de este colectivo a mejorar su disponibilidad para trabajar y, por otra parte, tendrán que considerar su apoyo para promover la empleabilidad de los desempleados más desfavorecidos o su posible participación en alguna formación.

- **La aplicación de sanciones a los más desfavorecidos será sometida a un seguimiento minucioso** a través de investigaciones de buenas prácticas e inspecciones en determinadas áreas para garantizar la seguridad jurídica de los ciudadanos en los distintos municipios.

- **Se simplificarán los procesos de asesoramiento** de los municipios sobre derechos y obligaciones, para evitar dudas a los ciudadanos.

El ministro de Empleo (Partido Liberal) ha dicho: "Me satisface que el gobierno haya conseguido una mayoría política para simplificar y endurecer las normas sancionadoras. El castigo será más duro y más rápido para los parados que puedan y no quieran trabajar. Sin embargo, los municipios velarán por los más desfavorecidos.

Los municipios han exigido normas más simples y ahora ya las tienen. Espero que las administraciones locales cometan menos errores en el marco sancionador. Nosotros controlaremos estrictamente la aplicación de las sanciones que impongan los municipios para asegurarnos de que el endurecimiento de las normas sea adecuado y no sea contraproducente".

El portavoz laboral socialdemócrata ha subrayado: "Me complace que ahora podamos sancionar de forma más contundente a aquellos combatientes terroristas extranjeros beneficiarios del subsidio por desempleo y a otros ciudadanos que cometan fraude social. Hay que erradicar la estafa y el fraude de prestaciones públicas financiadas por los impuestos y nuestro partido socialdemócrata está a la vanguardia en esta lucha. Los que cometen fraude y estafan están rompiendo el contrato social y esto es veneno para el apoyo popular frente a un sistema digno de prestaciones para los desempleados y para ciudadanos desfavorecidos que padecen necesidades. Por otra parte, me alegro de que hayamos eliminado las normas que afectan seriamente a aquellos desempleados más desfavorecidos, creando equilibrio en el sistema sancionador que ofrece un trato digno a este colectivo de personas."

El portavoz de empleo del Partido Popular Danés ha manifestado: "Estoy satisfecho porque hemos simplificado las normas sancionadoras y también porque hemos endurecido las sanciones para aquellos que cometen fraude viajando al extranjero sin autorización. Esto es inaceptable y, por ello, conlleva consecuencias serias. Al mismo tiempo, hemos conseguido tener consideraciones especiales para aquellos con mayores problemas en el marco de las ofertas de activación para el empleo. Por otra parte, es de especial interés que podamos investigar la manera de que la Autoridad de Extranjería pueda participar en los controles de aeropuerto para averiguar si los ciudadanos extracomunitarios tienen derecho a residir en Dinamarca."

El portavoz del Partido Liberal ha dicho: "No es de recibo que nuestras prestaciones sociales acaben en los bolsillos de ciudadanos que no tienen derecho a las mismas. Nuestro sistema de bienestar está diseñado para

proteger a los necesitados. Por eso, es importante que incentivemos los controles de aquellos que no respeten las reglas del juego.”

Finalmente, el portavoz de empleo de la Alianza Liberal subraya: “Estoy satisfecho con este acuerdo destinado a simplificar y endurecer las normas en el sector. En la práctica, esto significa que los municipios podrán sancionar de una manera más fácil y más dura a los beneficiarios de la prestación que cometan fraude. Esto es necesario. Y es importante que se suspendan las prestaciones a criminales que obtengan una pena de prisión. Ha sido una burla hacia los contribuyentes que los delincuentes hayan podido ahorrar dinero público mientras estaban cumpliendo una condena en la cárcel.”

REINO UNIDO

LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL Y LOS AUTÓNOMOS

El pasado 7 de septiembre la Biblioteca de la Cámara de los Comunes publicó un informe sobre el sistema de contribuciones a la Seguridad Social, *National Insurance Contributions (NICs)* y el trabajo por cuenta propia.

Consideraciones generales

Las contribuciones aportadas por trabajadores y empresarios están destinadas a sufragar las prestaciones de carácter contributivo: pensión estatal, desempleo, maternidad y viudedad, cuyo derecho está ligado a las cotizaciones.

Aunque las aportaciones anuales se ingresan en el Fondo Nacional de Seguros (*National Insurance Fund*) y servirán para sufragar las prestaciones del año, hay una parte fija de las contribuciones que se destina al Servicio Nacional de Salud (NHS).

Los trabajadores, tanto por cuenta propia como ajena, de entre 16 años y la edad de jubilación, tienen la obligación de contribuir a la Seguridad Social. Aunque al alcanzar la edad de jubilación el trabajador queda exento de abonar cotizaciones, el empresario mantiene el deber de realizar las aportaciones correspondientes por dicho trabajador.

El régimen de contribuciones se ajusta a distintas clases o niveles aplicables tanto a trabajadores por cuenta propia o ajena como a empresarios:

- Los empleados por cuenta ajena tienen obligación de pagar el impuesto sobre la renta y cotizaciones básicas a la Clase 1 (*Primary Class 1*). El pago lo realiza el empresario a través del programa de pago PAYE, en función de los ingresos.
- Los empresarios deben, por su parte, abonar la parte que les corresponde a ellos, contribuciones derivadas de Clase 1 (*Secondary Class 1*).

Los autónomos, que perciben el total de ingresos brutos por su trabajo, deberán abonar de forma anual el importe correspondiente de impuestos sobre los ingresos y, en cuanto a las cotizaciones a la Seguridad Social,

abonarán cotizaciones de Clase 2 de forma semanal y de Clase 4¹⁵ en forma de porcentaje sobre las ganancias anuales.

Teniendo en cuenta el porcentaje a abonar, resulta más ventajoso financieramente ser autónomo que trabajador por cuenta ajena. Mientras que los primeros cotizan al 9% los segundos lo hacen al 12%, quedando aún más lejos del porcentaje aportado por los empresarios (13,8%). Por otra parte, **a los empresarios también les resulta más conveniente contratar autónomos**: por el ahorro de su aportación a la Seguridad Social y la ausencia de derechos laborales que tienen los trabajadores por cuenta ajena.

En las últimas décadas se ha observado un **alto incremento en el número de autónomos o de aquellos que prestan sus servicios a través de sociedades anónimas en las que participan como socio-trabajador (*owner-manager*)**. Estos dos tipos de trabajadores, similares a simple vista, presentan importantes diferencias en cuanto al tratamiento impositivo y legal que les es de aplicación. En el caso de las sociedades, las ganancias están sometidas al impuesto de sociedades, mientras que sus empleados, deberán cumplir, como trabajadores por cuenta ajena que son, con el pago de las contribuciones e impuestos correspondientes. Los socios-trabajadores podrán elegir que su remuneración sea en concepto de dividendos, ya que estos están sujetos al pago de impuestos sobre los ingresos pero no cotizan a la Seguridad Social.

Un estudio del Instituto de Estudios Fiscales (IEF) de 2017 señalaba el factor fiscal como impulsor en la adopción del trabajo autónomo o corporativo, mostrando la importante diferencia en las cuantías que estos tres colectivos aportan, siendo los trabajadores por cuenta ajena los que más contribuyen, seguidos de los autónomos y los socios-trabajadores. De entre estos dos últimos, los autónomos cuentan con más mecanismos para deducir de sus ingresos gastos relativos al trabajo, mientras que los terceros tienen mayores oportunidades de evitar, legalmente, el pago de impuestos o de evadir los mismos ilegalmente. En relación con la corriente actual de creación de sociedades, la Oficina de Responsabilidad Presupuestaria (OBR) llevó a cabo un análisis sobre el impacto de estas prácticas en la hacienda pública, concluyendo que, aunque el incremento va de la mano del crecimiento general del empleo, su práctica supone una merma en las contribuciones anuales.

Tradicionalmente, los trabajadores autónomos no generaban los mismos derechos que los trabajadores por cuenta ajena. Por el pago de

¹⁵ Clase 4. Depende del nivel de ganancias anuales. Para 2018-19 el límite mínimo es de 8,424.

contribuciones de Clase 2 se les reconocía la pensión de jubilación estatal básica pero no la adicional y no podían solicitar la prestación contributiva por desempleo. El pago de las contribuciones de Clase 4 tampoco suponía ninguna mejora para la percepción de ayudas. Desde el inicio del ejercicio de 2016 (abril) se ha instaurado una única pensión estatal que es de aplicación para todos los trabajadores tanto por cuenta propia como ajena.

Aunque es cierto que el tratamiento para la concesión de prestaciones no ha sido el mismo para ambos colectivos de trabajadores, es cierto que los autónomos han aportado menos comparativamente con lo que han recibido. La Agencia Tributaria británica (HMRC) ha estimado que, teniendo en cuenta la reforma de las pensiones estatales, la recaudación perdida al aplicar niveles más bajos a los autónomos sobrepasa el valor de las pensiones mínimas a las que éstos tienen derecho.

Con el fin de simplificar la tributación de los trabajadores por cuenta propia, el gobierno valoró y aprobó la **abolición de la Clase 2 para abril de 2018**. No obstante, tras varios cambios esta reforma **no se hará efectiva** en la presente legislatura, al considerarse que este cambio tendría un **impacto negativo en los estratos salariales más bajos**.

Estructura actual del Sistema de Cotizaciones

- Trabajadores por cuenta ajena

Están sujetos al pago de cotizaciones básicas de Clase 1 (*primary Class 1*) si superan el umbral mínimo de ingresos (*LEL*) de 116 libras/semana en 2018-19. Entre esa cantidad (*LEL*) y el umbral primario (*PT*) de 162 libras semanales no se cotiza. Se ha valorado la posibilidad de establecer una cotización básica de Clase 1 para este tramo con el fin de proteger el derecho a las prestaciones sociales.

Quienes cuenten con salarios superiores a 162 libras/semana (*PT*) aportarán un 12% de los mismos en contribuciones, hasta el umbral superior (*UEL*) de 892 libras semanales. Superado el *UEL* se abonará el 2% del resto de retribuciones.

- Empresarios

Abonan cotizaciones derivadas de Clase 1 (*Secondary Class 1*). Un 13,8% sobre los salarios que superen el umbral secundario de 162 libras/semana (*ST*). El mismo trato y porcentaje (13,8%) se aplica a las dietas (Clase 1A) y los bonus (Clase 1B).

Desde abril de 2015 los empresarios están exentos de contribuir por ingresos de hasta el umbral superior secundario (UST), que coincide con el umbral superior de 892 libras semanales para trabajadores menores de 21 años.

El mismo tratamiento se da, desde abril de 2016, a los ingresos de los trabajadores en formación menores de 25 años hasta el umbral secundario para aprendices (AUST) también establecido en 892 libras/semana.

- Trabajadores por cuenta propia

Los autónomos pagan una cuota semanal fija de 2,95 libras por la Clase 2, de cuyo pago quedarán exentos aquellos que no alcancen el umbral de ganancias mínimas (SPT), establecido en 6.205 libras/año. A partir del umbral inferior de beneficios de 8.424 libras anuales se abonará además, un 9% de la cantidad situada entre esta cifra y el umbral superior de beneficios (46.350 libras/año). Los ingresos que superen el umbral superior cotizarán un 2%.

- Otras cotizaciones

Además de estos grupos de cotización, se pueden efectuar aportaciones voluntarias para asegurar el derecho a la pensión de jubilación estatal así como a prestaciones por duelo. En este caso se aplicará la Clase 3, con una cuota semanal fija de 14,65 libras.

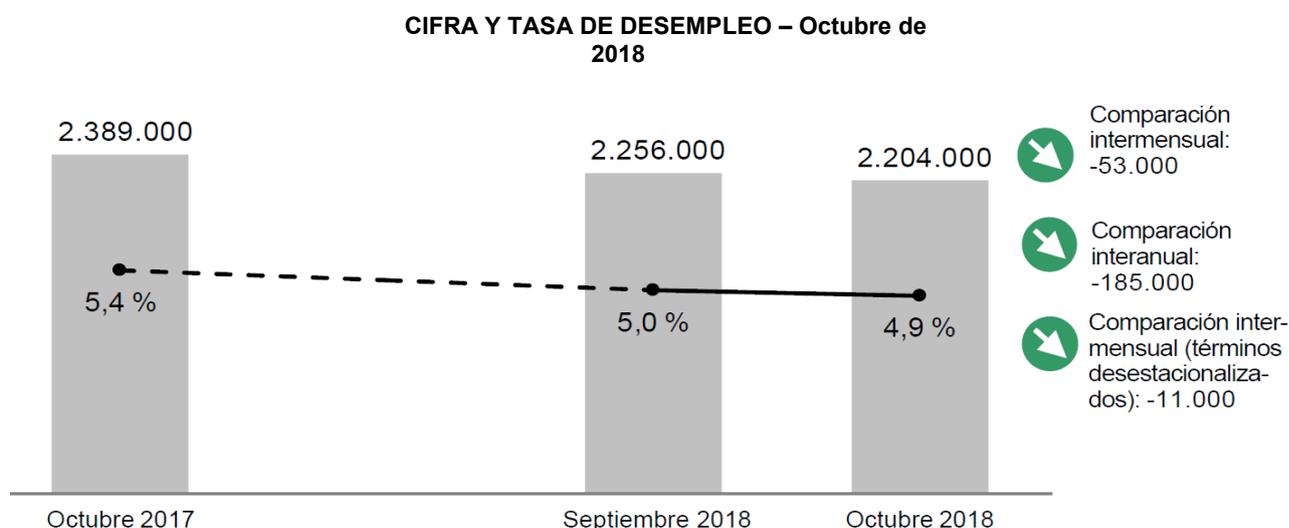


MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN OCTUBRE ¹⁶**

La Agencia Federal de Empleo publicó el 30 de octubre las cifras relativas a la evolución del mercado laboral correspondientes a ese mes. "El paro y el subempleo han descendido notoriamente. La afiliación obligatoria a la Seguridad Social sigue su curso de crecimiento y la demanda de mano de obra por las empresas se encuentra en un alto nivel", declaró Detlef Scheele, presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), en la conferencia de prensa mensual celebrada en Núremberg.

Con la activación del mercado laboral propia de otoño, el número de **parados** registrados en las Agencias de Empleo descendió en 53.000 personas en octubre frente al mes anterior (-11.000 en términos desestacionalizados). Con una cifra total de 2.204.000 desempleados, había 185.000 personas paradas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo descendió en 0,1 punto porcentual, situándose en el 4,9%.



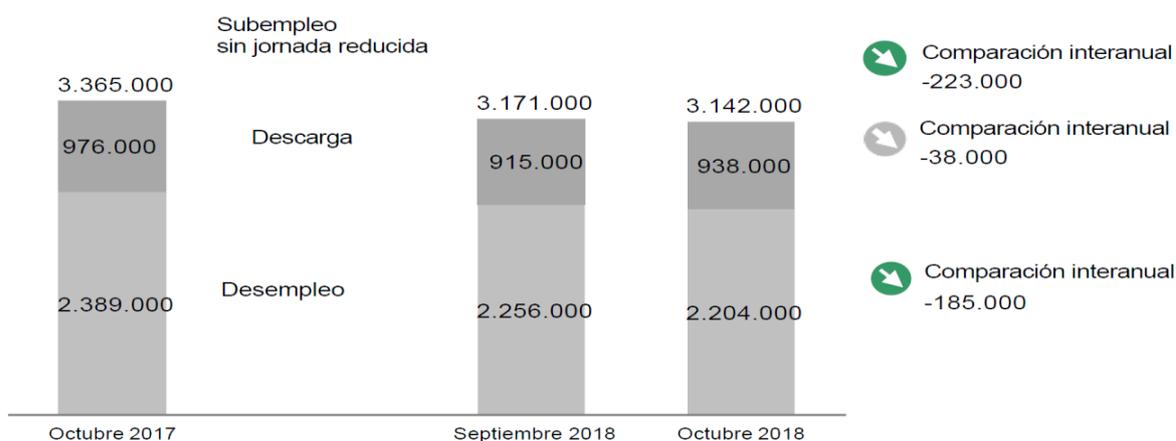
Fuente: Agencia Federal de Empleo

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 octubre en 9.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. El número total de personas

¹⁶ <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Presseinformationen/index.htm>

subempleadas se cifró en 3.142.000, unas 223.000 menos que hace un año.

SUBEMPLEO TOTAL – Octubre de 2018

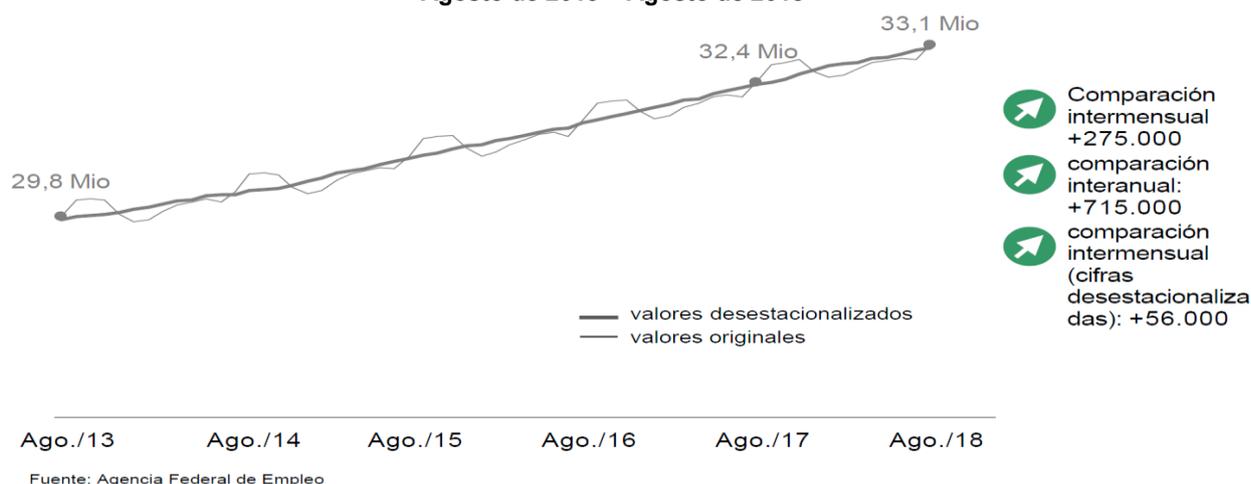


Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), el paro registrado en septiembre se situó en 1,43 millones de personas y la tasa de desempleo fue del 3,3%.

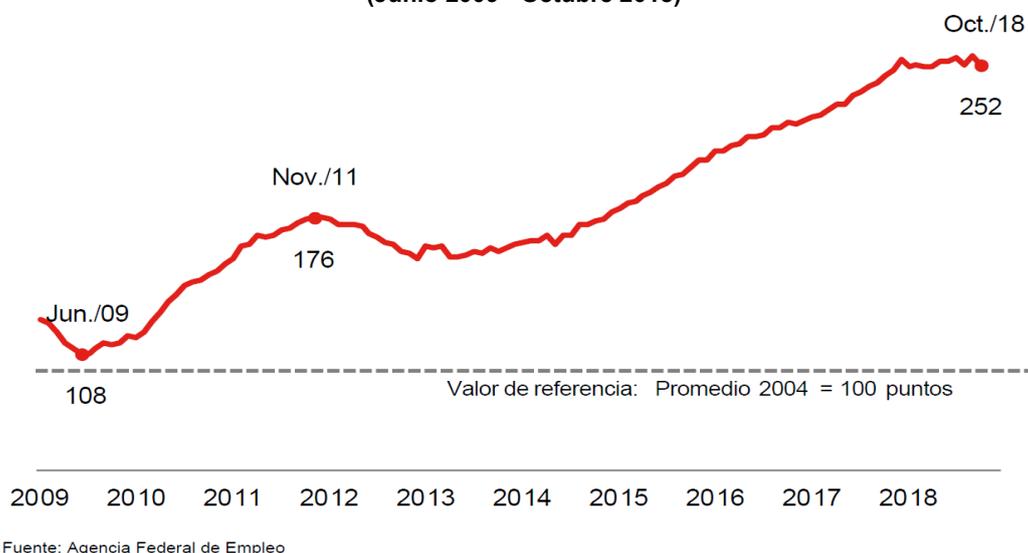
Continuó aumentado la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, **la ocupación** aumentó en septiembre en 39.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 561.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 45,18 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 julio a agosto en 56.000 personas (términos desestacionalizados) y en 715.000 en comparación interanual. La cifra total fue de 33,11 millones de personas afiliadas.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN (valor original y desestacionalizado) Agosto de 2013 – Agosto de 2018



La **demanda de mano de obra** sigue siendo alta. En octubre había registrados en la Agencia Federal de Empleo 824.000 puestos de trabajo vacantes, 44.000 más que hace un año. La cifra de puestos de trabajo vacantes registrados en la Agencia Federal de Empleo también ha aumentado en términos desestacionalizados en 6.000. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, volvió a aumentar en octubre en 4 puntos, situándose en los 252 puntos, 6 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado por estas fechas.

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



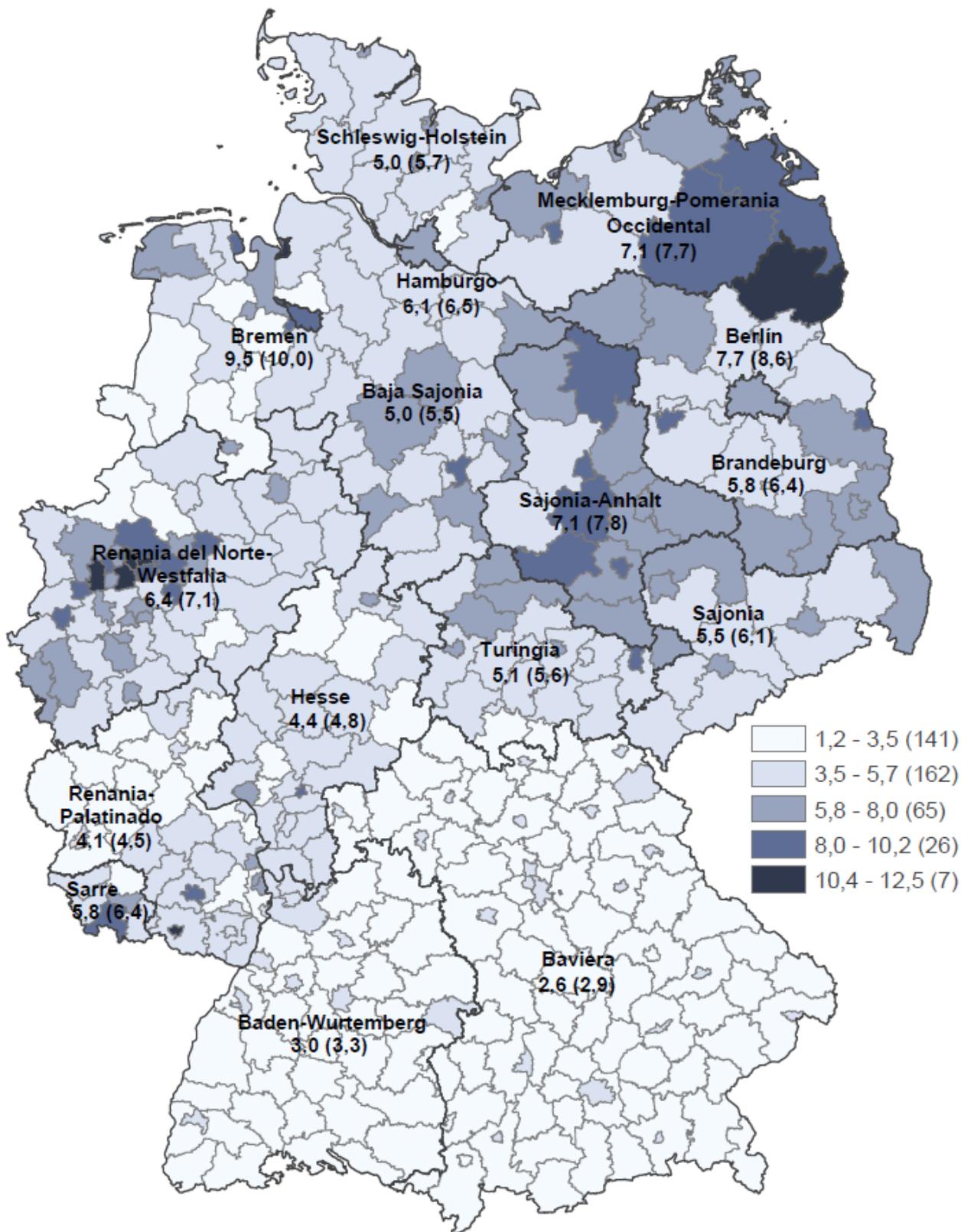
En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 654.000 personas percibieron en octubre la prestación contributiva por desempleo, 14.000 menos que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se situó en 4.040.000 personas, 254.000

menos en comparación interanual. Con ello, un 7,4% de la población alemana en edad laboral se encontraba en octubre en situación de necesidad.

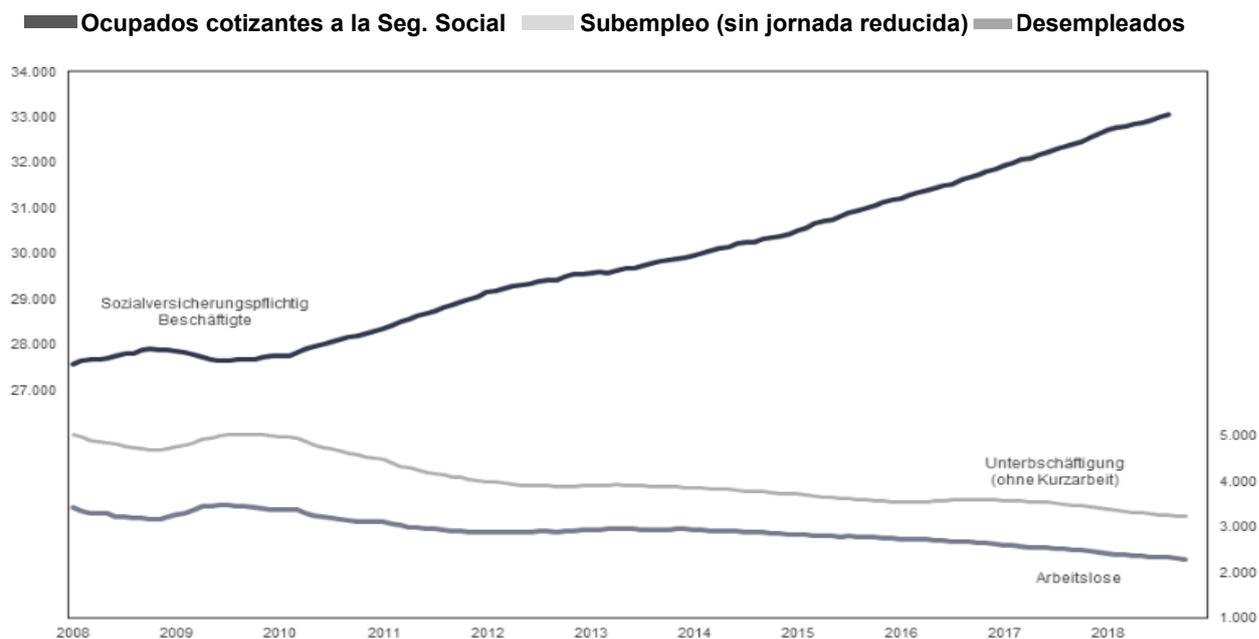
En cuanto al **mercado de formación**, de octubre de 2017 a septiembre de 2018 se habían registrado en las agencias de empleo y *jobcenter* unas 535.600 personas interesadas en realizar una formación, 12.200 menos que hace un año. No obstante, la inmigración de jóvenes refugiados ha contrarrestado en cierta medida la tendencia a la baja. Durante ese periodo, unos 38.300 refugiados estaban interesados en realizar una formación profesional, 11.900 más que el año anterior. Al mismo tiempo, se notificaron en el periodo en cuestión 565.300 puestos de formación, 20.400 más en comparación interanual, la mayoría de ellos eran plazas de formación en empresas que aumentaron 19.100 puestos alcanzando una cifra total de 546.600. Por primera vez desde 1994, hubo más plazas de formación notificadas que solicitantes a un puesto de formación. Esto también sucedió en los puestos de formación en empresas, cuyo ratio fue de 100 plazas por cada 98 solicitantes.

Sin embargo, se han hecho aún más pronunciados los considerables desequilibrios regionales, profesionales y de cualificación de años anteriores. En términos regionales, en el sur de Alemania, Turingia, Mecklemburgo-Pomerania Occidental, Sarre y Hamburgo se registraron muchas más plazas de formación que candidatos a un puesto de formación. Por el contrario, faltaban plazas de formación en las empresas, sobre todo en Berlín, Renania del Norte-Westfalia y Hesse. Asimismo, en algunas ocupaciones hay mayores posibilidades de encontrar un lugar de formación que en otras. Faltaban candidatos sobre todo en la hostelería, gastronomía y en muchos oficios (por. ej. carnicería y panadería), en la construcción, metalurgia y tecnología energética. En cambio, había muchas menos plazas de formación que solicitantes en carpintería, tecnología de la información, ingeniería automotriz, oficinas y administración o en asistencia médica (dental). Como consecuencia de estos desequilibrios, quedaban por cubrir a fecha 30 de septiembre de 2018 un total de 57.700 plazas de formación, 8.700 más que hace un año. Al mismo tiempo, 24.500 solicitantes seguían sin haber encontrado un puesto de formación, 800 más en comparación interanual. Con ello, el 5% de los solicitantes registrados no tenían plaza de formación ni una oferta alternativa.

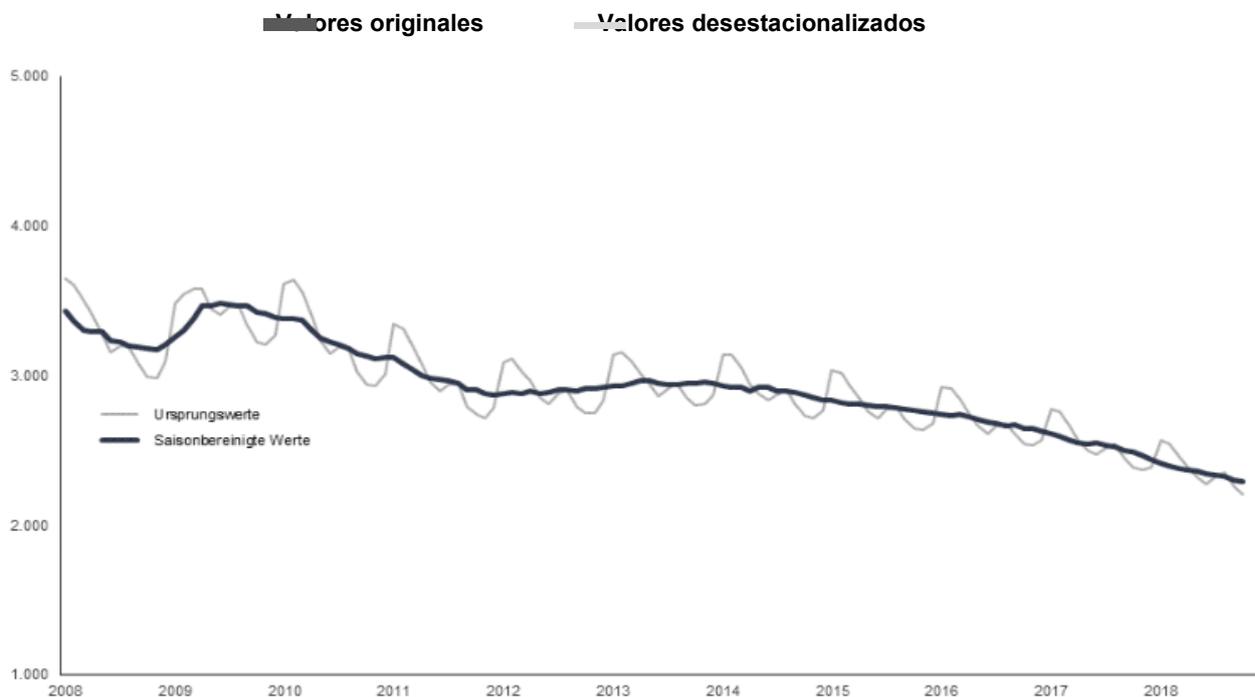
TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS
sobre la población activa total – Octubre de 2018 (octubre de 2017)



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



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



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

OCTUBRE 2018	2018				Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo: valores)			
	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Octubre		Septiembre	Agosto
					v. absoluto	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual)	...	45.179.000	45.002.000	44.923.000	1,3	1,3
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	33.111.100	32.836.000	2,2
DESEMPLEO REGISTRADO	2.203.851	2.256.473	2.350.876	2.324.746	-184.860	- 7,7	- 7,9	- 7,6
De ellos: 33,7% según el Código Civil III ²⁾	742.285	759.328	803.943	787.951	-29.492	- 3,8	- 5,1	- 6,0
66,3% según el Código Civil II ²⁾	1.461.566	1.497.145	1.546.933	1.536.795	-155.368	- 9,6	- 9,2	- 8,4
54,6% hombres	1.202.445	1.227.624	1.274.969	1.266.617	-97.061	- 7,5	- 7,7	- 7,5
45,4% mujeres	1.001.403	1.028.845	1.075.905	1.058.128	-87.792	- 8,1	- 8,1	- 7,7
9,0% ≥15 y <25 años	197.689	219.101	245.492	232.646	-17.486	- 8,1	- 8,5	- 8,9
2,0% de ellos ≥15 y <20 años	44.390	49.415	57.141	48.334	-2.882	- 6,1	- 6,4	- 7,0
21,9% ≥55	482.405	486.524	495.970	494.764	-21.622	- 4,3	- 4,2	- 4,1
27,3% extranjeros	602.055	614.330	633.008	618.010	-31.208	- 4,9	- 5,2	- 5,0
72,4% alemanes	1.594.969	1.635.185	1.710.635	1.699.815	-153.912	- 8,8	- 8,9	- 8,6
6,9% personas con seria discapacidad	152.205	154.042	156.845	156.003	-5.967	- 3,8	- 3,6	- 3,3
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	4,9	5,0	5,2	5,1	5,4	-	5,5	5,7
De ellos	5,0	5,1	5,3	5,3	5,5	-	5,6	5,8
mujeres	4,7	4,8	5,1	5,0	5,2	-	5,3	5,6
≥15 y <25 años	4,3	4,8	5,4	5,1	4,8	-	5,3	6,0
≥15 y <20 años	3,4	3,7	4,3	3,7	3,6	-	4,0	4,6
≥55 y <65 años	5,4	5,4	5,5	5,5	5,9	-	5,9	6,0
extranjeros	12,1	12,3	12,7	12,4	13,8	-	14,1	14,5
alemanes	4,0	4,1	4,3	4,2	4,4	-	4,5	4,7
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,4	5,5	5,8	5,7	5,9	-	6,1	6,3
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	2.567.033	2.612.314	2.696.748	2.677.187	-174.417	- 6,4	- 6,8	- 6,9
Subempleo en sentido estricto	3.119.806	3.149.016	3.211.116	3.226.662	-220.983	- 6,6	- 6,8	- 7,0
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.141.837	3.171.479	3.233.655	3.249.314	-223.251	- 6,6	- 6,8	- 7,0
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	6,8	6,9	7,0	7,1	7,4	-	7,5	7,7
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	653.616	667.318	703.256	702.901	-14.107	- 2,1	- 2,7	- 3,8
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para	4.040.454	4.068.303	4.106.814	4.145.693	-253.614	- 5,9	- 5,9	- 6,0
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para	1.639.285	1.641.645	1.645.892	1.651.741	-62.037	- 3,6	- 3,6	- 3,8
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,4	7,5	7,5	7,6	7,8	-	7,9	7,9
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	183.274	188.984	189.200	220.413	-20.612	- 10,1	- 2,8	- 9,9
- Nuevas desde inicios de año	1.968.406	1.785.132	1.596.148	1.406.948	-43.956	- 2,2	- 1,3	- 1,1
- Total de ofertas	823.900	833.835	827.758	822.582	44.188	5,7	7,9	8,2
Índice de empleo BA-X	252	256	252	255	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL -								
de ellos: Activación y reinserción profesional	859.239	829.363	761.701	797.036	-23.832	- 2,7	- 2,9	- 5,0
Orientación y formación profesional	195.489	187.907	178.832	187.023	1.210	0,6	- 3,3	- 8,2
Formación continua	185.724	172.476	141.801	170.970	-13.871	- 6,9	- 1,4	- 0,6
Inicio de una ocupación	170.228	161.678	149.337	151.008	1.562	0,9	1,4	- 0,5
Medidas especiales para personas con discapacidad	119.883	120.250	118.333	118.037	-9.510	- 7,3	- 10,0	- 12,0
Medidas de creación de empleo	73.869	73.111	61.942	59.868	-104	- 0,1	- 0,2	0,6
Otros tipos de fomento	99.118	98.706	96.503	95.424	-3.002	- 2,9	- 4,9	- 6,7
	14.928	15.235	14.953	14.706	-117	- 0,8	2,5	3,2
Datos desestacionalizados	Oct./18	Sep./18	Ago./18	Jul./18	Jun./18	Mayo/18	Abr./18	Mar./18
Población ocupada	...	39.000	44.000	49.000	26.000	27.000	41.000	12.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	56.000	82.000	52.000	19.000	69.000	24.000
Desempleados	-11.000	-23.000	-10.000	-7.000	-15.000	-12.000	-8.000	-18.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-9.000	-14.000	-16.000	-16.000	-19.000	-17.000	-16.000	-21.000
Ofertas de trabajo notificadas	-5.000	4.000	0	5.000	4.000	5.000	3.000	2.000
Cuota desempleo en relación con total de pob. activa	5,1	5,1	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3	5,3
Cuota de desempleo según OIT	...	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,5	3,5

EL EMPLEO JOVEN EN ALEMANIA

ÍNDICE

1. La situación de los jóvenes en el mercado laboral alemán
2. Riesgos de los jóvenes en el mercado de trabajo alemán
3. Instrumentos para garantizar la empleabilidad de los jóvenes
 - 3.1. Las cadenas formativas: mejorar el proceso de transición a la formación
 - 3.2. La participación de los jóvenes en los programas de las políticas activas de empleo
 - 3.3. Iniciativas legislativas
 - 3.4. Otras iniciativas y programas para mejorar el empleo joven
4. El impacto de diversas medidas en el empleo joven

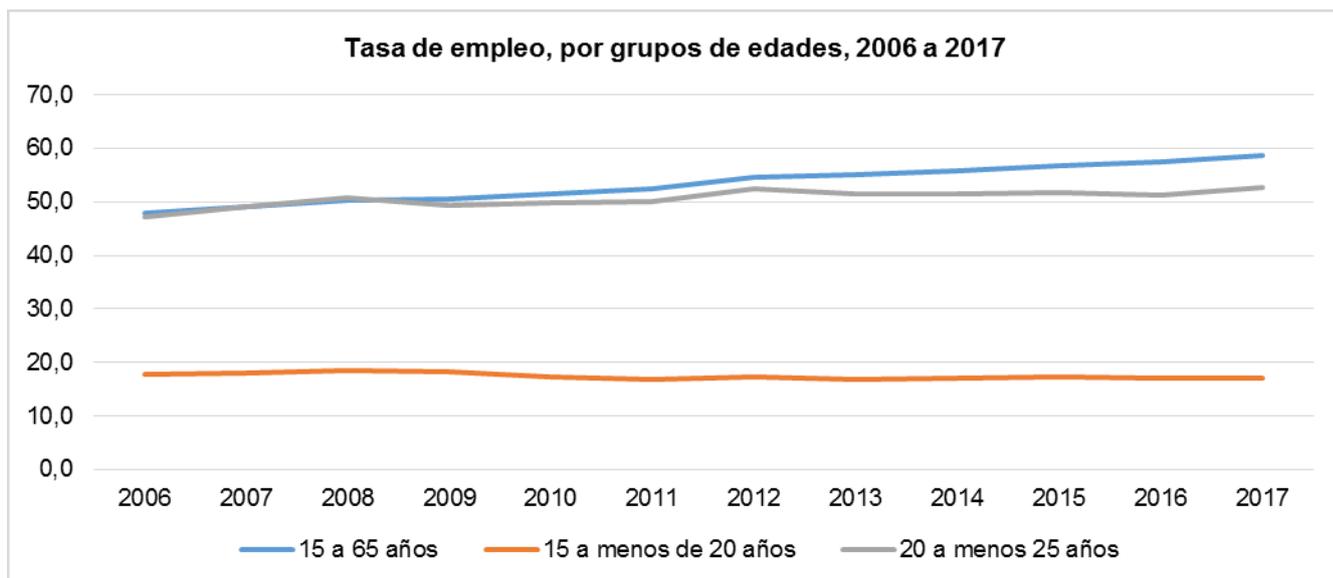
1. La situación de los jóvenes en el mercado laboral alemán

Se detalla a continuación la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo alemán, para destacar diferencias con el español. Hay que advertir con carácter previo que los datos que ofrece la Agencia Federal de Empleo se refieren siempre al colectivo de 15 a 25 años (a diferencia del Plan de empleo, que se dirige a jóvenes de hasta 30). También los programas y medidas que se detallan más adelante suelen tomar como referencia ese grupo de edad.

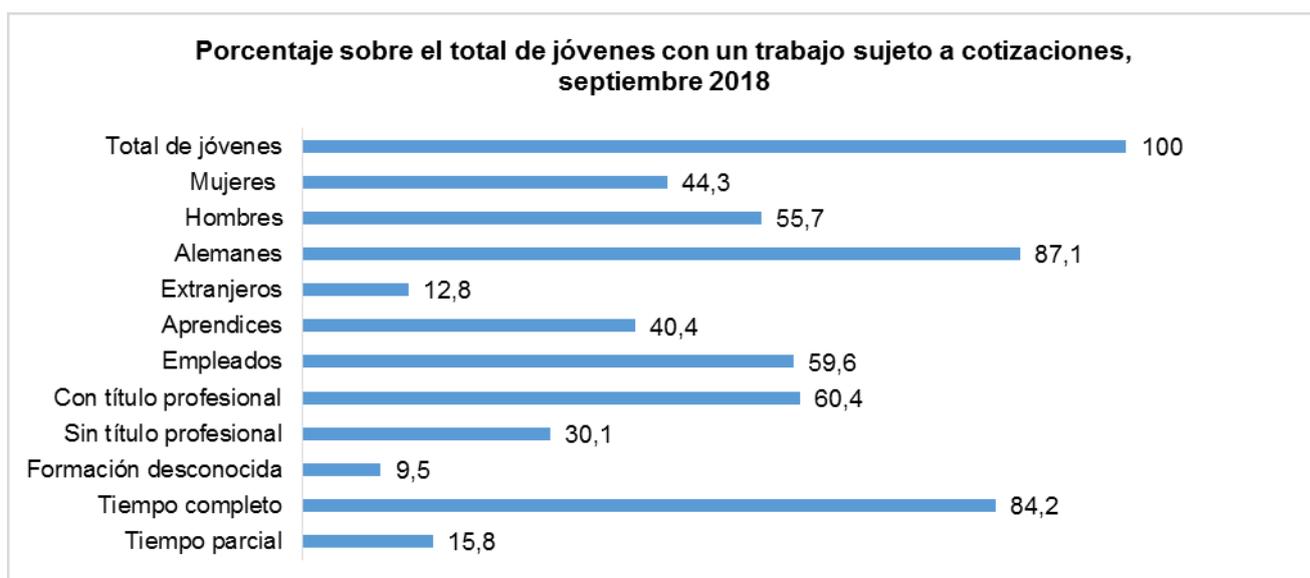
1.1. El empleo de los jóvenes

A finales de marzo de 2018 un total de 3.294.000 personas menores de 25 años contaban con un trabajo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social, un incremento de 77.000 en términos interanuales.

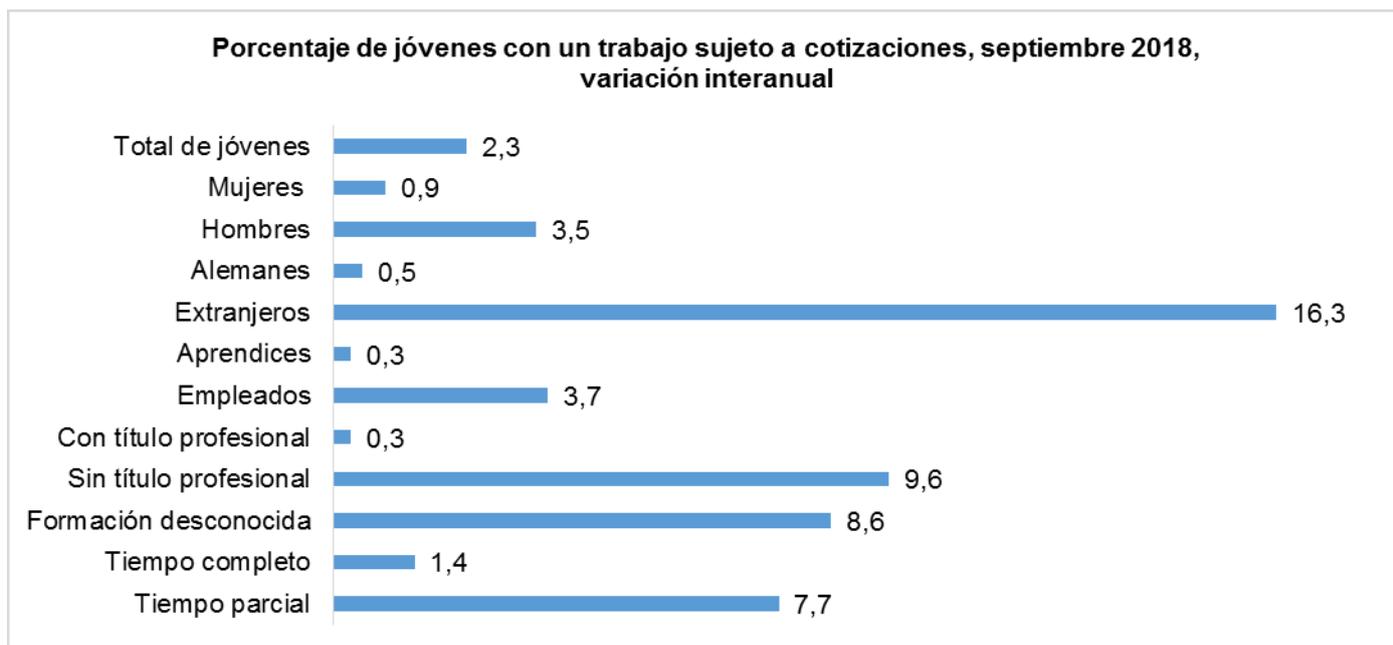
La tasa de empleo de jóvenes entre 15 y 25 años se situó en el 37,4% en el primer trimestre del año, un incremento del 0,8% en términos interanuales. (20 a 25 años: 53,9%; 15 a 20 años: 19,4%), el porcentaje del colectivo entre 15 y 20 años integrado en el sistema escolar es elevado. En términos interanuales, la tasa de empleo aumentó un 1,5% entre los de 20 a 25 años, 0,3 puntos más que la media general.



El 40,4% de los jóvenes con un trabajo sujeto a cotizaciones está realizando una formación profesional dual, el 30,1% de los trabajadores entre 15 y 25 años no cuenta con una formación profesional, el 84,2% cuenta con un trabajo a tiempo completo.



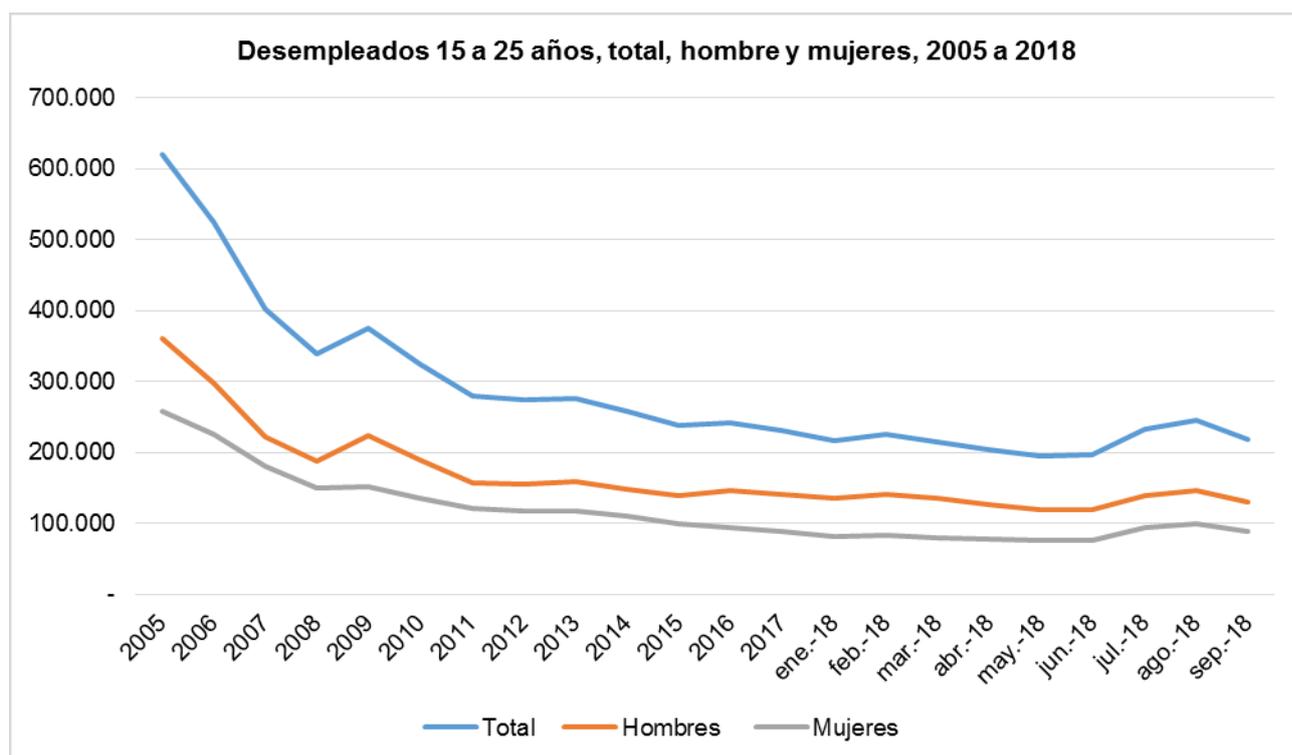
A pesar de que los jóvenes sin formación profesional son más vulnerables y presentan un mayor riesgo de caer en situación de desempleo, pueden beneficiarse de la buena situación del mercado laboral, registrando este colectivo un incremento del número de trabajadores sujetos a cotizaciones del 9,6%, sensiblemente superior al 0,3% de los jóvenes con un título profesional.



1.2. La situación de los jóvenes desempleados

Los datos que se ofrecen a continuación se refieren a desempleo registrado, que en Alemania es el indicador que se suele tomar como referencia (aunque también existe el dato acorde con criterios de OIT y EUROSTAT, equivalente a la EPA en España).

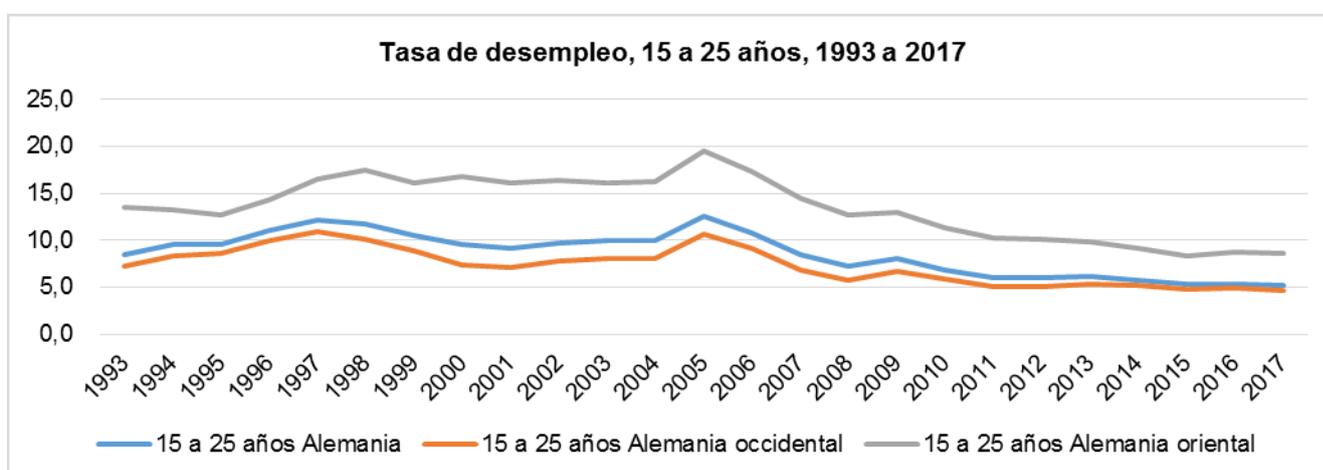
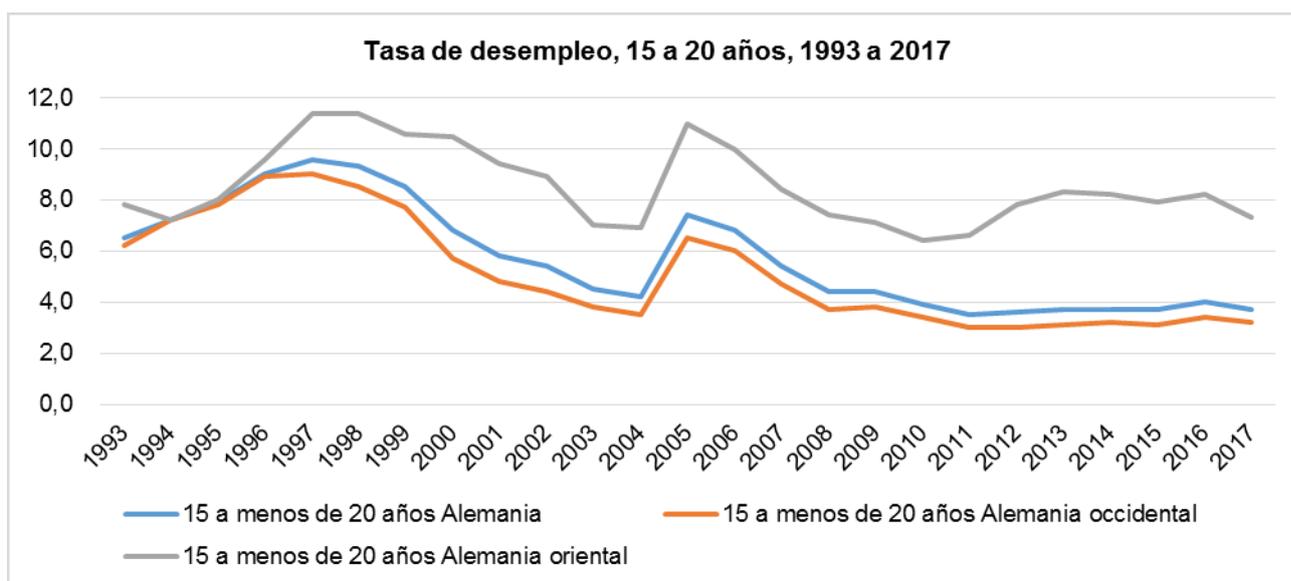
El número de jóvenes desempleados entre 15 y 25 años se situó en septiembre de 2018 en 219.000, una caída del 11% en comparación al mes anterior, en términos desestacionalizados fueron 1.000 menos que el mes anterior. En términos interanuales, la contracción del número de desempleados jóvenes fue de 20.000 (-9%).



De los 219.000 desempleados jóvenes, 91.000 pertenecen al ámbito de las prestaciones contributivas y 129.000 al de las no contributivas. Las altas de jóvenes en el registro de desempleo cayeron en 6.000 (-5%)

La tasa de desempleo de los jóvenes entre 15 y 25 años se situó en septiembre de 2018 en el 4,8% (20 a 25 años: 5,2%, 15 a 20 años: 3,7%), 0,2 puntos menos que la tasa de empleo general.

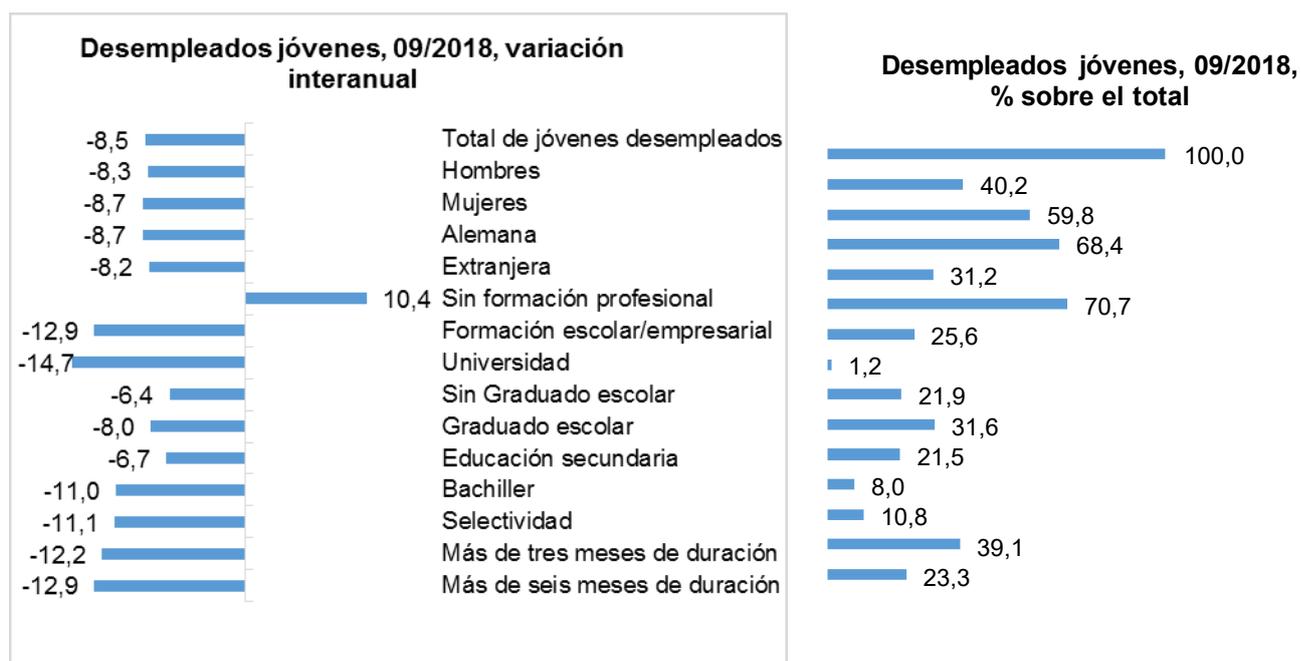
El hecho de que la tasa de empleo del colectivo entre 20 y 25 años sea superior a la media se debe a la transición para encontrar un empleo una vez finalizada la FP.



En cuanto al perfil de los jóvenes desempleados, llama la atención que los hombres representan 19,7 puntos más sobre el total que las mujeres y que los jóvenes si formación profesional representan el 70,7% del total. Por titulaciones escolares, los jóvenes con una titulación superior presentan porcentajes muy inferiores al resto de los jóvenes. El 23,3% de los jóvenes lleva más de seis meses en situación de desempleo; en el colectivo de desempleados mayores el 46,9% supera el año en paro. El paso a una situación de desempleo se da con mayor frecuencia entre los jóvenes que entre los mayores, pero la duración de esta situación es claramente inferior a la media. La Agencia Federal de Empleo señala que el riesgo de caer en situación de desempleo es mayor para el colectivo de los jóvenes, pero la probabilidad de abandonar esta situación es el doble de la media total.

Desempleados menores de 25 años, septiembre 2018				
	sep-18	%	variación respecto al mes anterior en %	variación respecto al año anterior en %
Total de jóvenes desempleados	219.101	100,0	-10,8	-8,5
Sexo				
Hombres	130.991	59,8	-10,3	-8,7
Mujeres	88.109	40,2	-11,4	-8,3
Nacionalidad				
Alemana	149.767	68,4	-12,5	-8,7
Extranjera	68.254	31,2	-6,8	-8,2
Refugiados	37.737	17,2	-7,4	-7,6
Cualificación				
Sin formación profesional	154.971	70,7	-7,6	10,4
Formación escolar/empresarial	56.154	25,6	-18,7	-12,9
Universidad	2.543	1,2	9,2	-14,7
Título escolar				
Sin graduado escolar	47.939	21,9	-6,7	-6,4
Graduado escolar	69.336	31,6	-8,6	-8,0
Educación secundaria	47.104	21,5	-16,9	-6,7
Bachiller	17.456	8,0	-18,6	-11,0
Selectividad	23.698	10,8	-4,5	-11,1
Duración del desempleo				
Más de tres meses de duración	85.738	39,1	-11,4	-12,2
Más de seis meses de duración	51.089	23,3	-10,4	-12,9

En este contexto parece especialmente preocupante que los jóvenes sin formación profesional son los únicos que parece que no han podido beneficiarse de la situación coyuntural: el número de desempleados de este colectivo aumentó un 10,4% en términos interanuales.



1.3. Las condiciones laborales de los jóvenes

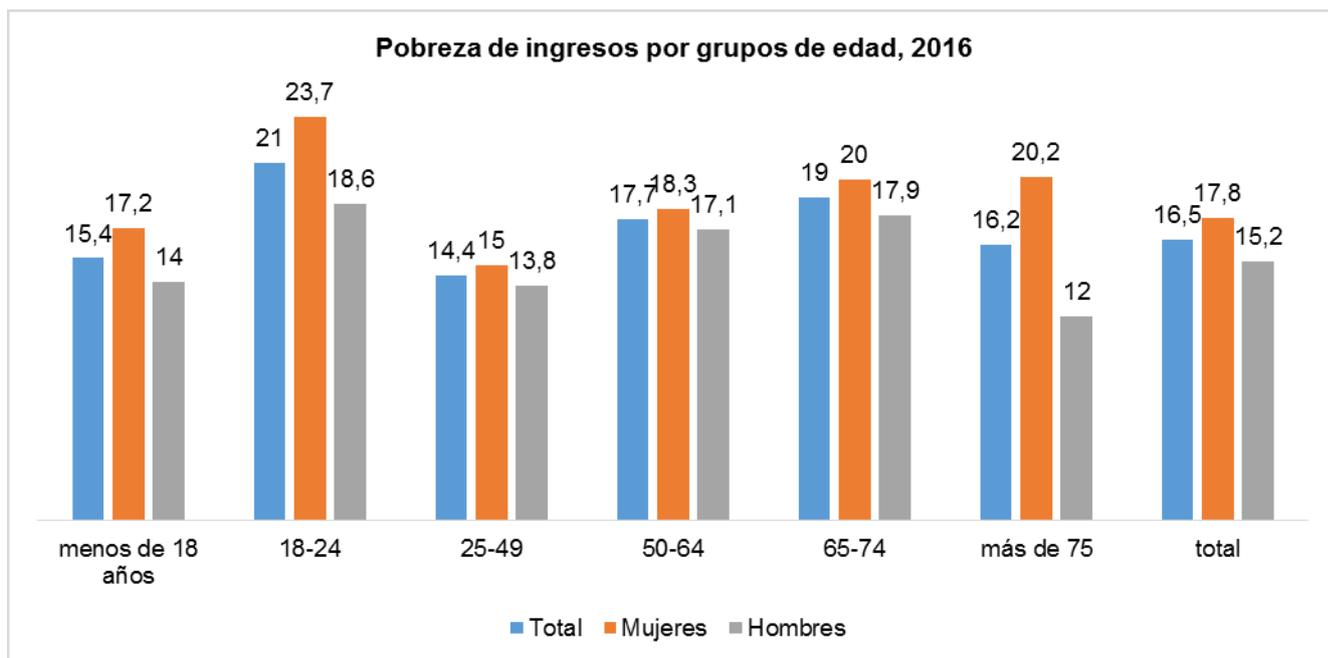
El empleo joven se caracteriza por unos salarios bajos, una importante tasa de temporalidad y un fuerte peso de relaciones laborales atípicas como los miniempleos y la cesión laboral.

Los trabajadores entre 15 y 25 años cuentan con mayor frecuencia con salarios mensuales inferiores a los 2.000 euros y solamente un 4,2% obtiene salarios superiores a los 4.000 euros.

Tramos salariales por grupos de edad, diciembre 2017						
	hasta 1.000 €	más de 1.000 hasta 2.000 €	más de 2.000 hasta 3.000 €	más de 3.000 hasta 4.000 €	más de 4.000 hasta 5.000 €	más 5.000 €
15 a menos de 25 años	3,2	31,2	42,4	18,9	3,6	0,8
25 a menos de 55 años	1,1	13,9	27,8	24,3	13,8	19,1
55 a menos de 65 años	1,1	12,7	24,5	24,7	14,4	22,6

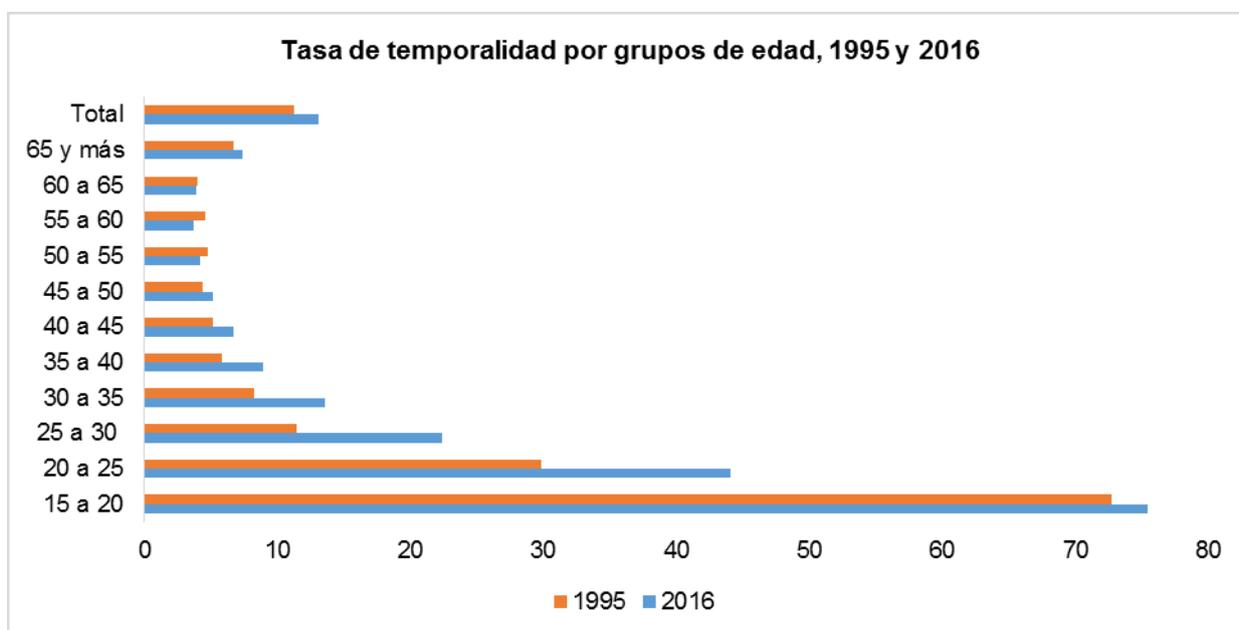
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/iii6/beschaefigung-entgelt-entgelt/entgelt-d-0-201712-xlsm.xlsm>

Un informe reciente de la Confederación Alemana de Sindicatos analiza la pobreza de ingresos por tramos de edad, siendo el umbral el 60% de la mediana salarial. Llama la atención que el colectivo más afectado es de las personas entre 18 y 24 años de edad con un 21% y, en especial, los hombres de este grupo con un 23,7%.



http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Einkommen-Armut/Dokumente/2018_09_DGB-Verteilungsbericht-2018-Loehne-Mieten-Steuern-Schiefelage-beseitigen.pdf

En lo relativo a la temporalidad, el 75% de las relaciones laborales de los jóvenes tienen una duración limitada, mientras que la tasa de temporalidad total se sitúa en el 13,1%.



No obstante, cabe señalar que la tasa de temporalidad del colectivo entre 15 y 20 años se debe a que 697.000 de los 802.000 que cuentan con un contrato temporal están realizando una FP. En el colectivo de los jóvenes

entre 20 y 25 años, 762.000 de 1.225.000 que tiene un contrato temporal están en la formación.

La duración media de los contratos de los jóvenes que no están realizando una FP y cuentan con un trabajo es de 9,2 meses, la media total es de 51,2 meses. El empleo joven se concentra en relaciones laborales de duración corta.

Personas con un trabajo sujeto a cotizaciones (sin contratos de formación)									
	Total	Menos de 6 meses	6 a 12 meses	1 a 2 años	2 a 3 años	3 a 6 años	6 a 10 años	10 años y más	Duración media
Total	31.365.604	3.340.289	2.727.851	3.996.717	2.843.892	5.376.884	4.348.527	8.731.444	51,2
Menos de 25 años	2.049.556	767.038	414.448	462.583	222.666	178.935	3.886	-	9,2
25 a 35 años	7.202.213	1.097.050	911.078	1.332.221	916.625	1.621.359	984.302	339.578	27,1
35 a 45 años	6.918.628	662.451	593.028	925.418	687.193	1.369.250	1.145.709	1.535.579	48,2
45 a menos de 55 años	8.756.567	544.855	529.423	822.247	639.936	1.365.044	1.339.380	3.515.682	85,3
55 a menos de 65 años	6.125.576	238.602	254.904	414.168	346.924	789.723	837.167	3.244.088	131,5
65 años y más	313.064	30.293	24.970	40.080	30.548	52.573	38.083	96.517	52,2

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/iiiia6/beschaeftigung-sozbe-dauern/dauern-d-0-201712-xlsx.xlsx>

Los jóvenes representan el 16,8% de los trabajadores en la modalidad de cesión, un porcentaje que se ha mantenido idéntico desde el año 2013.

Trabajadores en la modalidad de cesión, por grupos de edad						
	Total	menos de 25 años	25 a menos de 30 años	35 a menos de 45 años	45 a menos de 55 años	55 años y más
2013	865.354	145.463	261.761	172.801	185.484	99.846
2014	898.041	147.656	276.004	178.214	188.341	107.824
2015	949.341	156.136	293.350	188.238	193.700	117.915
2016	991.112	161.857	304.753	198.131	197.900	128.471
2017	1.032.238	173.866	315.745	206.984	198.499	137.144

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/iiiia6/beschaeftigung-anue-anue/anue-d-0-201712-xlsx.xlsm>

Por último, en marzo de 2018 el 17,2% de los trabajadores con un miniempleo tenía menos de 25 años. 9.875 menores de 25 años cuentan

con un miniempleo en el ámbito de los hogares privados (3,2% sobre el total) y 1.201.528 en el ámbito de la empresa privada (17,8%).

Trabajadores con un miniempleo en hogares, junio 2018							
	Actual	Trimestre anterior	Variación		Año anterior	Variación	
	Junio 2018	Marzo 2018	Absoluto	Porcentual	Junio 2017	Absoluto	Porcentual
Mini empleados en hogares particulares	310.680	301.968	8.712	2,9	308.611	2.069	0,7
Menores de 25 años	9.875	8.932	943	10,6	9.605	270	2,8
Mayores de 65 años	47.395	45.567	1.828	4,0	44.495	2.900	6,5

Trabajadores con un miniempleo en la empresa privada, junio 2018							
	Actual	Trimestre anterior	Variación		Año anterior	Variación	
	Junio 2018	Marzo 2018	Absoluto	Porcentual	Junio 2017	Absoluto	Porcentual
Mini empleados en la empresa privada	6.762.958	6.598.565	164.393	2,5	6.752.031	37.927	0,6
Menores de 25 años	1.201.528	1.108.270	93.258	8,4	1.174.239	27.289	2,3
Mayores de 65 años	998.907	973.881	25.026	2,6	951.915	46.992	4,9

2. Riesgos para los jóvenes en el mercado de trabajo alemán

Se mencionan a continuación algunos temas que son frecuentemente mencionados como retos o riesgos en la empleabilidad de los jóvenes en el mercado de trabajo alemán:

- El sistema de formación dual es uno de los instrumentos centrales para lograr la inserción laboral de los jóvenes. No obstante, la excesiva especialización de la FP alemana es uno de los puntos ampliamente debatidos, optando algunos actores del sistema por implantar formaciones básicas polivalentes que ofrecen una mayor gama de salidas a los participantes.
- La tasa de abandono escolar fue del 6,5% en 2016, un incremento de 0,6 puntos en términos interanuales. La confederación alemana de advierte que el 44,6% del fracaso escolar es imputable al sistema de educación especial (un sistema diferenciado del sistema de enseñanza regular en el que buena parte de los participantes son migrantes por el problema del idioma).
- En 2017, había un total de 1.450.000 jóvenes adultos entre 20 y 30 años sin una titulación. Es el 15% de este grupo de edad, lo que supone un incremento de 1,1 puntos en comparación interanual.

- El sistema educativo alemán se caracteriza por ser altamente segregativo. Los jóvenes y sus padres tienen que optar a una edad muy temprana por una de las varias ramas educativas que dan acceso a la universidad o a la formación profesional. Varios colectivos de jóvenes están especialmente afectados por esta segregación educativa: jóvenes migrantes e hijos de padres sin formación profesional o con un nivel de formación muy bajo. Una evaluación especial del estudio PISA 2015 de la OCDE publicada el 23.10.2018 revela que, a pesar de ligera mejoría, el origen social determina el éxito en la educación en Alemania en mayor medida que en muchos otros países. Según el estudio, los hijos de padres con estudios universitarios tienen la mayor probabilidad de obtener un título universitario. Aproximadamente 15% de los alemanes cuyos padres no alcanzaron el nivel de bachillerato obtienen un título universitario (media OCDE: 21%) y solo el 25% alcanza un nivel educativo superior al de sus padres (OCDE: 41%).

3. Instrumentos para garantizar la empleabilidad de los jóvenes

La principal medida en Alemania para impulsar el empleo joven es la formación profesional dual. Los contenidos y las titulaciones se actualizan de forma continua en la Comisión Tripartita (Hauptausschuss), con participación de la administración (federal y Länder) y de agentes sociales. En este contexto tiene especial importancia la asesoría, orientación e intermediación profesional que las agencias locales de empleo y los organismos gestores de la prestación no contributiva por desempleo (Jobcenter) ofrecen los jóvenes.

A continuación presentamos las principales medidas para garantizar la inserción laboral de los jóvenes:

- El programa cadenas formativas,
- los programas de políticas activas de empleo de la Agencia Federal de Empleo,
- iniciativas legislativas del Gobierno,
- otras iniciativas y programas.

3.1 Las cadenas formativas: mejorar el proceso de transición a la formación

En primer lugar, cabe destacar que este programa reúne iniciativas de diversas entidades y organismos públicos, destacando las del Ministerio federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS), del Ministerio federal de Educación e Investigación (BMBF) y de la Agencia federal de Empleo. Una de las grandes virtudes de este programa es que institucionaliza la cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el

Ministerio de Educación ya que plantea la transición de la escuela a la formación profesional o al empleo como una tarea transversal, que atañe tanto al ámbito educativo como al laboral.

En 2016, los dos ministerios y la Agencia Federal de Empleo decidieron reforzar el programa conjunto "Cadenas formativas hasta el título de formación" (*Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss*), con el fin de facilitar a la gente joven la transición de la escuela a la formación con una serie de instrumentos de acompañamiento interrelacionados, como análisis de potencial, orientación profesional durante varias semanas, asesoramiento y acompañamiento personalizado en la inserción laboral.



Con esta iniciativa se apoyará hasta el año 2020 a aproximadamente 800.000 jóvenes al año; sólo en 2016 250.000 jóvenes participaron en las medidas incluidas en el programa de orientación profesional del BMBF. Además, en 2016 participaron unos 317.000 jóvenes en las medidas de asesoramiento profesional de la Agencia federal de Empleo. Asimismo, unos 113.000 jóvenes reciben apoyo con las medidas del programa del Gobierno y del FSE sobre asesoramiento y acompañamiento personalizado en la inserción laboral.

El programa consta de tres fases:

- orientación profesional en los centros escolar,
- transición escuela / FP y
- apoyo durante la FP.

La orientación profesional en las escuelas

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 ser un instrumento regular a partir del año 2010 y que ahora forma parte del programa "Cadenas formativas hasta el título de formación".

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 educación primaria 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 educación primaria 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.

Hasta comienzos de 2017, el Gobierno había destinado un total de 480 millones de euros 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.

Otro elemento central para la orientación profesional son los programas de la **Agencia Federal de Empleo**. Ésta tiene entre sus cometidos la puesta en marcha de programas de orientación profesional (artículo 48 del Tomo III del Código Social). El objetivo es apoyar a los jóvenes en su elección profesional. Cuenta para ello con diversas plataformas en internet:

www.planet-beruf.de: Es una plataforma que ofrece información en diversos formatos sobre todas las profesiones.

www.berufe.tv: Esta plataforma ofrece material audiovisual sobre las profesiones.

Además, los servicios de orientación profesional de las agencias de empleo colaboran con las escuelas con el objetivo es ofrecer asesoría in situ en todos los centros escolares. En 2017 la Agencia Federal de Empleo destinó un total de 45,8 millones de euros a la orientación profesional.

Transición escuela / formación

El programa Acompañamiento para la Inserción Laboral (Berufseinstiegsbegleitung), impulsado inicialmente por el Ministerio federal de Educación, cuenta con una dotación de 1.000 millones de euros para el período 2014-2020, de los cuales 500 millones corresponden al FSE, gestionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Forma parte de los instrumentos de políticas activas de la Agencia Federal de Empleo. Los objetivos de este programa son

- apoyar a los jóvenes a desarrollar su personalidad,
- lograr finalizar el ciclo escolar con un título,
- participar en actividades de orientación, prácticas empresariales, etc.,
- preparar entrevistas profesionales y
- lograr finalizar con éxito el primer año de la FP.

El programa ofrece un coaching individualizado, los participantes documentan todos los pasos, los asesores cuentan con una plataforma específica para garantizar el cumplimiento de estándares y homogeneizar los procesos.

Los asesores son externos y trabajan para entidades especializadas en formación a las que les ha sido encomendada esta tarea por la agencia local de empleo. Por regla general deben disponer de un título de maestría, de pedagogía social o personal directivo con amplia experiencia profesional.

En 2017 33.000 jóvenes comenzaron este programa que generó un gasto de 166,9 millones de euros en 2017.

Inserción en la Formación Profesional

Existen diversos instrumentos y programas para apoyar la inserción de jóvenes con especiales dificultades en la FP, algunos de ellos financiados por la Agencia Federal de Empleo otros por los respectivos Gobiernos regionales.

Instrumentos de la Agencia Federal:

- **Cualificación para la inserción (Einstiegsqualifizierung EQ)**
Regulado por el artículo 54 a del Tomo III del Código Social este programa posibilita prácticas empresariales de una duración entre seis y nueve meses con el objetivo de adquirir conocimientos profesionales básicos para a continuación poder iniciar una FP. En 2017 24.000 jóvenes iniciaron esta medida que supuso un gasto de 50 millones de euros.

- **Ayudas de acompañamiento (Ausbildungsbegleitende Hilfen abH)**
Esta ayudas, reguladas por el artículo 75 del Tomo III del Código Social, tiene como objetivo apoyar el inicio, la continuación y la finalización de una FP. Las agencias locales de empleo contratan a proveedores de medidas formativas para que apoyen a jóvenes que lo necesiten durante la FP. Las medidas transmiten de forma intensiva conocimientos prácticos y teóricos específicos de las respectivas profesiones y ofrecen además en algunos casos apoyo socio-pedagógico. 36.000 jóvenes recibieron un apoyo concreto a través de este programa en el año 2017, el 81% de los beneficiarios contaban a los seis meses después de finalizar con un trabajo sujeto a cotizaciones. El gasto ascendió a 97,1 millones de euros.

- **Programas formativos de preparación profesional (Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen BvB).**
El artículo 51 del Tomo III del Código Social prevé la posibilidad de que jóvenes con especiales dificultades o vulnerables puedan participar en programas realizados por entidades especializadas en estas medidas para conocer durante nueve a doce meses diferentes campos profesionales y, en caso de necesario, obtener un título escolar que les dé acceso a la FP. Un total de 63.000 jóvenes participaron en 2017 en este programa, que

generó un gasto de 215,3 millones de euros. Los resultados del programa certifican su eficacia, a los seis meses de la finalización del mismo el 50% había logrado encontrar un trabajo sujeto a cotizaciones.

- Formación asistida (Assistierte Ausbildung)

Este instrumento, puesto en marcha en 2015 y regulado por el artículo 130 del Tomo III del Código Social ofrece, a través de una entidad formativa, apoyo individualizado a los jóvenes antes y durante la FP. Se trata de un proyecto piloto, la financiación está garantizada para los participantes que hayan comenzado antes del 30.9.2018. Un total de 12.000 jóvenes obtuvieron apoyo a través de este programa en 2017 (gasto en 2017: 55,3 millones de euros).

- Formación profesional en centros extraempresariales (Berufsausbildung in ausserbetrieblichen Einrichtungen BaE)

El colectivo diana de este programa son aquellos jóvenes que no estén capacitados para realizar una formación profesional en el sistema dual. El programa distingue entre dos modalidades: en la modalidad integral el joven cursa la formación exclusivamente en un centro de formación, en la cooperativa la formación se realiza en itinerancia, es decir, una parte tiene lugar en empresas. 16.000 jóvenes iniciaron en 2017 una formación profesional en centros extra-empresariales, la tasa de inserción ascendió al 57% (gasto en 2017: 268,6 millones de euros).

Programas de los Gobiernos regionales

- Año de preparación profesional (Berufsvorbereitungsjahr).

Prácticamente todos los gobiernos regionales cuentan este instrumento. Se trata de cursos con una duración entre uno y dos años que preparan a los jóvenes para que puedan iniciar a continuación una FP y obtener un título escolar.

- Año de formación básica (Berufsgrundbildungsjahr)

Aproximadamente la mitad de los gobiernos regionales han puesto en marcha este instrumento. Se trata de un curso de un año de duración, con una estructura similar a la formación dual.

Además existen otras iniciativas que forman parte del programa "Cadenas formativas hasta el título de formación" La iniciativa **VerA** se puso en marcha en 2008 para evitar fracasos formativos: expertos jubilados acompañan durante su formación a una media de 3.000 jóvenes al año. El apoyo se presta también al inicio de la FP o en caso de una de las dos partes decida rescindir el contrato de formación. Se trata de un programa basado en el voluntariado, cuenta con financiación del Ministerio de Educación hasta finales de 2018 y colabora con la Confederación Alemana de Cámaras de Industria y Comercio.

Implementación y coordinación del programa

La iniciativa “Cadenas formativas hasta el título de formación” se acompañó en 2016 con acuerdos políticos firmados con los länder. El objetivo fue asegurar—sobre la base de los respectivos planes de los länder— la ampliación y conexión de medidas en el marco de un plan general coherente. Entretanto se han adoptado acuerdos con 8 länder; en breve se adoptarán acuerdos con otros tres länder y se encuentran los acuerdos entre el Gobierno y otros tres länder en proceso.

La iniciativa cadenas formativas cuenta con un organismo de coordinación dirigida por el Ministerio de Educación y por el Ministerio de Trabajo. Forman parte además los 16 ministerios regionales de Educación, la conferencia sectorial de economía, la conferencia sectorial de trabajo y la Agencia Federal de Empleo.

3.2. La participación de los jóvenes en los programas de las políticas activas de empleo

En lo relativo a la participación de en los programas de políticas activas de empleo, los jóvenes tienen acceso a todos los programas e instrumentos., si bien su peso sobre el total de participantes en los respectivos programas oscila entre el 100% y el 5,1%. Representan el 35,6% de los participantes en el conjunto de los programas de políticas activas de empleo.

La participación de los menores de 25 años se concentró en el grupo de instrumentos denominado „Elección de una profesión o una formación profesional“. 181.176 del total de 299.961 menores de 25 años participantes en algún programa de políticas activas lo hizo en alguno de los instrumentos pertenecientes a este grupo, muchas de ellas pertenecientes a las cadenas formativas descritas más arriba. Destaca el Acompañamiento para la inserción laboral con 61.893 participantes, las Ayudas de Acompañamiento (37.117) y los programas formativos de preparación profesional (33.672).

En 2017 cayó considerablemente el número de participantes de varios instrumentos, destacando las medidas para la creación de empleo (-21,4%), las medidas de activación e inserción (-17,7%) y las medidas de fomento del emprendimiento (-17%)

Participantes menores de 25 años en los programas de políticas activas de la Agencia Federal de Empleo			
	Participantes junio 2018	Variación interanual en %	% sobre el total de participantes
Medidas de activación e inserción laboral	44.463	-17,7	23,0
Medidas de activación e inserción (<i>Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung</i>)	43.620	-18,7	22,7
Contratación en prueba de personas con una discapacidad (<i>Probefbeschäftigung für Menschen mit Behinderungen</i>)	135	-36,0	23,7
Fomento de jóvenes ajenos al mercado de trabajo (<i>Förderung schwer zu erreichender junger Menschen</i>)	708	Xx	98,6
Elección de una profesión o una formación profesional	181.176	-2,4	94,4
Acompañamiento para la inserción laboral (<i>Berufseinstiegsbegleitung</i>)	61.893	+0,2	100,00
Cualificación para la inserción (<i>Einstiegsqualifizierung EQ</i>)	13.392	-1,8	84,5
Ayudas de acompañamiento (<i>Ausbildungsbegleitende Hilfen abH</i>)	37.117	-1,9	89,3
Programas formativos de preparación profesional (<i>Berufsvorbereitenden Bildungsmassnahmen BvB</i>)	33.672	-5,9	98,6
Formación asistida (<i>Assistierte Ausbildung</i>)	10.515	+14,5	90,4
Formación profesional en centros extra-empresariales (<i>Berufsausbildung in ausserbetrieblichen Einrichtungen BaE</i>)	18.633	-12,6	91,9
Formación continua	9.586	-5,4	5,9
Fomento de la formación profesional continua. (<i>Förderung der beruflichen Weiterbildung</i>)	8.451	-7,8	5,7
Complemento a la remuneración salarial para la formación profesional continua de trabajadores. (<i>Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter</i>)	1.135	+16,6	7,0
Inicio de una actividad laboral	9.830	-6,0	8,3
Bonificación para la inserción (<i>Eingliederungszuschuss</i>)	92.05	-5,1	9,9
Fomento del inicio de una actividad autónoma (<i>Förderung der Selbstständigkeit</i>)	625	-17,3	2,5
Medidas especiales para la integración de personas con discapacidad	47.632	-2,4	73,5
Medidas especiales para la formación continua (<i>besondere Massnahmen zur Weiterbildung</i>)	1.094	-17,6	15,3
Determinación de la aptitud/de la profesión (<i>Eignungsabklärung/Berufsfindung</i>)	603	+0,3	53,5
Medidas especiales de fomento de la formación profesional (<i>besondere Massnahmen zur Ausbildungsförderung</i>)	26.998	-3,8	93,8
Ayudas en casos especiales individuales (<i>Einzelfallförderung</i>)	484	+4,1	36,6
Medidas individuales de rehabilitación (<i>individuelle rehaspezifische Massnahmen</i>)	16.298	+0,8	70,4
Apoyo individualizado para el empleo (<i>unterstützte Beschäftigung</i>)	2.146	-0,6	67,1
Medidas para la creación de empleo	3.778	-21,4	3,9
Oportunidades de empleo (<i>Arbeitsgelegenheiten</i>)	3.755	-21,4	5,1
Fomento del empleo (<i>Förderung von</i>	Xx	Xx	Xx

<i>Arbeitsverhältnissen)</i>			
Programa federal para la participación social en el mercado de trabajo (<i>Bundesprogramm soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt</i>)	Xx	Xx	Xx
Otros programas	3.505	-13,7	23,7
Programas libre disposición del ámbito de las prestaciones no contributivas (<i>Freie Förderung SGB II</i>)	3.479	-13,2	25,1
Total participantes políticas activas	299.961	-5,6	35,6

3.3. Iniciativas legislativas

El Gobierno federal ha presentado tres iniciativas legislativas, que se encuentran en diferentes fases de tramitación, y que también apuntan a mejorar el empleo de los jóvenes: un programa de inserción laboral para desempleados de larga duración, un programa para mejorar la formación continua para el desempleo y una reforma de la normativa que regula la temporalidad.

Proyecto de ley para lograr la inserción laboral de desempleados de larga duración

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presentó a mediados de junio un proyecto de ley que modifica el Tomo II del Código Social para poder crear un programa que facilite la inserción laboral de los desempleados de larga duración. Este programa constaría de líneas de actuación para dos colectivos distintos, vistos los requisitos la participación de los menores de 25 años sobre todo se producirá en la segunda modalidad.

1. Las personas en situación de desempleo de muy larga duración y beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo durante al menos seis años en los últimos siete años podrán acceder a las siguientes ayudas:

- Bonificación salarial, que será del 100% del salario mínimo interprofesional durante los dos primeros años, reduciéndose en un 10% al año en los siguientes años. El período máximo de percepción es de cinco años.
- Fomento de puestos de trabajo en el sector privado, entidades sociales o municipios.
- Apoyo continuo e individualizado. Los beneficiarios de esta ayuda obtendrán un apoyo regular e individualizado (*coaching*) durante el primer año y, en caso de ser necesario, durante la totalidad del período de vigencia de la ayuda.

2. Las personas en situación de desempleo de larga duración, en concreto que estén desempleadas desde al menos dos años, podrán obtener las siguientes ayudas:

- Bonificación salarial durante 24 meses, que equivaldrá al 75% del salario regular durante el primer año y al 50% de este durante el segundo.
- Podrán recibir la ayuda aquellas personas que accedan a un empleo en el mercado de trabajo regular.
- El empresario deberá garantizar la continuidad de la relación laboral hasta al menos seis meses después de finalizar el período de percepción de la ayuda.
- Los beneficiarios de la bonificación tendrán derecho a un apoyo individualizado (*coaching*), en caso de ser necesario durante todo el período de vigencia de la ayuda. El empresario deberá facilitar que el trabajador acuda durante los primeros meses al *coaching* durante su jornada laboral.
- Los beneficiarios tendrán acceso a medidas de cualificación regulados por las normas generales.

Entre las novedades de este programa destacan las siguientes:

- A diferencia de otros programas que prevén también una bonificación salarial, en este caso no se aplicaría al salario un coeficiente reductor para compensar el menor rendimiento de los desempleados de larga duración.
- La introducción del apoyo individualizado (*coaching*) recoge experiencias de otros programas específicos para la inserción laboral de desempleados de larga duración y tiene como objetivo estabilizar la relación laboral. El asesor deberá colaborar estrechamente tanto con el beneficiario de la ayuda como con el empresario. En el caso de los desempleados de muy larga duración el proyecto subraya expresamente que sería conveniente que el empresario participe en el *coaching* al menos durante el primer año. Si bien el proyecto de ley no especifica la formación de la que deberán disponer los asesores, recalca que es conveniente que cuenten con una titulación académica y una experiencia laboral mínima de dos años.

El coste de este nuevo programa ascenderá a 4.000 millones de euros hasta el año 2022. El proyecto de Ley cifra el coste anual por cada 1.000 participantes de larga duración en 18 millones de euros y en 24 millones para los desempleados de muy larga duración.

El proyecto de ley se encuentra en tramitación parlamentaria, el día 5.10 la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales tiene previsto realizar la audiencia pública a expertos y agentes sociales. Su entrada en vigor está prevista para el 1 de enero de 2019.

Proyecto de ley para el fomento de la cualificación

Tras ser presentado por el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, el Consejo de Ministros aprobó el 19 de septiembre el Proyecto de ley para reforzar las posibilidades de cualificación y da mayor protección en el seguro de desempleo (Ley de Oportunidades de Calificación). En resumidas cuentas, desciende la cuota de desempleo del 3% al 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 se amplía el fomento de la 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. El 18 de octubre el Parlamento debatió en primera lectura sobre la ley. Mientras que la Colación acentuó la menor carga de los ciudadanos, la oposición criticó el insuficiente apoyo económico a la formación continua.

La reforma del trabajo temporal

Los empresarios tienen, según el derecho laboral alemán, básicamente dos posibilidades para formalizar contratos temporales: contratación temporal con y sin razón que medie para ello, según el art. 14, apdo. 1 y 2 de la Ley de empleo a tiempo parcial y los contratos temporales (TzBfG). Estas dos categorías jurídicas hay que considerarlas primero independientemente de si existen razones justificables desde el punto de vista de la empresa.

El artículo 14, párrafo 1, de esta ley permite la temporalidad laboral si existe razón que medie para ello, y desde 2001 enumera en esta ley un total de ocho razones:

1. si existe una necesidad temporal de la empresa,
2. si el contrato temporal se produce a continuación de una formación profesional o unos estudios universitarios a fin de facilitar la transición del trabajador al empleo,
3. si se emplea a un trabajador para sustituir a otro trabajador,
4. si el tipo de trabajo justifica la temporalidad,
5. el contrato temporal se considera periodo de prueba,
6. si razones relacionadas directamente con el trabajador justifican la contratación temporal,

7. si el trabajador es remunerado con cargo a fondos presupuestarios destinados a un empleo temporal y, en consecuencia, se formaliza un contrato temporal, o
8. si la contratación temporal se basa en un acuerdo judicial.

De conformidad con el artículo 14, párrafo 2, de la Ley de empleo a tiempo parcial y los contratos temporales, se permitirá la temporalidad en un contrato de trabajo por un periodo de dos años aun cuando no exista razón alguna que medie para ello. En el margen de esos dos años será posible renovar el contrato hasta tres veces. Se podrán adoptar disposiciones diferentes a estas por convenio colectivo.

Desde su introducción en 1985, la contratación temporal sin justificación ha sido un tema controvertido y las enmiendas realizadas en la ley desde entonces muestran también una imagen contradictoria. Por una parte, la Ley de fomento del empleo de 1996 facilitó aún más la formalización de contratos temporales al aumentar el período máximo de 18 meses, en vigor desde 1985, a 24 meses, y al permitir la contratación temporal de trabajadores mayores de 60 años sin restricción alguna. Por otra parte, en la Ley de empleo a tiempo parcial y contratación temporal de 2001 creó nuevos obstáculos con la "prohibición del preempleo" para hacer frente a posibles abusos mediante un encadenamiento de contratos temporales. A partir de entonces, ya no fue posible tener un contrato temporal sin causa justificada si anteriormente había existido una relación laboral con el mismo empresario, ya fuera a través de contrato temporal o indefinido. En 2011, el Tribunal Federal del Trabajo flexibilizó esta prohibición al dictaminar que no existía "precontratación" si una relación laboral anterior se remontaba a más de tres años (BAG 7 AZR 716/09), restricción que acaba de ser rechazada por el Tribunal Constitucional Federal el 6 de junio de 2018 (1 BvL 7/14).

En los últimos años también se han realizado esfuerzos para limitar el encadenamiento de contratos temporales con razón que los justifique. Si anteriormente solo se examinaba la legalidad de la contratación temporal, desde hace algunos años se evalúa por encargo de la Corte Federal de Justicia el conjunto de los contratos anteriores que pudieran ser indicio de un uso fraudulento de esta modalidad contractual. Dos sentencias de 2012 y 2017 respectivamente desarrollan un sistema de revisión en tres fases conforme a los principios del abuso institucional de derechos (art. 242 del Código Civil - BGB).

En este contexto jurídico y de reformas legislativas de contratos temporales, el proyecto de reforma del acuerdo de coalición. Además de reducir la temporalidad en general, el acuerdo de coalición persigue el objetivo de limitar la duración de los contratos temporales y el encadenamiento de los mismos, para lo que quiere acortar la duración de

los contratos temporales sin justificación e introducir una limitación general de la temporalidad con el mismo empresario. El Ministerio de Trabajo impulsará las siguientes dos reformas:

Limitación de la duración de los contratos temporales a 18 meses

Con la reducción del tiempo de los contratos temporales sin justificación de 24 a 18 meses se restablece la condición establecida en la Ley de fomento del empleo de 1985. Sólo será posible una prórroga dentro de este plazo. La limitación temporal podría acelerar en un principio la realización de los correspondientes ajustes de personal a través de la contratación indefinida, la contratación temporal con justificación o también los despidos de personal. Con períodos de empleo planificados superiores a 18 meses es probable que hubiera reacciones evasivas, por ejemplo, con la contratación temporal con justificación.

Limitación del tiempo de temporalidad con el mismo empresario a 5 años

La temporalidad de una relación laboral (con o sin razón justificada) no estará permitida si ya existía con el mismo empresario una relación laboral indefinida o el trabajador haya tenido con ese empresario uno o más contratos temporales con una duración total de cinco o más años. El período máximo de cinco años también incluirá las cesiones laborales del trabajador. Un nuevo contrato de trabajo de duración temporal con el mismo empresario sólo será posible después de un período de espera de tres años.

3.4. Otras iniciativas y programas para mejorar el empleo joven

Alianza para la Formación Continua y Perfeccionamiento Profesional

Forman parte de la Alianza los agentes sociales, diversos ministerios y conferencias sectoriales. Hasta septiembre de 2016, el Gobierno y la BA habían creado 9.932 plazas de las 10.000 acordadas en la Alianza para la Formación Continua y Perfeccionamiento Profesional. Los procedimientos de cuatro fases acordados por la Alianza para solicitantes se aplicaron por primera vez, a nivel nacional, de la manera más individualizada y adaptada posibles a las ofertas de plazas de formación empresarial. En el marco de la Alianza para la Formación Continua y el Perfeccionamiento Profesional, las empresas aspiraban a incrementar la cifra de puestos de formación dual ante la Agencia Federal de Empleo (BA) en 20.000 frente a la cifra de 2014. Ajustado a los cambios aplicados en las estadísticas, la cifra de puestos de formación dual notificados actualmente superan la cifra notificada en septiembre de 2014 en 28.000.

Jobstarter plus

Para apoyar la tarea formativa en las PYME, el Gobierno fomentó adicionalmente a las empresas para que estas puedan fortalecer sus estructuras de formación (fomento del programa Jobstarter plus). Jobstarter plus cuenta con una dotación de 109 millones de euros hasta 2020, de los cuales 63 millones provienen del FSE. En total hay 128 proyectos que tienen como objetivo mejorar los mercados regionales de formación.

KAUSA

Los objetivos de la red de asesoría KAUSA son: concienciar a empresarios inmigrantes de las ventajas de la formación profesional, aumentar la participación de jóvenes migrantes y refugiados en la formación e informar a los padres sobre la formación profesional. Un total de 6.600 jóvenes de origen migratorio, 10.000 jóvenes refugiados y 3.700 empresas han recurrido a los servicios de KAUSA, se ha conseguido formalizar 4.500 contratos de FP o inserciones en prácticas u otros programas.

Jugendberufsagenturen (Agencia de empleo para jóvenes)

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales puso en marcha en 2013 el programa Jugendberufsagenturen. El objetivo de las agencias es garantizar la transición de la escuela a la formación o al empleo de los jóvenes hasta 25 años de edad creando una ventanilla única, intensificando el trabajo en redes y reforzar con ello el carácter preventivo de estos organismos. Estas agencias crean una estructura de cooperación entre las agencias locales de empleo, los organismos locales de gestión la prestación no contributiva y los organismos municipales de ayuda a los jóvenes. Están descentralizadas y elaboran sus propios planes de actuación. En la actualidad existen 289 agencias, la Agencia Federal de Empleo quiere lograr su implantación en toda Alemania. 143 de las agencias locales de empleo (93% sobre el total) y 299 de los Jobcenter (73%), organismos encargados de la gestión de la prestación no contributiva forman parte de una Agencia de empleo para jóvenes. Además participan 156 municipios y 190 mancomunidades.

Una evaluación de la propia Agencia de Empleo de 2016 señala que las Agencias de Empleo para Jóvenes mejoran considerablemente la tasa de inserción. Si bien los autores acentúan que los datos de la evaluación son provisionales, parece evidenciarse que estas agencias presentan varias ventajas: centralizan y unifican medidas y ayudas de diversos organismos que suelen estar dispersas. Además, muchas de las agencias han conseguido establecer líneas de cooperación muy estrechas con los

centros escolares, gracias a lo que se consigue acceder al colectivo destinatario con anticipación y reducir el número de jóvenes que abandonan el sistema escolar, pero que no logran acceder al sistema de formación profesional. El informe subraya la importancia de buscar la colaboración con los centros escolares. En 2017 el 53% de las agencias ha formalizado acuerdos de cooperación con escuelas locales, el 40% ha ampliado la oferta de orientación profesional en las escuelas y el 25% ofrece citas regulares en los centros escolares. Un tercio de las agencias participa en los planes regionales para mejorar la transición de la escuela al empleo / formación.

Con el fin de mejorar la eficacia de las agencias y reforzar la colaboración entre agencias de empleo para jóvenes y los centros escolares, en junio de 2017 la Agencia Federal de Empleo firmó un convenio con la conferencia sectorial de los ministros de Educación regionales.

Fondo Social Europeo (FSE)

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales cuenta con un plan de actuación en materia de integración financiado a través del FSE y dotado con 93,5 millones del presupuesto federal y 105,7 millones del FSE.

En concreto cuenta con dos programas que pueden ser de interés en este contexto:

- Integration durch Austausch (Integración a través del intercambio IdA)

El programa "IdA la integración mediante el intercambio" del Ministerio de Trabajo Alemán en cooperación con el Fondo Social Europeo que tiene como objetivo la mejora de la empleabilidad de grupo de personas marginadas a través del fomento de actividades transnacionales de intercambio y movilidad, se viene desarrollando desde 2007. Los grupos diana son: jóvenes a punto de terminar la escuela, formación profesional o un aprendizaje que necesitan apoyo y adultos jóvenes desempleados que hayan terminado su formación profesional o aprendizaje y busquen un trabajo que responda a su especialidad y no lo hayan encontrado. En 2017 participaron 1.700 personas que realizaron unas prácticas empresariales en el extranjero, la tasa de inserción una vez finalizada la medida fue del 50%.

- Integración en vez de exclusión (Integration statt Ausschluss IsA)

Este programa crea redes de cooperación entre los Jobcenter y las empresas para lograr la inserción laboral de jóvenes y adultos jóvenes. Han sido seleccionados un total de 55 proyectos, 23 de ellos centran su trabajo en la inserción de ciudadanos europeos.

El impacto de diversas medidas en el empleo joven

En este apartado resumimos el impacto de dos reformas en el empleo joven: la introducción del SMI y la introducción de un régimen de sanciones especial para menores de 25 años en el ámbito de la prestación no contributiva por desempleo.

El impacto de la introducción del Salario Mínimo Interprofesional sobre el empleo de los jóvenes

Tras su aprobación por el Parlamento federal, el 1 de enero de 2015 entró en vigor la Ley sobre el salario mínimo interprofesional (SMI), mediante la cual se impuso una cuantía mínima de **8,50 €/hora trabajada en todo el país**, con excepción de los salarios mínimos sectoriales, establecidos por la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores (*Arbeitnehmer-Entsendegesetz*). El 1 de enero de 2017 aumentó a 8,84€/hora (+0,34€/h.). A partir de esta fecha, el SMI está vigentes sin restricciones en todo el país, si bien con algunas excepciones, que fueron eliminadas el 1 de enero de 2018. Hasta ese momento algunos sectores podían aplicar salarios inferiores al salario mínimo interprofesional (SMI), siempre y cuando estuvieran acordados por los agentes sociales.

La Comisión del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) recomendó en 2018 un aumento del salario mínimo interprofesional en dos fases. A partir del 1 de enero de 2019 deberá subir de los actuales 8,84 euros a 9,19 euros y el 1 de enero de 2020 se elevará de nuevo a 9,35 euros.

No obstante, el SMI no es de aplicación en los siguientes colectivos:

- menores de 18 años sin título profesional, con el objetivo de evitar que los jóvenes opten por una actividad remunerada antes que realizar una formación profesional;
- aprendices en la formación profesional, su remuneración la regula la Ley sobre formación profesional;
- desempleados de larga duración, durante los primeros seis meses de relación laboral, siempre que la empresa que los contrata no esté sujeta a un convenio colectivo que determine un salario mínimo específico;
- jóvenes que realicen prácticas profesionales obligatorias conforme a un plan de estudios (educación escolar, formación profesional, educación superior);
- prácticas voluntarias de una duración máxima de tres meses;
- actividades a título honorífico.

La Federación de Asociaciones Patronales Alemanas (Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände - BDA) mantiene sus críticas al SMI. En lo relativo al empleo de los jóvenes la BDA afirma que el SMI pone trabas a las prácticas empresariales que considera un importante instrumento de inserción laboral de los jóvenes.

Sin embargo, los informes de evaluación si bien el número de puestos de prácticas empresariales parece haber caído no existen evidencias de que ello esté relacionado causalmente con el SMI, dado que es un fenómeno que se viene produciendo desde 2011.

La intermediación de los menores de 25 años en el ámbito de las prestaciones no contributivas: ratio y sanciones

El artículo 44 c apartado 4 del Tomo II del Código Social regula que la ratio funcionario: desempleado en el ámbito de la prestación no contributiva por desempleo debe ser de 1 a 75 para los menores de 25 años y de 1 a 150 para los mayores de 25 años. En respuesta a una interpelación parlamentaria el Gobierno informó en 2017 que en 2016 la ratio de atención de los menores de 25 años oscilaba entre 1:81 (Renania Palatina y Sarre) y 1:56 (Sajonia), mientras que la de los mayores de 25 se situaba entre 1:139 (Renania del Norte Westfalia) y 1:121 (Sajonia-Anhalt y Turingia).

En el ámbito de las prestaciones no contributivas rige un régimen especial de sanciones para los menores de 25 años. Los mayores de 25 años pueden ver reducida su prestación un 10% si no acuden a una cita previa. Si no aceptan una oferta de empleo asumible la sanción será del 30% en caso de una primera sanción y de un 60% si en ese mismo año se produce una segunda sanción. Si se producen más sanciones estas pueden suprimir la totalidad de la prestación durante tres meses. Las sanciones a menores de 25 años son más severas. Una primera sanción implica la supresión temporal del conjunto de la prestación salvo la parte correspondiente al alojamiento, en caso de producirse una segunda sanción se suprime la totalidad de la prestación.

El instituto de investigaciones de la Agencia Federal concluye en 2017 que las sanciones a los menores de 25 años incrementan considerablemente la inserción laboral sobre todo en los hogares unipersonales. Pero los efectos de las sanciones son excesivamente punitivos e implican dificultades para los afectados para garantizar la alimentación, un fuerte incremento de la tasa de endeudamiento, cortes del suministro de energía y, en algunos casos, desahucios.

Según ese informe además la inserción laboral motivada por sanciones suele producirse en los segmentos salariales excesivamente bajos. Este

resultado coincide con las conclusiones del informe publicado en 2017 el Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI, 2017), cercano a los sindicatos, que analiza la relación entre determinadas medidas del mercado laboral y la creciente pobreza entre la población activa. Señalan que la cifra de trabajadores situados por debajo del umbral de la pobreza se ha duplicado entre 2004 y 2014. Los expertos argumentan que el aumento del empleo en Alemania se debe principalmente a un incremento de los puestos de trabajo a jornada parcial, a otras relaciones laborales atípicas y el crecimiento del sector de bajos salarios. Desempeña un papel decisivo la presión a la que están sometidos los desempleados a aceptar cualquier oferta de trabajo desde la implantación de las nuevas disposiciones para combatir el desempleo de larga duración. Según los expertos, las estrictas reglas de exigibilidad, la imposición de condiciones para la percepción de prestaciones y las sanciones incrementan el riesgo de pobreza de la población activa; mientras que los programas de fomento, las ofertas de cualificación y formación continua, así como destinar más fondos a las políticas activas y pasivas de empleo tienen el efecto contrario ya que el riesgo de caer en pobreza se contrae.

En 2018 la Agencia Federal propuso reformar el régimen de sanciones de los menores de 25 años, adecuándolo al régimen de sanciones general. Coincide esta recomendación de un grupo trabajo conjunto del gobierno federal y de los gobiernos regionales del año 2015.

BÉLGICA

584.000 PUESTOS DE TRABAJO VACANTES EN 2030¹⁷

La federación de la industria tecnológica belga, Agoria, advierte sobre el impacto de la creciente demanda de mano de obra. Con una política sin cambios, Bélgica tendrá no menos de 584.000 puestos de trabajo sin cubrir en 2030. Así lo revela un estudio realizado por Agoria y las distintas oficinas regionales de empleo. Evitar esta situación puede aportar 95.000 millones de euros a la economía belga de aquí a 2030.

La digitalización provocará la pérdida de puestos de trabajo, pero también se crearán puestos de trabajo de forma masiva en los próximos años. Por cada empleo perdido en el futuro, se crearán 3,7 nuevos puestos de trabajo, según los cálculos de Agoria. La federación tecnológica, en colaboración con las oficinas regionales de empleo VDAB, Forem y Actiris, ha realizado por primera vez un inventario de las principales tendencias del mercado laboral hasta 2030.

Este primer estudio incluye la evolución del país y la de las tres regiones en 16 sectores de actividad y 75 perfiles de empleo, las previsiones cuantitativas y cualitativas, la pérdida, creación y evolución del empleo, el número de puestos de trabajo vacantes y el desempleo por región, sector y perfil, el flujo de trabajadores entrantes y salientes, brecha entre la oferta y la demanda, las competencias digitales para el futuro y las recomendaciones para los responsables políticos.

El mercado laboral hasta 2030

La digitalización y la dinámica económica que ya han comenzado hoy llevarán sin duda a la destrucción de puestos de trabajo. Pero por cada puesto de trabajo perdido en el futuro, se crearán 3,7 nuevos. La demanda de trabajadores será superior a la oferta a partir de 2021. La brecha entre demanda y oferta continuará ampliándose por lo menos hasta 2030. Mientras tanto, el contenido de muchos empleos también cambiará, lo que obligará a los trabajadores a reciclarse y a profundizar en sus conocimientos.

La digitalización tendrá un impacto en el mercado laboral en su conjunto. 4,5 millones de trabajadores tendrán que mejorar regularmente sus competencias. Algunos trabajos desaparecerán, mientras que otros cambiarán. Pero el número de puestos por cubrir aumentará. Si no se toman medidas, Bélgica tendrá al menos 584.000 puestos vacantes no

¹⁷ Fuente: www.agoria.be

cubiertos en 2030, lo que supondrá una pérdida de valor añadido adicional de 60.000 millones de euros de PIB.

También habrá que formar a 310.000 trabajadores y solicitantes de empleo para un nuevo empleo duradero. Si se lleva a cabo esta actuación, el país evitará una pérdida de empleo equivalente a 35.000 millones de euros del PIB. En total, de aquí a 2030 están en juego 95.000 millones de euros, es decir, el 16,5% del PIB.

Más puestos de trabajo disponibles

Mientras que algunos puestos de trabajo (taquillero, obrero, cajero) están en declive, otros, como el de representante de comercio o el de operador de producción, están en plena transformación. Algunas funciones (cuidadores, expertos digitales, etc.) también van en aumento, mientras que otras completamente nuevas (planificador de movilidad o instructor de consumo) están apareciendo.

Flujo entrante de mano de obra limitado

Mientras que la demanda de mano de obra aumentará un 0,9% anual hasta 2030, la oferta solo aumentará un 0,3% anual durante el mismo período. Este crecimiento de la oferta está vinculado principalmente a la salida de la enseñanza. Otros factores, como la migración, desempeñan un papel limitado. Por lo tanto, a partir de 2021, la entrada de mano de obra ya no será suficiente para satisfacer la creciente demanda de trabajadores. Para ello se requerirán medidas. Estas proyecciones tienen en cuenta el aumento gradual de la edad de jubilación hasta los 67 años en 2030.

584.000 puestos vacantes sin cubrir para 2030

Debido a la escasez estructural de mano de obra y a la falta de adaptación de las cualificaciones, alrededor de uno de cada 10 (11%) puestos de trabajo vacantes podría no ser cubierto en Bélgica en 2030. Sin embargo, existen claras diferencias entre regiones y sectores. Este riesgo es especialmente elevado en Flandes (12%) y Bruselas (10%) y menor en Valonia (7%). Desde una perspectiva sectorial, se verán afectados principalmente la atención sanitaria (18%), las TIC (18%) y la enseñanza (13%). La creciente demanda de trabajadores y la limitada afluencia de titulados a estos sectores son la causa principal.

Cuatro estrategias para un mercado de trabajo sostenible

Agoria también ha realizado un análisis microeconómico de 75 perfiles de puestos de trabajo. Este enfoque global permite a la federación

empresarial formular recomendaciones concretas para el mercado laboral hasta 2030 y para que se puedan adoptar medidas apropiadas y oportunas con todas las partes interesadas.

1. Mejora de las cualificaciones de 4,5 millones de trabajadores
El objetivo es mejorar de forma proactiva las competencias digitales y afines de 4,5 millones de trabajadores. La digitalización y la dinámica económica repercutirán en el contenido de casi todas las funciones a todos los niveles. El nivel medio de conocimientos digitales deseados está aumentando en general, al igual que el nivel medio de conocimientos generales. Hay un cambio de perspectiva para casi todos los trabajadores.

2. Reciclaje de 310.000 trabajadores y solicitantes de empleo de aquí a 2030
310.000 personas (trabajadores o solicitantes de empleo) tendrán que reciclarse de aquí a 2030 para poder ocupar o seguir ocupando un puesto de trabajo duradero.

Algunos (150.000) requerirán un reciclaje limitado de 2 a 6 meses y otros (160.000) requerirán una formación intensiva de 6 a 18 meses.

Agoria aboga por una comunicación más específica sobre las oportunidades del mercado laboral y el desarrollo de programas de reciclaje para los solicitantes de empleo y los perfiles de trabajo en riesgo. La federación también quiere facilitar la movilidad interregional, flexibilizar el mercado laboral y adaptar la seguridad social para facilitar la transición hacia el empleo duradero.

3. Cubrir 268.000 puestos vacantes mediante activación
Para poder satisfacer esta elevada demanda de mano de obra, será necesario activar al mayor número posible de personas. El análisis de Agoria indica que la activación permitiría cubrir 268.000 puestos vacantes. Propone varias medidas: activar a los solicitantes de empleo, estimular la migración económica, trabajar más tiempo y/o más y adaptar mejor los estudios y su elección a la demanda de mano de obra.

4. Más productividad: reducción de la demanda de mano de obra mediante la digitalización acelerada
La activación permite cubrir solo una parte de los 584.000 puestos vacantes. Después de la activación, todavía hay 316.000 puestos vacantes. Por lo tanto, es necesario un aumento más sostenido de la productividad. La forma más fácil de hacerlo es acelerar la automatización y la digitalización en los sectores con el mayor número de puestos vacantes. El aumento de la productividad permitiría cubrir 208.000 puestos de trabajo. Por lo tanto, de un total de 584.000 puestos vacantes,

quedarán 108.000. Eso supone el 2% de la población activa, lo que se puede considerar una "tasa de vacantes natural".

Agoria es la organización de empleadores y asociación comercial más grande de [Bélgica](#) (1.700 empresas de carácter tecnológico). Las empresas representadas por Agoria están activas en 8 mercados (soluciones de tecnología de transporte y movilidad, soluciones de tecnología de sistemas de producción y construcción de máquinas, soluciones de tecnología de alimentos y bebidas, soluciones de tecnología de salud, soluciones de tecnología de servicios financieros, soluciones de tecnología de eventos de deportes y entretenimiento, construcción y urbanismo Soluciones de tecnología de desarrollo, Soluciones de tecnología de energía) y 5 industrias (contratistas de construcción y servicios técnicos, industrias manufactureras, industrias de materiales, aeronáutica, espacio, seguridad y defensa, industrias digitales). Proporciona servicios para sus miembros en [desarrollo de negocios internacionales](#) y soluciones tecnológicas especializadas que se centran en mejorar las oportunidades de negocios para sus miembros.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN BÉLGICA / Octubre 2018

A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de octubre de 2018 había 497.360 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 11.016 personas en base intermensual y un descenso de 23.850 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 9,6%, tasa que ha disminuido un 0,2% 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 octubre hubo 390.133 ciudadanos belgas, 47.963 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.373 españoles) y 59.264 ciudadanos extracomunitarios.

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

B. 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 6,3% en el mes de septiembre de 2018.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

Direction Statistiques e ONEM

Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN OCTOBRE 2018

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	103.361	110.790	1.171	46.851	261.002	-3.419	-13.489
Femmes	88.768	103.227	1.196	44.363	236.358	-7.597	-10.361
Total	192.129	214.017	2.367	91.214	497.360	-11.016	-23.850
- 1 m.	-7.158	-4.392	-85	+534	-11.016		
- 12 m.	-17.124	-4.052	-78	-2.674	-23.850		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	24.122	24.062	215	5.228	53.412	-2.638	-3.261
Femmes	15.958	19.982	212	4.594	40.534	-3.865	-3.855
Total	40.080	44.044	427	9.822	93.946	-6.503	-7.116
- 1 m.	-5.172	-1.676	-38	+345	-6.503		
- 12 m.	-3.573	-2.824	-25	-719	-7.116		

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

Hommes	33.245	42.783	423	23.193	99.221	-600	-4.740
Femmes	27.007	36.682	428	20.876	84.565	-887	-2.697
Total	60.252	79.465	851	44.069	183.786	-1.487	-7.437
- 1 m.	-965	-511	-4	-11	-1.487		
- 12 m.	-4.639	-2.613	-2	-185	-7.437		

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

Hommes	8.803	18.740	125	2.601	30.144	-1.902	-1.006
Femmes	6.206	15.540	118	2.749	24.495	-2.663	-1.996
Total	15.009	34.280	243	5.350	54.639	-4.565	-3.002
- 1 m.	-3.675	-1.208	-16	+318	-4.565		
- 12 m.	-1.350	-1.248	-1	-404	-3.002		

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	6,4%	13,3%	6,4%	15,3%	9,5%	-0,1%	-0,5%
Femmes	6,2%	13,9%	7,6%	17,4%	9,8%	-0,3%	-0,4%
Total	6,4%	13,6%	7,0%	16,3%	9,6%	-0,2%	-0,5%
- 1 m.	-0,2%	-0,3%	-0,2%	+0,1%	-0,2%		
- 12 m.	-0,5%	-0,2%	-0,2%	-0,4%	-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 : -						
OCTOBRE 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	204.174	27.713	185.959	21.941	390.133	49.654
Autriche	25	2	48	2	73	4
Bulgarie	1.377	62	1.710	99	3.087	161
Chypre	4	0	12	0	16	0
République Tchèque	197	15	208	16	405	31
Allemagne	569	30	637	32	1.206	62
Danemark	18	2	36	0	54	2
Espagne	2.530	90	1.843	96	4.373	186
Estonie	7	1	21	0	28	1
Finlande	16	1	43	1	59	2
France	4.042	289	4.959	376	9.001	665
Grande Bretagne	382	14	284	10	666	24
Grèce	485	6	444	12	929	18
Croatie	52	3	74	4	126	7
Hongrie	122	4	173	3	295	7
Irlande	50	4	55	2	105	6
Italie	5.490	183	4.044	190	9.534	373
Lituanie	27	1	93	0	120	1
Luxembourg	83	11	68	6	151	17
Lettonie	29	0	58	1	87	1
Malte	5	0	5	0	10	0
Pays-Bas	3.548	170	3.507	154	7.055	324
Pologne	1.348	76	1.507	58	2.855	134
Portugal	1.280	90	1.161	81	2.441	171
Roumanie	1.655	115	2.538	188	4.193	303
Slovaquie	474	30	486	36	960	66
Slovénie	13	1	30	0	43	1
Suède	42	0	49	2	91	2
TOTAL ETRANGERS U.E.	23.870	1.200	24.093	1.369	47.963	2.569
TOTAL U.E.	228.044	28.913	210.052	23.310	438.096	52.223
Suisse	42	3	60	3	102	6
Congo (Rép. démocratique)	1.782	72	2.279	98	4.061	170
Algérie	1.180	23	571	17	1.751	40
Maroc	6.263	152	4.322	204	10.585	356
Macédoine	369	22	298	24	667	46
Norvège	26	3	24	0	50	3
Serbie + Monténégro	480	24	393	46	873	70
Tunisie	621	18	348	9	969	27
Turquie	2.200	56	1.445	51	3.645	107
Réfugiés et apatrides	2.280	133	1.424	95	3.704	228
Autres nationalités hors U.E.	17.715	725	15.142	638	32.857	1.363
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	32.958	1.231	26.306	1.185	59.264	2.416
TOTAL ETRANGERS	56.828	2.431	50.399	2.554	107.227	4.985
TOTAL GENERAL	261.002	30.144	236.358	24.495	497.360	54.639



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
31/10/2018	497.360	93.946	403.414			
30/09/2018	508.376	100.449	407.927	6,3	8,1	6,7
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

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

FRANCIA

LO QUE CAMBIA A PARTIR DEL PRIMERO DE SEPTIEMBRE¹⁸

Entre las leyes publicadas este verano en el Diario oficial, cuatro implican medidas que tienen un impacto en el derecho social: la ley sobre la sociedad de la confianza, la ley sobre el secreto de los secretos empresariales, la ley contra las violencias sexuales y sexistas y la ley para la programación militar. Por otra parte, medidas adoptadas en materia de recursos humanos (RR HH) por textos previos entran en aplicación ahora. Presentamos un panorama de las principales novedades sociales que deben tenerse en cuenta.

1.- Las medidas en materia de RR HH adoptadas este verano

Durante el verano, el Parlamento adoptó varios textos que tienen incidencia en esta materia:

- la ley sobre el secreto de los secretos empresariales, de 30 de julio (publicada el 31 de julio), que transpone, en derecho interno, una Directiva europea del 8 de junio de 2016, y que precisa las modalidades que permiten reconciliar una protección eficaz del secreto de los asuntos con la garantía de preservar la libertad de expresión, no solamente de los periodistas, sino también de los lanzadores de alertas y los representantes de las personas;
- la ley del 10 de agosto para un Estado al servicio de la sociedad de confianza (publicada el 11 de agosto), que prevé y encuadra el derecho al error, extiende el procedimiento de rescripto¹⁹, autoriza el establecimiento de un único boletín de nómina para los CDD con duración inferior a un mes;
- la ley del 3 de agosto sobre las violencias sexuales y sexistas (publicada el 5 de agosto), que refuerza el delito de acoso sexual, incluyendo las observaciones y los comportamientos sexistas y modifica, por lo tanto, el contenido de la información hecha por el empresario sobre el acoso sexual;
- la ley de programación militar para los años 2019 a 2025, del 13 de julio (publicada el 14 de julio), que anima los asalariados a participar en la reserva operativa mediante días de autorización de ausencia y la subvención de los días de descanso.

¹⁸ A partir del artículo publicado en el boletín nº 1011 del «Dictionnaire permanent» («Éditions Législatives»).

¹⁹ Se trata de un trámite que asegura, jurídicamente, las relaciones entre las empresas y las Cajas recaudadoras de las cotizaciones a la Seguridad social.

La ley para un futuro profesional, adoptada el día uno de agosto de 2018, será comentada en próximos boletines. Lo mismo que la ley sobre la inmigración, adoptada el día uno de agosto de 2018 y que acaba de ser validada por el Consejo constitucional el 6 septiembre.

2.- Ley sobre el secreto de los negocios: impacto sobre el derecho a la información de los asalariados y de los representantes del personal.

Esta ley está destinada a garantizar la transposición, al derecho francés, de la Directiva 2016/943/UE, del 8 de junio de 2016, sobre la protección de los conocimientos técnicos y la información comercial no revelada. La aplicación de sus disposiciones se supedita a la publicación de un decreto que fije las modalidades del secreto comercial.

Después de haber sentado el principio general del respeto del secreto de los asuntos, definido las informaciones sometidas a este secreto y fijado las condiciones en las cuales la protección del secreto está garantizada, la ley del 30 de julio de 2018 determina excepciones que se refieren en particular a los representantes del personal y los lanzadores de alertas.

NOTA: Se protege de conformidad con el secreto de los asuntos toda información que responda a los siguientes criterios: «no ser, en sí misma o en la configuración y el montaje exactos de sus elementos, generalmente conocida o fácilmente accesible para las personas familiares de este tipo de información debido a su sector de actividad; reviste un valor comercial, efectivo o potencial, a causa de su carácter secreto; es objeto de la parte de su tenedor legítimo de medidas de protección razonables, habida cuenta de las circunstancias, para conservar su carácter secreto(Código de comercio, artículo 151-1)».

Así el secreto de la información revelada no es oponible cuando, con motivo de una acción judicial relativa a un ataque al secreto de los asuntos

(Código de comercio, artículos L. 151-8 y L. 151-9):

- la obtención de la información protegida se produjo en el marco del derecho a la información y a la consulta de los asalariados y de los representantes del personal;
- la divulgación por los asalariados de la información protegida a sus representantes se produjo en el marco del ejercicio legítimo de sus funciones, y por lo tanto esta revelación fue necesaria para este ejercicio;

- la obtención, la utilización o la revelación de este secreto se produjo para revelar, con el fin de proteger el interés general y de buena fe, una actividad ilegal, una falta o un comportamiento reprehensible, incluso en el ejercicio del derecho de alerta.

NOTA: Aparte de estas hipótesis, los jueces podrán decidir, además de la prescripción de medidas que impidan o pongan fin al atentado producido por la revelación del secreto, el pago de daños y perjuicios por los que hayan revelado información protegida por el secreto de los asuntos (Código de comercio, artículos L. 152-3-1 a L. 152-5).

3.- Ley para un Estado al servicio de una sociedad de confianza: medidas por las que se simplifican las relaciones del empresario con la Administración

El siguiente cuadro presenta las diferentes medidas por las que se facilitan las gestiones administrativas en materia de RR HH, acompañadas de su fecha de aplicación. La mayoría se supedita a la publicación de decretos de aplicación.

Medida	Derecho al error (artículo 2).
Descripción de la medida	El empresario (al igual que cualquier otra persona) que no cumplió, por primera vez, una norma aplicable o que cometió un error material en una solicitud de información, podrá regularizar esta situación para evitar ser sancionado dentro del plazo señalado por la administración afectada (CRPA ²⁰ , artículo L. 123-1). Este derecho a regularización se excluye: – en caso de mala fe o fraude. La prueba incumbe a la administración; – en caso de una sanción distinta de la pecuniaria (directa o indirecta); – en caso de sanción requerida, para la aplicación del derecho europeo por la violación de normas de seguridad de las personas y bienes, prevista por un contrato en particular.
Observaciones a partir del estudio de impacto	«Los errores gruesos o que dan prueba de una negligencia grave, no pueden, por naturaleza, cometerse de buena fe y, por lo tanto, se excluyen del beneficio del derecho al error. Tal es el caso del defecto de transmisión por el empresario del DSN ²¹ que constituye una forma de trabajo disimulado y revela, al menos, una negligencia de una particular gravedad». Lo mismo ocurre en el caso del empresario que no efectuó la declaración preliminar a la contratación de un nuevo asalariado. Este empleador no podrá beneficiarse del derecho al error ya que tal omisión ha impedido al nuevo asalariado de beneficiarse de una protección social y está incluida, por lo tanto, en los casos de trabajo disimulado. Este derecho a regularización se refiere a la Administración en su conjunto: Estado, colectividades locales, EPA, organismos encargados de una misión de servicio público incluyendo a los organismos de seguridad social.

²⁰ Código de las relaciones entre el público y la administración (CRPA).

²¹ Declaración social nominativa (DSN).

	Sólo es contemplada la sanción administrativa. La regularización de una situación no es posible cuando la ignorancia de la norma contemplada da lugar a una sanción penal.
Entrada en vigor	El 12 de agosto de 2018.

Medida	Derecho al control (artículo 2).
Descripción de la medida	El derecho al control permite al empresario (o cualquier otro administrado) obtener la validación de sus prácticas o intenciones, o corregirlas. La Administración solicitada procede a este control en un plazo razonable, excepto en caso de mala fe, de demanda abusiva o de una demanda que tenga como resultado comprometer el buen funcionamiento del servicio o poner a la Administración en la imposibilidad material de llevar este control a bien (CRPA, artículo L. 123-3). Las conclusiones obtenidas después de este control son oponibles a la Administración que las redacte, excepto cambio de circunstancias o de un nuevo control que den lugar a otras conclusiones.
Observaciones a partir del estudio de impacto	Con el derecho al error, el derecho al control permite evitar sanciones administrativas pecuniarias en caso de detección de errores, cuando se dan las condiciones para beneficiarse del derecho al error. La solicitud de la realización de un control no tiene ni por objeto ni por efecto permitir que la persona afectada se libere del respeto a las obligaciones legales y reglamentarias que le incumben por otra parte. No cabría prevalerse de una solicitud de realización de un control para no respetar sus obligaciones o para suspenderlas a la espera de la realización de este control.
Entrada en vigor	El 12 de agosto de 2018.

Medida	Una advertencia, en lugar de una multa (artículo 18).
Descripción de la medida	En caso de caso de un incumplimiento establecido del empresario, el director de la Direccte puede, en lugar de imponer una multa, notificar al autor del incumplimiento una advertencia, debido al comportamiento del autor, y, en particular, de su buena fe (Código de trabajo, artículos L. 8115-1 a L. 8115-6). Si un incumplimiento de la misma naturaleza se produce en el plazo de un año después de la advertencia, el límite máximo de la multa administrativa se aumenta en un 50% (Código de trabajo, artículo L. 8115-3).
Observaciones a partir del estudio de impacto	Se contemplan los incumplimientos de las duraciones máximas del trabajo, de las duraciones mínimas del descanso, de la obligación de establecer un cálculo de la duración del trabajo, del Smic y de los mínimos convencionales, de las normas de higiene, de restauración y de alojamiento y de las condiciones técnicas de protección para los trabajos de construcción y de ingeniería civil. Las multas administrativas previstas en materia de seguridad en el trabajo, en particular, en caso de incumplimiento de la detención de la obra o de la actividad, notificada a causa de la existencia de exposición

	de trabajadores a peligros graves e inminentes no están contemplados. Lo mismo ocurre con las multas en cuanto a lucha contra el fraude en el desplazamiento transnacional.
Entrada en vigor	El 12 de agosto de 2018.

Medida	Naturaleza oponible de circulares (artículo 20).
Descripción de la medida	<p>En cuanto las instrucciones, las circulares, las notas y las respuestas ministeriales que emanan de las Administraciones centrales del Estado se publicaron en un sitio de Internet dedicado designado por decreto, los empresarios y los asalariados (como todos los administrados) podrán hacerlas valer ante la Administración, con tal que no afecten a los derechos de terceros (CRPA, artículo 312-3).</p> <p>La naturaleza oponible permite a su autor aplicarla a quienes están dentro de su ámbito de aplicación y a sus destinatarios invocarla contra la Administración.</p>
Observaciones a partir del estudio de impacto	<p>El carácter oponible de las instrucciones y circulares producidas por las Administraciones centrales del Estado va a aportar al administrado, que cumpla de buena fe, una seguridad jurídica reforzada en la aplicación y la interpretación de las normas de derecho positivo. Estará, en efecto, garantizado contra los cambios de interpretación de la Administración central durante tanto tiempo como ésta última tarde en modificar y publicado de manera regular su nueva interpretación.</p> <p>Para la entrada en vigor de esta norma es necesario un decreto que fije, por una parte, las condiciones y modalidades según cuáles las instrucciones y circulares que emanan de toda Administración se publican y, por otra parte, la lista de los sitios de Internet elegidos a efectos de la sola publicación de las instrucciones y circulares emanando de las Administraciones centrales del Estado.</p>
Entrada en vigor	Pendiente de un decreto de aplicación.

Medida	Rescripto por el reglamento interior (artículo 21).
Descripción de la medida	<p>El empresario puede pedir al inspector de trabajo que aprecie la conformidad total o parcial de reglamento interno establecido. Este último deberá pronunciarse de manera explícita. Su respuesta motivada, se notificará al empleador y comunicada a título informativo al Comité social y económico (o CE y CHSCT, según el caso) (Código de trabajo, artículo L. 1322-1-1).</p> <p>La decisión del inspector del trabajo es oponible en el futuro a la autoridad administrativa mientras la situación de hecho o la legislación no se hayan modificado (Código de trabajo, artículo L. 1322-1-1).</p>
Observaciones a partir del estudio de impacto	Este procedimiento de rescripto no es admisible si el inspector del trabajo ya se pronunció sobre la conformidad del reglamento interno mediante una decisión expresa (Código de trabajo, artículo L. 1322-1-1).
Entrada en vigor	A la espera de un decreto de aplicación que fije las modalidades de la solicitud del rescripto y de la respuesta.

Medida	Rescripto para el recurso a los aprendices (artículo 21).
Descripción de la medida	Para comprobar que cumple la condición sobre el número máximo de aprendices que puede acoger en su empresa, el empresario puede

	solicitar la autoridad administrativa información sobre las modalidades a considerar sobre el personal que sirve de base al cálculo del límite máximo de aprendices autorizados (Código de educación, artículo L. 124-8-1).
Observaciones a partir del estudio de impacto	Como recordatorio, el número máximo de aprendices que pueden ser recibidos en la empresa es del 15 % del personal en las empresas con 20 o más asalariados. Este procedimiento de rescripto no es admisible cuando ya se ha iniciado un control (Código de educación, artículo. L. 124-8-1).
Entrada en vigor	A la espera de un decreto de aplicación que fije las modalidades de la solicitud de rescripto y de la respuesta.

Medida	Rescripto para la afiliación al seguro desempleo de un mandatario social (artículo 21).
Descripción de la medida	El empresario puede pedir a Polo empleo que se pronuncie sobre el sometimiento a la obligación de seguro de desempleo de uno de sus mandatarios sociales o de una persona titular de un mandato social (Código de trabajo, artículo L. 5312-12-2).
Observaciones a partir del estudio de impacto	
Entrada en vigor	A la espera de un decreto de aplicación que fije las modalidades de la solicitud de rescripto y de la respuesta.

Medida	Rescripto para la tarjeta BTP (artículo 21).
Descripción de la medida	Un empresario del sector BTP (construcción y obras públicas) puede pedir a la Administración precisiones sobre la aplicación de la obligación de expedir una tarjeta de identificación profesional a sus asalariados. La pregunta debe ser precisa, nueva y presentar un carácter de seriedad (Código de trabajo, artículo L. 8291-3).
Observaciones a partir del estudio de impacto	Como recordatorio, todos los asalariados del sector BTP deben tener en su posesión una tarjeta de identificación profesional, que debe presentarse cada vez que un agente de control de lucha contra el trabajo ilegal lo solicite (Código de trabajo, artículo L. 8291-1).
Entrada en vigor	A la espera de un decreto de aplicación que fije las modalidades de la solicitud de rescripto y de la respuesta.

Medida	Generalización de la mediación en las Urssaf y en las cajas de la Seguridad social (artículo 34).
Descripción de la medida	Se designa a un mediador nacional en cada organismo del régimen general de la Seguridad social. Este mediador podrá tratar toda reclamación ante las Urssaf siempre que no se haya entablado un recurso contencioso. Formula recomendaciones. Su consulta suspende los plazos de recurso previstos para estas reclamaciones (Código de la Seguridad social, artículo L. 217-1-1).
Observaciones a partir del estudio de impacto	La decisión tomada por el mediador sólo es una recomendación y no vincula al organismo de la Seguridad social. Hasta la publicación del decreto de aplicación, los mediadores ya establecidos en algunos organismos de la Seguridad social siguen ejerciendo.

	En paralelo, un dispositivo de mediación está previsto con carácter experimental, durante tres años, destinado a solucionar los desacuerdos entre los empresarios y las Administraciones del Estado y los organismos de la Seguridad social. El decreto que fija las modalidades de esta experimentación precisará, seguramente, la articulación de este dispositivo con el mediador antes citado aquí arriba (artículo 36).
Entrada en vigor	A la espera de un decreto que precise las garantías que encuadra la mediación.

Medida	Limitación de la duración de los controles a título experimental (artículos 32 y 33).
Descripción de la medida	Con carácter experimental y por un período de tiempo de cuatro años, en las regiones Cumbres de Francia y Auvernia-Ródano-Alpes, el conjunto de los controles operados por las Administraciones contra las empresas con menos de 250 asalariados y cuya cifra de negocio anual no exceda de 50 millones de euros no podrán sobrepasar, en un mismo establecimiento, una duración acumulada de 9 meses sobre un período de tres años.
Observaciones a partir del estudio de impacto	Los controles en cuestión son los efectuados por las Administraciones enumeradas en el artículo 100, 3 del CPRA: Administraciones del Estado, colectividades territoriales, EPA, organismos encargados de misión de servicio público, incluyendo a los organismos de la Seguridad social (Urssaf, DGIFP, DGCCRF y DGDDI) en particular.
Entrada en vigor	A la espera de un decreto que precise las modalidades.

Medida	Una única nómina en los CDD con duración menor de un mes, a caballo de dos (artículo 18-II).
Descripción de la medida	Cuando la duración del contrato de temporada (estacional) o de uso es inferior a un mes, el empresario sólo emite una única nómina (Código de trabajo, artículo L. 1242-2).
Observaciones a partir del estudio de impacto	
Entrada en vigor	El 12 de agosto de 2018

4.- Las otras medidas de RR HH aplicables en la «retrée» que no deben olvidarse

Medidas que tienen una incidencia en la gestión de los recursos humanos entran en aplicación, con la reanudación tras las vacaciones estivales, que resultan de textos adoptados hace varios meses. Entre las principales medidas, hay que tener en cuenta:

4.1.- Las novedades relativas a la nómina:

- Desde el día 1 de septiembre, armonización de las bases de cotización de la Seguridad social. El decreto ley nº 2018-474, del 12 de junio de 2018, prevé que la definición de la base de la CSG se convierta en la

referencia para las otras bases de cálculo de las exacciones sociales, en particular, la base para las cotizaciones a la Seguridad social.

- La modificación del tipo de pago del transporte en algunas zonas geográficas.
- A partir del día 1 de octubre de 2018, supresión total de la tasa de la contribución salarial para el seguro de desempleo.
- A partir del día 1 de enero de 2019, la fusión de los regímenes de jubilación complementaria Agirc y Arrco resultante del Ani de 17 de noviembre de 2017 (extendido por el decreto del 27 de julio de 2018: el tipo de referencia pasa al 127 %; habrá 2 tramos de cotizaciones: uno primero que comprende desde el primer euro y el importe que corresponde al límite máximo de la Seguridad social (el porcentaje de cotización será del 7,87 %) y uno segundo tramo que irá desde el importe del límite máximo de la Seguridad social (PSS) y el importe que corresponde a ocho veces el PSS (la tasa de cotización será del 21,59 %). Las cotizaciones AGFF, CET y GMP desaparecen. Se crea una nueva contribución de equilibrio general (CEG) destinada a compensar las cargas que resultan del paso a la jubilación antes de los 67 años de edad y de cumplir los compromisos en materia de jubilación de las personas que contribuyeron al GMP. Se crea una nueva CET (Contribución de equilibrio técnico), que se retendrá, sobre los tramos 1 y 2 al tipo de 0,35 %, a todos los asalariados.
- A partir del día 1 de enero de 2019, también se establece la introducción de la retención a cuenta, cuyo importe será objeto de una línea específica el boletín de pago (nómina).

4.2.- Novedades en derecho laboral

- El día 1 de agosto de 2018, finaliza el período transitorio en el que se autorizaba el trabajo dominical en los comercios situados en las zonas turísticas o en las PUCE tal y como se definía antes de la ley del 6 de agosto de 2015 (denominadas, por esta ley, «zonas turísticas y zonas comerciales»). Desde esta fecha, para que los asalariados puedan trabajar el domingo, el comercio afectado debe atenerse a las normas de derecho común fijadas por la ley del 6 de agosto de 2015, es decir, la empresa deberá estar cubierta por un acuerdo colectivo que implique las garantías previstas en los artículos L. 3132-25-3 y L. 3132-25-4 del Código de trabajo (o, en las empresas con menos de 11 asalariados, por una decisión unilateral con las mismas garantías). En su defecto, estos comercios están fuera de la legalidad y son merecedores de sanciones civiles y penales (artículo 7 de la ley nº 2017-1340, del 15 de septiembre de 2017). El período transitorio no ha sido prorrogado.

- A partir del 1 de enero de 2019, la obligación de negociar un acuerdo o de establecer un plan de acción de prevención de la

penosidad se convierte en obligatorio para todos los empresarios que <https://www3.fmovies.to/film/the-alphabet-murders.5k68j> empleen al menos 50 asalariados, cuando al menos un 25% de ellos estén expuestos a los 6 riesgos de penosidad elegidos por el C2P o cuando su índice de siniestralidad de conformidad con los accidentes de trabajo sea superior a 0,25 (ley nº 2018-670, del 30 de julio de 2018 y ley nº 2018-727, del 10 de agosto de 2018).

LA ASAMBLEA NACIONAL APRUEBA, EN PRIMERA LECTURA, LA LEY PACTE

En la votación del texto, en su primera lectura, el 9 de octubre de 2018, los diputados han ampliado el proyecto de ley relativo al crecimiento y a la transformación de las empresas (Pacte). De la definición del objeto social de la empresa a la armonización de los límites máximos sociales y fiscales, pasando por la adaptación de los dispositivos de ahorro salarial y ahorro para la jubilación, se han modificado todos los asuntos.

El texto ²²pasará ahora a ser examinado por el Senado. No parece probable que la adopción definitiva de la ley pueda producirse antes de la primavera el año 2019, ya que el examen de los proyectos de ley de presupuestos del Estado y de ley de financiación de la Seguridad social para el año 2019 va a monopolizar el calendario parlamentario durante el último trimestre del año 2018. Las distintas modificaciones introducidas por los diputados al proyecto de ley Pacte son detalladas a continuación.

Cabe añadir que determinadas medidas se transferirían a otros vehículos legislativos, en concreto, hacia los proyectos de ley presupuestaria de final de año para permitir su aplicación en el 2019. Tal sería, en particular, el caso de la disposición destinada a suprimir la tasa social sobre las sumas pagadas por las empresas de 50 a 249 asalariados de conformidad con la participación en los beneficios que integraría el PLFSS para 2019.

Los diputados extienden el campo de las nuevas normas vinculadas a los límites máximos

Los diputados han tenido en cuenta los cambios generados por la ley «futuro profesional», introduciendo la obligación de designar coordinadores de discapacidad y de acoso sexual en el campo de las futuras normas armonizadas de cálculo del personal y de sobrepaso de los límites máximos.

²² «Liaisons Sociales Quotidien» - L'actualité, N° 17670, 11 de octubre de 2018.

Los diputados han mantenido el rumbo fijado por el Gobierno en el artículo 6 del proyecto de ley relativo al crecimiento y la transformación de las empresas: armonizar y simplificar los límites máximos sociales. Así han precisado, en particular, la norma para tomar en consideración la superación a la baja de un límite máximo y han ampliado el campo de las nuevas normas de cálculo del personal y de superación de los límites máximos en nuevas materias. Tengamos en cuenta que se añadió un artículo 6 bis al texto. Persigue el mismo objetivo que el artículo 6, pero en materia fiscal.

1.- Precisión sobre la consideración del cruce a la baja de un límite máximo

Según el proyecto inicial de la ley, la superación de un límite máximo de personal no se tendría en cuenta hasta que el mismo fuera alcanzado o superado durante cinco años civiles consecutivos, mientras que el paso a la baja se tendría en cuenta al cabo de un año. Los diputados precisaron que el paso a la baja debería, para ser tenido en cuenta, realizarse sobre un año civil completo (del 1 de enero al 31 de diciembre de un año determinado). Téngase en cuenta que la toma en consideración del cruce a la baja haría correr de nuevo, en su caso, la norma de toma en consideración de la superación al alza citada anteriormente.

2.- Extensión del campo de las nuevas normas de cálculo del personal y de superación de los límites máximos

Las nuevas modalidades para calcular los efectivos de personal y la superación de los límites máximos de personal, definidas por el proyecto de ley y que pasarían a ser fijados en el Código de la Seguridad social, se aplicarían también, según decidieron los diputados:

- a la obligación, en las empresas con al menos 250 asalariados, de designar un coordinador encargado de la lucha contra el acoso sexual y las actuaciones sexistas, introducida por la ley «futuro profesional»;
- a la obligación, en las empresas con al menos 250 asalariados, de designar un coordinador encargado de la discapacidad, creado por la ley «futuro profesional»;
- en relación con los niveles mínimos que deben respetar los interlocutores sociales para fijar la contrapartida obligatoria en descanso, en la realización de horas extraordinarias fuera del contingente anual (50 % de las horas suplementarias realizadas más allá del contingente para las empresas con hasta 20 asalariados y 100% a partir de 21 asalariados);

- al préstamo de mano de obra a las jóvenes empresas o a las pymes;
- a la simplificación de las soluciones de compartición de vehículo en los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo de los asalariados de las empresas con al menos 250 asalariados;
- a la participación de los empresarios agrícolas con al menos 50 asalariados en el esfuerzo de construcción.

3.- Retroceso normativo en cuanto al límite máximo de personal vinculado al local sindical

Los diputados se volvieron atrás en relación con el aumento, previsto en el proyecto de ley inicial, de 200 a 250 asalariados, del límite máximo de personal a partir del cual el empresario debe poner a disposición de las secciones sindicales un local común que resulte conveniente para el ejercicio de la misión de sus delegados. Se conservaría, por lo tanto, el límite máximo actual de 200 asalariados.

4.- Modificaciones y supresión de algunos límites máximos de personal

La cifra de los efectivos de las empresas en las cuales el empresario, el presidente, el director general, el gerente, los miembros del comité de dirección y el cónyuge colaborador o asociado del empresario pueden beneficiarse del acuerdo de participación en los beneficios, de participación o del plan de ahorro de empresa se modifica: se trataría ahora de las empresas de 1 a 249 asalariados, contra las de 1 a 250 hasta ahora.

Del mismo modo, las pequeñas y medianas empresas que pueden beneficiarse del préstamo de mano de obra previsto en el artículo L. 8241-3 del Código de trabajo pasarían a ser las que tengan hasta 249 asalariados, frente a 250 actualmente.

Finalmente, el límite máximo, que no se debe superar, de 20 asalariados titulares de un contrato de duración indeterminada (CDI) para que una empresa agrícola pueda adherirse a la categoría de empleo-servicio agrícola, se suprimiría.

Los diputados enriquecen el aspecto «ahorro salarial»

Los diputados han completado generosamente las medidas del texto relativas al ahorro salarial. Así han introducido enmiendas destinadas a armonizar algunas normas relativas a la participación en los beneficios y a la participación, a extender el campo de la participación en los beneficios

de proyecto, o también a autorizar la definición en un acuerdo de participación en los beneficios de un objetivo de resultado plurianual.

«INTÉRESSEMENT» Y «PARTICIPATION»

La participación en los beneficios («intéressement») es un dispositivo de ahorro salarial que toda empresa puede establecer vía acuerdo. El asalariado percibe una prima cuyo importe y condiciones de pago se indica en el acuerdo de participación en los beneficios. Las sumas están inmediatamente disponibles, pero el asalariado puede elegir colocarlos en un plan de ahorro salarial o en una cuenta de ahorro-tiempo.

Es un dispositivo facultativo, pero si se establece en su empresa, tiene que afectar a todos los asalariados. No obstante, puede exigirse una condición de antigüedad en la empresa (tres meses como máximo).

Además, el acuerdo de participación en los beneficios debe prever un sistema de información de los asalariados y de comprobación de la ejecución del acuerdo. Con cada pago vinculado a la participación en los beneficios, el trabajador recibe una ficha, distinta de la nómina. Esta ficha precisa, en concreto, el importe de los derechos que se le asignan. Adjunta, la ficha lleva una nota para recordar las normas de cálculo y de distribución previstas por el acuerdo de participación en los beneficios.

Cuando el empleado deja la empresa, recibe un estado recapitulativo del conjunto de las sumas y valores mobiliarios ahorrados o transferidos. Este documento precisa si los gastos de mantenimiento de la cuenta son tomados a cargo por la empresa o si han sido descontados de los haberes.

Para calcular la cuantía de la participación en los beneficios existe una fórmula vinculada a los resultados o a los rendimientos de la empresa. El acuerdo de participación en los beneficios indica la fórmula de cálculo así como los criterios de distribución entre los asalariados. La distribución puede ser uniforme, proporcional al salario o al tiempo de presencia del asalariado, o combinar varios de estos criterios. El importe de la prima tiene un límite superior. En el año 2018, el límite superior está fijado en 19 866 euros. Además, la empresa puede pagarle un suplemento de participación en los beneficios. Su importe es libre, pero no puede sobrepasar los 19 866 euros para la prima de 2018.

Fiscalidad. Las sumas recibidas se someten a las contribuciones sociales (CSG, CRDS, etc.) y al impuesto sobre la renta salvo si se destinan a un PEE, un PEI o un Perco en el plazo de 15 días de su pago dentro del límite de 19 866 euros (en el año 2018).

La participación («participation») es un dispositivo que prevé la redistribución de una parte de los beneficios de la empresa en favor de los asalariados. Es obligatoria solamente en algunas empresas. El asalariado percibe una prima cuyo el importe depende de las normas establecidas por el acuerdo de participación. El asalariado puede pedir el pago inmediato de las sumas. En su defecto, son inalienables durante cinco años. El acuerdo indica cómo pueden invertirse las sumas.

La es obligatoria cuando la empresa emplea a 50 asalariados durante 12 meses, consecutivos o no, durante los 3 últimos ejercicios. Se establece la participación mediante un acuerdo entre la empresa y los asalariados o sus representantes. El acuerdo indica, en concreto, las normas de cálculo, asignación y gestión de la participación. Precisa también su duración.

Si se establece un dispositivo de participación en su empresa, afecta a todos los asalariados. No obstante, puede exigirse una condición de antigüedad en la empresa (tres meses como máximo).

El sistema de información tiene dos vertientes, la colectiva y la individual.

Información colectiva. Se indica el acuerdo de participación salvo si otro medio de información está previsto (por ejemplo, entrega del texto del acuerdo a cada asalariado). Cada año, en los seis meses que siguen al cierre del ejercicio, se redacta un informe relativo al acuerdo de participación. Se presenta al comité de empresa. Si éste no existe, el informe va dirigido directamente a cada asalariado.

Información individual. Mediante un libreta de ahorro salarial que le presenta los dispositivos establecidos en la empresa. Con cada pago vinculado a la participación se recibe una ficha, distinta de la nómina. Esta ficha precisa, en concreto, el importe de los derechos asignados. Acompaña a la ficha implica una nota para recordar las normas de cálculo y de distribución previstas por el acuerdo de participación.

Cuando se deja a la empresa, se recibe un estado recapitulativo del conjunto de las sumas y valores mobiliarios ahorrados o transferidos. Este documento precisa si los gastos de mantenimiento de la cuenta son asumidos por la empresa o deducidos de los haberes.

El importe de la participación es aleatorio, ya que resulta de los beneficios obtenidos por la empresa. Después del cierre del ejercicio, la empresa calcula la parte de los beneficios que deben distribuirse entre los asalariados (la reserva especial de participación). Debe utilizar una fórmula de cálculo fijada por la ley. Otra fórmula es posible a condición de no ser menos favorable.

La distribución de la prima entre los asalariados puede ser: uniforme, proporcional al salario o al tiempo de presencia del asalariado, o combinar varios de estos criterios. El límite anual de la prima de participación está fijado en 29 799 euros en el año 2018. Cabe suplementar la participación con el mismo límite indicado anteriormente. Disponibilidad de la prima (pago o bloqueo).

Pago inmediato. Si desea obtener el pago inmediato de la prima (entera o parcial), debe pedirse en el plazo de 15 días a partir de la fecha en la que se informa del importe asignado a los interesados. Las sumas se le pagan a más tardar el último día del quinto mes que sigue el cierre del ejercicio. Pasado este plazo, se paga un interés de demora.

Bloqueo de las sumas. Si no se pide el pago inmediato de la prima, ésta se bloquea durante cinco años (ocho años en ausencia de acuerdo de participación). El inicio del plazo (de cinco u ocho años) es el primer día del sexto mes que sigue el ejercicio.

No obstante, puede pedir el desbloqueo anticipado de las sumas en algunos casos. Los más corrientes son los siguientes: matrimonio, conclusión de un Pacs²³, nacimiento o adopción de un tercer hijo, divorcio, separación, disolución de un Pacs, con la guarda al menos de un hijo, invalidez (del asalariado, de su cónyuge o pareja de Pacs, o de sus hijos), muerte (asalariado, cónyuge o pareja de Pacs), ruptura del contrato de trabajo, o sobreendeudamiento.

La solicitud de desbloqueo anticipado debe producir en los seis meses siguientes al acontecimiento. No obstante, puede producir en cualquier momento en caso de ruptura del contrato de trabajo, muerte, incapacidad y sobreendeudamiento.

Colocación de las sumas inalienables. El acuerdo de participación puede prever las siguientes inversiones: asignación de las sumas a un plan de ahorro salarial (PEE, PEI o Perco), asignación de las sumas a una cuenta corriente bloqueada que la empresa debe dedicar a inversiones. No obstante, las sumas no pueden colocarse por completo en una cuenta bloqueada.

Si no se pide ni el pago inmediato ni la colocación en un PEE o un PEI de las sumas asignadas, son puestas automáticamente en su mitad en un Perco, si existe uno en la empresa. La otra mitad se coloca según las condiciones previstas en el acuerdo.

Fiscalidad. Las sumas percibidas se someten a las contribuciones sociales. Las sumas bloqueadas se eximen del impuesto sobre la renta. En caso de pago inmediato de los derechos, el importe liberado se somete al impuesto sobre la renta.

1.- Subida del límite máximo de la prima de participación en los beneficios

La prima de participación en los beneficios se limita actualmente a la mitad del límite máximo anual de la Seguridad social (Pass) por beneficiario, lo que representa 19 866 euros en el año 2018. Según una enmienda, este límite máximo se llevaría hasta los tres cuartos del Pass, lo que representa 29 799 euros. El objetivo que es «alinear el tope individual de la participación en los beneficios con el de la participación». En paralelo, una segunda enmienda prevé armonizar los límites máximos de exención de impuesto sobre la renta al mismo nivel, «con el fin de

²³ El PACS (Pacto Civil de Solidaridad) es un contrato por el que se organiza la vida común de dos personas adultas, del mismo sexo o de distinto sexo, que viven bajo el mismo techo. Fiscalmente, permite a dos concubinarios figurar en la misma declaración de impuesto. El Pacs se instauró en el Código civil francés por la ley del 15 de noviembre de 1999.

seguir fomentando la colocación de las sumas de la participación en los beneficios sobre dispositivos de ahorro salarial».

2.- Objetivo de resultado plurianual en materia de participación en los beneficios

Según la legislación actual, para tener derecho a un tratamiento fiscal favorable para el empresario y el asalariado, la participación en los beneficios colectiva de los asalariados debe presentar un carácter aleatorio y, en particular, resultar de una fórmula de cálculo vinculada a los resultados de la empresa sobre un período de un año o menos. Los diputados han ampliado esta fórmula de cálculo permitiendo que pueda completarse con un objetivo plurianual vinculado a los resultados o a los rendimientos de la empresa. Según la exposición de motivos de esta enmienda, tal disposición permitiría prever la retrocesión de una fracción de las posibles plusvalías en la cesión de los títulos de la sociedad a la colectividad de los asalariados.

3.- Posibilidad de distribuir los remanentes que resultan de la participación en los beneficios

Contrariamente a las normas aplicables en cuanto a participación, la legislación actual no permite la distribución de los remanentes que resultan de la aplicación de los límites máximos individuales de pago de la participación en los beneficios. «Con objeto de simplificación y armonización», los diputados han introducido una enmienda que permitirá la distribución de este remanente entre los asalariados que no hubieran alcanzado el límite máximo. Esta distribución debería efectuarse según las mismas modalidades que la distribución original.

4.-Ampliación del campo de la participación en los beneficios de proyecto

Actualmente, un acuerdo de participación en los beneficios de proyecto puede establecerse con dos requisitos acumulativos:

- la empresa dispone ya de un acuerdo de participación en los beneficios;
- la empresa contribuye con otras empresas a una actividad caracterizada y coordinada.

La participación en los beneficios de proyecto puede referir a todos o a parte de los asalariados. Los diputados se propusieron extender el campo de este dispositivo autorizándolo para proyectos internos de la empresa, «definiendo un objetivo común a todos o a parte de los asalariados de la empresa».

5.- Un PEE modelo para las empresas con menos de 50 asalariados

El proyecto de ley prevé disposiciones destinadas a desarrollar el establecimiento de acuerdos de participación, de participación en los beneficios o planes de ahorro salarial por parte de las ramas profesionales, en favor de las empresas de la rama, y en particular de las más pequeñas, que podrían optar por la aplicación directa del acuerdo así negociado. Una enmienda completa el dispositivo previendo que las ramas propondrían, en particular, «un reglamento modelo de plan de ahorro de empresa (PEE)», »para que la apertura de tal plan de ahorro no constituya una dificultad y un coste suplementario» para las empresas.

6.- Adquisición de empresas por los asalariados

Para garantizar el desarrollo de los fondos comunes de colocación de empresa (FCPE), que permiten a los asalariados movilizar su ahorro salarial para comprar o tomar el control de su empresa, los diputados han aumentado el importe que podía ser destinado al FCPE de recuperación. Así pues, el límite anual de los pagos se elevaría hasta resultar equivalente a la remuneración anual del asalariado (en vez de una cuarta parte de su remuneración anual).

Además se reducirían las condiciones de instauración de un FCPE de recuperación. Los diputados quieren que, en la operación de rescate, pueda implicarse un número menor de asalariados: al menos diez asalariados en las empresas con más de 50 asalariados o al menos el 20% de los asalariados en las empresas con hasta 50 asalariados (en vez de, respectivamente, 15 asalariados y una cuota del 30%).

Finalmente, los plazos mínimos de detención de los títulos en el PEE se reducirían de cinco a tres años. Los diputados no fijaron un plazo máximo.

7.- Extensión de los casos de liberación anticipada de los capitales

En el marco de un plan de ahorro de jubilación de empresa (PEE), las acciones o partes adquiridas por la cuenta de los asalariados y antiguos asalariados no pueden entregarse sino al expirar un plazo de al menos cinco años (plazo que se reduciría a tres años), a contar a partir de la fecha de adquisición de los títulos. La normativa actual permite liberar estos haberes de manera anticipada en algunas situaciones (en particular, matrimonio o conclusión de un Pacs, muerte del interesado, su cónyuge o su socio vinculado por un Pacs, incapacidad, etc.) o en caso de revocamiento de opciones. Los diputados han querido ampliar los casos de liberación anticipada de los capitales del PEE en favor de la adquisición de acciones de la empresa cuando ésta hubiera distribuido una parte de sus resultados en el PEE.

8.- Transferencia de empresa y plan de ahorro de empresa

Según un fallo del Tribunal de casación, del 19 de mayo de 2016, en caso de transferencia de empresa (cesión, escisión o fusión), un asalariado, si posee derechos en el plan de ahorro de empresa establecido por el empresario saliente, tan sólo dispone de la facultad de transferir sus haberes al plan de ahorro de empresa, si existe, de su nuevo empleado.

Una enmienda modifica la redacción de la legislación con el fin de «permitir la existencia de la posibilidad de transferencia de un plan de ahorro de empresa, cuando sea posible, de acuerdo con lo que está ya en vigor para la participación y la participación en los beneficios». Eso permitiría «la continuación en la nueva empresa del PEE en vigor con el primer empleador».

9.- Límite máximo de salario tenido en cuenta en el cálculo de la participación

Actualmente, la reserva especial de participación se calcula proporcionalmente al salario percibido, sin que pueda superar en cuatro veces el límite máximo anual de la Seguridad social (158 928 euros en el año 2018). Una enmienda propone reducir este límite máximo a tres veces el Pass, lo que representa 119 196 euros.

10.- Acompañamiento de los asalariados en sus decisiones de inversión

El nuevo texto completa la información determinada por el reglamento del plan de ahorro de empresa, con el fin de reforzar el acompañamiento de los asalariados en sus decisiones de inversión. Así pues, el reglamento del plan de ahorro de empresa debería prever «la aplicación modalidades de una ayuda para que los beneficiarios tomen sus decisiones».

La Asamblea nacional flexibiliza las disposiciones del proyecto de ley Pacte relativas al ahorro para la jubilación

Los parlamentarios han querido precisar las condiciones de aplicación de la tasa social en relación con los pagos realizados en un Perco ²⁴invertido en títulos pyme. Los diputados acentuaron también la limitación de los

²⁴ Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), es un plan de ahorro colectivo para la jubilación. Se trata de un dispositivo de empresa que permite a los asalariados constituir un ahorro con la ayuda de su empleador. Las sumas pagadas se bloquean hasta la jubilación, excepto en caso de liberación excepcional. Los pagos del asalariado pueden ser completados por contribuciones de la empresa (abundamientos). En el momento de la jubilación, las sumas están disponibles en forma de ingresos o, si el acuerdo colectivo lo prevé, en forma de capital. Más información a través de este enlace: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10260>

gastos y comisiones de transferencia de los derechos entre dispositivos de ahorro para la jubilación. La entrada en vigor de la reforma del ahorro para la jubilación se programa al 1 de enero de 2020.

1.- Facilitar la transferencia de derechos entre dispositivos de ahorro para la jubilación

Para desarrollar el ahorro para la jubilación, el proyecto de ley preveía desde el principio disposiciones permitiendo la portabilidad de los derechos individuales de un plan hacia otro. A este respecto, inicialmente estaba previsto:

- limitar el importe de los gastos efectuados con motivo de una transferencia a tan sólo el 3 % de los derechos adquiridos;
- y que estos gastos sean nulos después de un período de cinco años, a partir del primer pago en el plan o cuando la transferencia se produjese a partir de la liquidación de la pensión en un régimen obligatorio.

Una enmienda prevé ir más lejos al limitar los gastos ocasionados con motivo de una transferencia a un máximo del 1% de los derechos adquiridos.

2.- Reforzar la competencia entre prestadores de servicios financieros

Los diputados consideraron que las normas relativas a las transferencias de derecho individuales, previstas por el texto inicial eran insuficientes para que «el aspecto concurrencial de esta reforma fuera perfectamente operativo». Según los términos de su enmienda, «es esencial que la gestión de los planes abiertos en un marco colectivo pueda, por iniciativa del suscriptor, transferirse a un nuevo prestador de servicios financieros, según modalidades contractuales determinadas desde el principio». Así pues, el nuevo texto prevé que los planes de ahorro para la jubilación individuales que den lugar a la adhesión a un contrato de seguro de grupo cuya ejecución está vinculada al cese de la actividad profesional y los planes de ahorro de empresa para la jubilación deberían prever las condiciones en las cuales la asociación suscriptora o la empresa podrían cambiar de prestador de servicios. Además la transferencia debería producir en un plazo que no podría exceder 18 meses tras la solicitud.

3.- Flexibilizar los reglamentos curso del Perco

El proyecto de ley Pacto prevé extender la tasa social a tanto alzado reducida al 16 % (en vez del 20 %), que ya es aplicable para el ahorro salarial ingresado en un Perco, cuyos fondos se invierten como mínimo en

un 7 % en títulos de pequeñas y medianas empresas y empresas de tamaño intermedio, a todo plan de ahorro de empresa para la jubilación. No obstante, para beneficiarse de esta tasa reducida, los fondos deberían invertirse al menos en un 10% en títulos susceptibles de emplearse en un plan de ahorro en acciones destinado a la financiación de las empresas (PEA-PME), y esto incluso para el Perco.

Por lo tanto, una enmienda prevé disposiciones transitorias «para que las empresas que habían negociado o habían renegociado el reglamento de un Perco con un límite mínimo de inversión del 7% en título de PEA-PME sigan beneficiándose de la cuota social a tanto alzado reducida hasta la próxima renegociación de este plan». Los Perco que cumplan las condiciones actuales para beneficiarse de la cuota del 16 % seguirían beneficiándose durante tres años a partir de la entrada en vigor de la disposición en cuestión.

4.- Limitar los gastos máximos de gestión de los Perco

Una enmienda prevé que los gastos de gestión de los Perco de los antiguos asalariados sean objeto de límites máximos fijados por decreto, cuyo «nivel conveniente» se determinaría a través de concertaciones.

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE AGOSTO

En agosto de 2018, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 18,9%, frente al 19,1% de julio y al 20,8% de agosto de 2017.

El número de empleados ascendió a 3.858.189 personas, mientras que el número de desempleados fue de 896.861 y el de inactivos 3.214.983. El número de empleados aumentó en 85.997 personas (+2,3%) en comparación con agosto de 2017 y en 25.249 personas en comparación con julio de 2018 (+0,7%). Los desempleados disminuyeron en 95.760 personas en comparación con agosto de 2017 (-9,6%) y en 7.886 personas en comparación con julio de 2018 (-0,9%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 28.523 personas en comparación con agosto de 2017 (-0,9%) y en 20.745 personas en comparación con julio de 2018 (-0,6%).

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

	AGOSTO					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Empleados	3.534.189	3.522.754	3.639.150	3.690.895	3.772.192	3.858.189
Desempleados	1.338.728	1.254.623	1.183.372	1.123.064	992.348	896.588
Inactivos	3.305.096	3.350.636	3.258.366	3.228.469	3.243.506	3.214.983
Tasa de paro	27,5	26,3	24,5	23,3	20,8	18,9

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

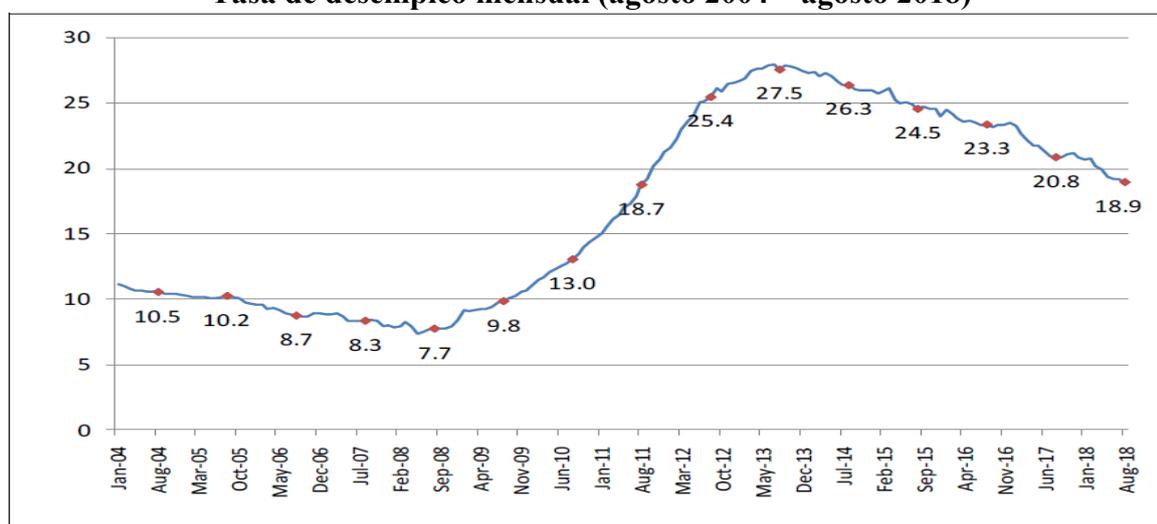
Género	AGOSTO					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hombres	24,2	23,6	21,7	19,7	17,4	15,0
Mujeres	31,7	29,6	28,0	27,8	25,1	23,7
Total	27,5	26,3	24,5	23,3	20,8	18,9

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

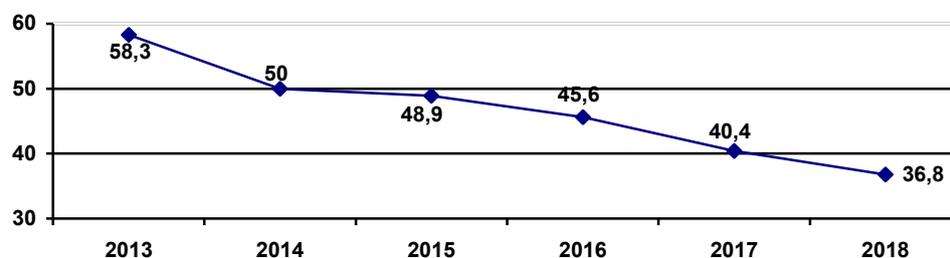
Tramos de edad	AGOSTO					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
15-24 años	58,3	50,0	48,9	45,6	40,4	36,8
25-34 "	36,4	34,2	30,7	30,2	26,6	24,2
35-44 "	24,4	22,7	22,6	20,1	18,9	17,1
45-54 "	21,0	20,5	20,2	19,2	16,5	15,8
55-64 "	15,8	16,4	16,1	18,9	17,2	14,8
65-74 "	9,1	11,4	10,5	15,4	13,0	10,1
Total	27,5	26,3	24,5	23,3	20,8	18,9

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (agosto 2004 – agosto 2018)



**EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL
(meses de agosto 2013-2018)**



"AL SALIR DE LA CRISIS"

Resumen de un artículo de Lois Lambrianidis, Secretario General de Inversiones Privadas Estratégicas del Ministerio de Finanzas

No podemos conseguir las reformas necesarias sin remodelar la práctica administrativa y científica, algo que a continuación puede marcar la diferencia para que nuestro país salga de "la trampa de los países con rentas medianas" en donde no predomina la ciencia y la tecnología sino el menor coste de mano de obra.

Grecia debe asumir iniciativas a nivel internacional hacia otro modelo económico europeo e internacional, a través de alianzas con gobiernos progresistas de otros países que se han dado cuenta de la necesidad de este cambio.

Para el desarrollo económico de Grecia hace falta que haya una estrategia de tres dimensiones. Primero, aprovechar las ventajas competitivas del país. Segundo, evitar aquellas medidas que se adoptaron el período de la crisis y adoptar otras que podrían fomentar la cohesión social. Tercero, invitar a inversores a apostar por nuevas ventajas competitivas que podrían hacer que Grecia cambie de categoría, (ie salir del grupo de los países con rentas medianas)

Las ventajas competitivas de nuestro país son el turismo, el sector agroalimentario, los transportes, el sector marítimo, las tecnologías de medios de comunicación y ciertos sectores industriales, (productos químicos y farmacéuticos, productos petroquímicos o de hidrocarburos etc).

Pero ¿cuáles son los factores clave para atraer inversiones en dichos sectores? Un sistema de impuestos estable y competitivo, menos burocracia, seguridad jurídica, transparencia, lucha contra la corrupción y contra la evasión de impuestos, mercado laboral competitivo, mano de obra altamente cualificada, infraestructuras que apoyen aquellas empresas que tienen que ver con los sectores competitivos, antes mencionados.

Mediante esta combinación de medidas se puede lograr el superávit presupuestario y por consiguiente la consolidación fiscal, con acuerdo teóricamente a los principios de una política fiscal expansiva. Estas medidas, bien estructuradas, ya presupuestadas y priorizadas constituyen el quid del crecimiento económico (Growth Strategy) para nuestro país, según la opinión que predomina a nivel internacional. (la de la UE, de la OCDE, del Banco Mundial, del FMI)

La mayoría de estas medidas son verdaderamente necesarias, pero

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 228

algunas de estas no benefician al país. La "ultraflexibilidad" del mercado laboral lleva a la ley de la selva en el entorno laboral y afecta negativamente al consumo, por consiguiente, es dañosa para la demanda. La desregulación en el mercado de productos, en vez de propiciar la competitividad, lleva a oligopolios. Las privatizaciones forzosas pueden llevar a monopolios poderosos privándole al país de recursos fundamentales. La austeridad excesiva menoscaba el crecimiento económico. Hace falta que haya ajustes correctivos a medida que Grecia recupere paulatinamente su libertad económica.

Para que algo así sea exitoso, tenemos que examinar cuidadosamente los problemas estructurales de la economía griega (el tamaño extremadamente pequeño de las empresas, la falta de sinergias entre las empresas y otros sectores de la economía entre sí, la necesidad de reducir las disparidades y la desigualdad de riqueza a nivel regional, la necesidad de combatir el declive demográfico y la fuga de cerebros, la necesidad de tener en cuenta el cambio climático). A continuación, a medida que casi todos los países van adoptando unos tras otros esta agenda económica, se están creando problemas tales como "errores en la composición". Lo que es bueno para un país no resulta necesariamente bueno para otro. Por último, debemos centrarnos en productos innovadores y en servicios de tecnología punta, de mayor valor añadido, de modo que Grecia salga del grupo de los "países con rentas medianas". El término se refiere a países que se sitúan entre un punto intermedio, entre países con rentas altas (en donde predomina la tecnología y la innovación) y países con mano de obra barata.

El paso decisivo es el capital humano. Debemos aprovechar el personal existente altamente cualificado y los sectores en los que tenemos distinciones científicas a nivel internacional, sectores como la Informática, la Industria, la Ingeniería, etc."

IRLANDA

TRABAJO MATERNAL Y COSTES DEL CUIDADO DE LOS NIÑOS

Un nuevo estudio publicado el 4 de Septiembre por el Instituto de Economía e Investigación Social de Irlanda (*The Economic and Social Research Institute, ESRI*) y la entidad POBAL²⁵, ha descubierto que las madres que tienen que pagar altos costes por el cuidado de los niños trabajan menos horas. Los padres gastan un promedio del 12 por ciento de sus ingresos disponibles en el cuidado de los niños cuando éstos tienen tres años. Esto supone una significativa barrera para el trabajo de la mujer, especialmente si se trata de familias monoparentales. Según la encuesta de 2011 "Creciendo en Irlanda" (*Growing up in Ireland*), el coste medio por hora de los cuidados para un niño fueron de €4,50, o €4,84 en precios de 2017.

El informe descubrió que, en iguales condiciones, las madres que afrontan altos costes a la edad de tres años tienden a trabajar menos horas que cuando el niño tiene cinco años. *"Nuestros descubrimientos muestran que, por ejemplo, un 10 por ciento de aumento en el coste del cuidado de los niños implica 30 minutos menos de trabajo de las madre por semana"*, comentó la Sra. Helen Russell, co-autora de este informe. El estudio usó los datos de la encuesta "Creciendo en Irlanda" (*Growing Up in Ireland*) para rastrear el trabajo de las mujeres durante los primeros cinco años de vida de los niños. Como esta estimación se basa en el estudio sobre un solo niño, es posible que represente el impacto mínimo en las horas trabajadas.

El estudio también descubrió que los contratos de trabajo de las madres con niños pequeños son dinámicos y más complejos que la simple elección entre trabajo a tiempo completo o permanecer en casa. Entre las edades de tres y cinco años casi la mitad de las madres (45%) cambian sus horas de trabajo, incluyendo un 9% que dejan el trabajo, y un 7% que comienzan a trabajar.

¿Cuánto pagan los padres por el cuidado de los niños?

La mitad de los niños permanecen en cuidados no-parentales por al menos ocho horas por semana cuando el niño tiene tres años. Este dato fue obtenido de la encuesta realizada en 2011. Sin embargo, el 15 por ciento de las familias no pagan por el cuidado que reciben los niños y en casi todos los casos estos cuidados "no-pagados" son proporcionados por

²⁵ <https://www.pobal.ie/>

familiares. Las familias que pagan por los cuidados, pagan una media de 24 horas por semana.

La media de los costes depende del tipo de cuidado infantil que se usa:

- Por un/a cuidador/a infantil en la casa de la familia: €5,70 por hora (€6,13 con precios de 2017)
- Por un/a cuidador/a infantil fuera de la casa : €4,43 por hora (€4,76 con precios de 2017)
- Por cuidados en un centro, los padres pagan una media de €4,48 por hora (€4,82 con precios de 2017).

Los costes fueron más altos para los residentes en Dublín, East Leinster y otras áreas urbanas. La carga financiera de los costes fue mayor para las familias monoparentales, que gastaron un promedio del 16 por ciento de sus ingresos disponibles en el cuidado de los niños y para las familias con bajos ingresos, que gastaron un 20 por ciento de sus ingresos en cuidados. Los costes se basan en un hijo, por tanto la carga es más gravosa para familias con más de un hijo.

Las cifras muestran los costes antes de que el niño tenga derecho A LA enseñanza pre-escolar gratuita y por tanto indican los costes que las familias deben afrontar antes de que tengan derecho a esta ayuda.

Implicaciones políticas

Este estudio indica que un apoyo mayor a los costes del cuidado de los niños incrementará el trabajo de las madres. El coste del cuidado de los niños representa una gran barrera para el empleo en los hogares con bajas rentas, indicando que se requieren apoyos específicos para este tipo de familias. Las políticas para abordar los costes del cuidado de los niños también son importantes en una perspectiva sobre la pobreza, puesto que la exclusión del mercado de trabajo ocasionado por los costes del cuidado de los niños se asocia a un riesgo de pobreza y a un hogar sin empleo. Adicionalmente, el aumento del empleo femenino contribuye al mantenimiento del estado de bienestar mediante el aumento de los impuestos que se reciben.

La Sra. Ela Hogan, Monitora de Análisis y Resultados de la Unidad Principal de POBAL, ha señalado: *"Los altos costes del cuidado de los niños han sido ampliamente reconocidos como una importante barrera en la participación en el mercado de trabajo de la mujer en Irlanda. Este informe no solo proporciona evidencia sobre este tema, sino que además subraya que esta barrera es mayor para las familias monoparentales y para las familias con rentas bajas."*

La Ministra para la Infancia y Negocios de los Jóvenes, Dra. Katherine Zappone respondió a las conclusiones diciendo: *“Este estudio de POBAL y ESRI añade un conjunto de evidencias que muestran que nuestra nueva actitud sobre el cuidado de los niños debe continuar. Desde 2016 las inversiones han aumentado en más del 80%, con una cifra sin precedentes de 200.000 niños registrados en los últimos 12 meses en varios Programas.*

Desde el principio he tenido claro que estamos luchando contra décadas de escasa-inversión y esto comprometerá varios presupuestos, además de las medidas que espero se aseguren en el Presupuesto 2019; mis oficiales también han implementado la infraestructura legal, administrativa y de tecnología informática, para que el nuevo Programa Asequible de Cuidado de la Infancia sea una realidad en el año venidero y beneficie a los niños, padres y provea para las generaciones futuras”.

De hecho el Presupuesto irlandés para 2019, anunciado el pasado 10 de octubre, incluye medidas sobre esta materia en el “Programa Asequible para el cuidado de la infancia” (*Affordable Childcare Scheme*). Para acceder a las ayudas máximas las familias deberán tener un salario de hasta €26.000 netos (aumento desde €22.700). El umbral máximo de rentas percibidas globalmente también subirá de €47.500 a €60.000. La deducción por varios niños aumenta de €3.800 a €4.300.

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE SEPTIEMBRE

En septiembre de 2018, el empleo vuelve a bajar, después del crecimiento registrado en agosto, mientras que vuelve a subir el desempleo. El descenso del empleo se concentra entre los trabajadores por cuenta ajena fijos pero hay señales positivas en los colectivos de los trabajadores temporales y entre los autónomos. En la media del tercer trimestre el empleo es estable respecto al trimestre anterior. En el arco de los doce meses, respecto de los doce meses anteriores, el crecimiento del empleo permanece positivo, impulsado sobre todo por los trabajadores temporales.

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de septiembre de 2018, el número de desempleados (2.613.000) registra un aumento del 3,2%, (equivalente a 81.000 desempleados) a nivel mensual y una disminución del 9,9% (-288.000) respecto a septiembre de 2017. La tasa de desempleo, del 10,1%, sube en tres décimas a nivel mensual y baja en 1,1 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 puntos respecto a septiembre de 2017, cifrándose en un 31,6%. Los desempleados de este tramo de edad son 470.000, es decir 8.000 más que en agosto (+1,7%) y 64.000 menos que en septiembre del año pasado (esto es -12,0%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.308.000, es decir 34.000 menos que en el mes anterior (-0,1%) y 207.000 más (+0,9%) que en septiembre de 2017. La tasa de empleo se sitúa en el 58,8%, una décima menos que en agosto y 9 décimas más que en septiembre del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en septiembre ha disminuido un 0,3% (-43.000 personas) respecto a agosto. El descenso afecta tanto a hombres como a mujeres y a los tramos de edad entre 25 y 34 años y entre 50 y 64. La tasa de inactividad baja al 34,5%, una décimas menos que en el mes anterior.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (septiembre 2018)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	10,1	+0,3	-1,1
Tasa de desempleo juvenil	31,6	+0,2	-3,0
Tasa de empleo	59,0	+0,2	+0,9
Tasa de inactividad	34,5	-0,1	+0,1

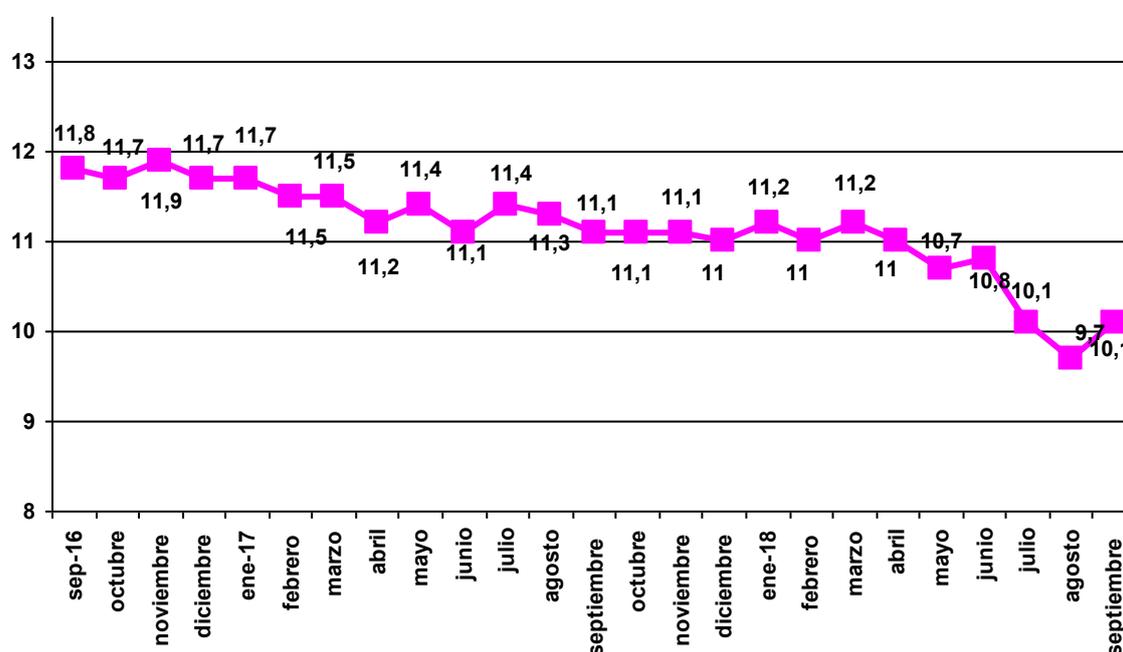
Fuente: ISTAT

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

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre agosto 2018)		Variación interanual (sobre septiembre 2017)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.308	-34	-0,1	+207	+0,9
Por cuenta ajena	17.965	-50	-0,3	+185	+1,0
• Fijos	14.783	-77	-0,5	-184	- 1,2
• Temporales	3.182	+27	+0,8	+368	+13,1
Autónomos	5.342	+16	+0,3	+22	+0,4

Fuente: ISTAT

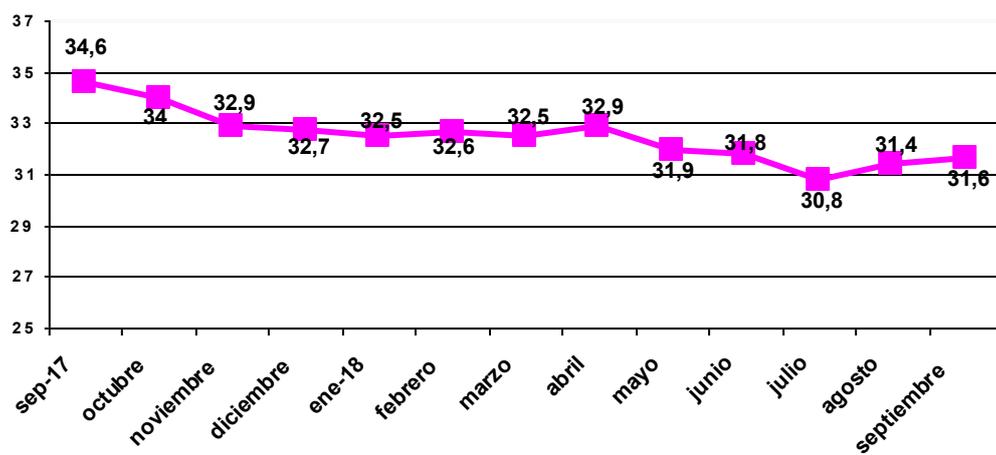
TASA DE DESEMPLEO GENERAL



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

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	470.000	+8.000	+1,7	-64.000	-12,0
Empleados	1.019.000	+6.000	+0,6	+9.000	+0,9
Inactivos	4.384.000	+4.000	+0,1	+53.000	+1,2

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	31,6	+0,2	-3,0
Tasa de empleo	17,3	0,0	+0,2
Tasa de inactividad	74,6	-0,2	+0,9

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)

PAÍSES BAJOS

PROYECTO DE MODIFICACION DE LA LEY DEL DESPIDO²⁶

La legislación sobre el despido cambiará radicalmente, y tanto los empleadores como los empleados lo notarán. Con las medidas que pretende introducir el Gobierno será más fácil despedir a un trabajador. En lugar de que un empleador tenga que probar que hay una razón clara suficiente para el despido, podrá demostrar que hay varias razones "más pequeñas" para querer deshacerse de un trabajador. Por otro lado, el empleado tendrá derecho a una indemnización mayor por despido en tales casos.

Todo indica que a partir de 2020 los empresarios podrán ofertar de nuevo contratos flexibles durante tres años consecutivos. Ahora un trabajador puede trabajar un máximo de hasta dos años sin un contrato permanente. Además, el período de prueba se amplía: los empleadores podrán imponer un período de prueba de hasta cinco meses a los trabajadores. Para obtener un contrato temporal con el mismo empleador, deberá estar fuera de servicio durante al menos tres meses. Ahora este periodo es de seis meses. Como trabajador flexible, también se acumulará una indemnización por despido desde el primer día de trabajo. Si está contratado a través de una empresa de trabajo temporal, deberá estar equiparado con los empleados "ordinarios" de la empresa usuaria.

Como hemos dicho anteriormente, si el trabajador tiene un contrato permanente tendrá un período de prueba de cinco meses en lugar de dos. También podrá ser despedido más fácilmente. En lugar de una razón "completa" para el despido (por ejemplo, el 100 por cien no funciona), el empleador también puede presentar varias razones "menores" (por ejemplo, el 80 por ciento no funciona y algunas veces se niega a trabajar). En ese caso, el trabajador recibirá una indemnización por despido más alta. Si se ha estado empleado durante mucho tiempo, esta compensación será baja.

Si el trabajador tiene un contrato de puesta a disposición, el empresario deberá comunicarle al menos con cuatro días de anticipación cuando debe estar disponible. Por eso no podrá ser requerido 24 horas al día, los siete días de la semana.

²⁶ Fuente: <https://nos.nl/artikel/2257571-ontslagrecht-ingrijpend-veranderd-gevolgen-voor-werkgevers-en-werknemers.html>

Como contraprestación a que el empresario pueda despedir a los trabajadores por varias razones menores, los empleados tendrán derecho a una indemnización por despido desde su primer día hábil, en lugar de transcurridos dos años. Solo en casos de jubilación, enfermedad o quiebra, el empresario no estará obligado a pagar la indemnización por despido. Los empleadores también tendrán que pagar más primas de desempleo para trabajadores flexibles y otros empleados con contratos temporales.

Estos planes deben ayudar a que más personas consigan un trabajo fijo haciendo la contratación fija más atractiva para los empresarios. Según el Gobierno, en Países Bajos hay demasiadas personas trabajando con un contrato temporal de corta duración; esto es un problema porque estos trabajadores no tienen una seguridad en sus ingresos y, por ejemplo, no cotizan a planes de pensiones.

Con estas medidas se facilita el despido de empleados fijos, al tiempo que se encarece tener personas que trabajen con un contrato flexible ya que los empresarios tendrán que pagar mayores cuotas de desempleo para estos empleados.

Todos los trabajadores, permanentes y flexibles, tendrán derecho a una indemnización por despido desde el primer día, incluso si hay un período de prueba. Por cada año trabajado, se acumulará una indemnización equivalente a un tercio del salario mensual.

Anteriormente, tanto organizaciones de empleadores como sindicatos se mostraban críticos sobre varios aspectos de esta ley. Sin embargo, los sindicatos dicen ahora que no se trata de una solución para debilitar la posición de los empleados.

ESTUDIO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO DEL FUTURO²⁷

“No podemos predecir exactamente cómo será el mercado de trabajo en el futuro, pero debemos estar preparados para los nuevos retos que se acercan” dice el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo Koolmees. Tener ideas muy concretas y tener expectativas sobre los desarrollos tecnológicos y de otros tipos que influirán en el trabajo: por ejemplo, no solo sobre la automatización, la robotización y la digitalización, sino también sobre el aumento de la flexibilización del mercado laboral. Estos acontecimientos conducirán, entre otras cosas, a un trabajo más basado en proyectos y siempre con una tendencia a menos empleos permanentes; y a una sociedad más individualista, más exigente, de una

²⁷ Fuente: Diálogo social sobre el trabajo del futuro, 100 años de existencia del Ministerio. Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, octubre 2018

edad media mayor que se volverá más solitaria. También a que la red de cobertura y protección social en los Países Bajos no sea buena y no se conecte suficientemente bien con la gran cantidad de trabajadores independientes y trabajadores flexibles que se esperan. Los futuros empleados probablemente cambien de empleador más a menudo que los de ahora o quizás ya no trabajen en un empleo por cuenta ajena.

Nadie, de puestos de trabajo de bajo o alto nivel, escapará a los cambios. Todo el mundo tendrá dificultades de alguna manera; incluso para las personas con mayores ingresos, sus trabajos no serán seguros en el futuro.

Con el fin de retener el talento y atraer buenos profesionales, las buenas prácticas de empleo siguen y seguirán siendo más importantes de lo que ya eran. Las personas trabajadoras y no trabajadoras deberán trabajar simultáneamente en su propia "empleabilidad" para seguir siendo atractivas en un mercado laboral cada vez más exigente. Las organizaciones y el Gobierno tendrán que apoyarlos activamente en todo esto.

El futuro ofrece muchas oportunidades para los trabajadores. De esa manera vienen más opciones para el propio desarrollo personal. El trabajo pesado se vuelve más ligero porque los robots se harán cargo de él en gran medida. Además, parece que por fin llegará el anhelado equilibrio entre trabajo y vida privada; Mucho se hablará de la semana laboral de 30 horas para las dos personas de una pareja. Pero también, al otro lado de la balanza, se verán amenazas: las desigualdades en la sociedad están aumentando y los ancianos están cada vez más aislados.

Cuando uno se pregunta cómo es la sociedad ideal, parece que esta es diferente para cada persona; y la respuesta no siempre está en sintonía con las expectativas de lo que uno piensa que va a ocurrir en la sociedad del futuro. Estas diferencias están principalmente en el deseo, las expectativas y la esperanza para una inclusión social con igualdad de oportunidades para todos y sin diferencias entre hombre y mujer, ascendencia, diversidad y personas con discapacidad (física, mental / psicológica).

El cuidado y la atención social se deben ofrecer principalmente a los que no los tienen. Pero sobre todo, las personas demandan espacio y libertad para prepararse bien de cara al futuro, con el gobierno en un papel facilitador de esta tarea.

Además, el gobierno confía en que los ciudadanos se hagan más conscientes de la necesidad de un plan B que fomente el aprendizaje y el desarrollo a lo largo de toda la vida. Esto no se considera solo como una

responsabilidad del gobierno, sino también de los interlocutores sociales y de los empresarios individualmente. Los propios empleados también deben estar comprometidos con esto. Una pregunta importante en esta cuestión es cómo convencer a los empleadores de la urgencia de la formación, especialmente cuando se trata de la que va más allá de la que puede ofrecer la propia empresa, o cuando se trata de la formación de trabajadores flexibles.

En cuanto a la robotización, también requiere cierta orientación gubernamental. No solo en relación a la posible dicotomía en la sociedad (¿quién habla de los robots?), sino también en la prevención de situaciones perjudiciales que puedan tener consecuencias negativas, como violaciones a la privacidad o un control no deseado sobre los robots.

El riesgo de una división cada vez mayor en el mercado de trabajo es una gran preocupación sobre el futuro. Porque, ¿cómo sobrevivir en el mercado laboral futuro si no se invierte en el propio desarrollo? ¿Cuáles son las opciones de ayuda para un trabajador independiente por cuenta propia o sin un trabajo fijo? ¿Nos sacarán pronto los robots del mercado laboral?

Ante este tipo de preguntas, se preparan soluciones. Guiar y proteger a las personas que se quedan atrás en el mercado de trabajo cobra cada vez mayor relevancia, además de mantener una buena red de seguridad social y algunas medidas de protección para trabajadores flexibles y autónomos.

También se menciona la idea de un ingreso básico para el futuro. Se discute la necesidad de una exploración de políticas sobre cómo lograr un mejor equilibrio entre trabajo, tareas de cuidado familiares y tiempo libre. Puede que una semana laboral de 30 horas juegue un papel en esto. Contribuir a la sociedad no tiene que pasar necesariamente por tener un trabajo remunerado, esta contribución puede hacerse también a través de alcanzar objetivos sociales, porque todos somos valiosos, solo hay que demostrarlo de la manera que cada uno considere correcta.

Para terminar, las soluciones se espera que vengan regularmente de la Administración Pública. Los ciudadanos esperan del Gobierno una orientación no solo individual, sino también para los negocios. 'Desarrollos conjuntos en consulta y consenso con todas las partes de la sociedad involucradas en una visión sobre el futuro del trabajo', es el mensaje.

PORTUGAL

EL SALARIO MÍNIMO PIERDE PESO EN EL MERCADO DE TRABAJO

El Ministro de Trabajo presentó esta semana en la Comisión Permanente de Concertación Social, el 10º Informe sobre la Evolución del Salario Mínimo, dando con ello inicio a la discusión sobre el importe del salario mínimo del año 2019, cuyo "punto de partida" según declaraciones del Ministro, son 600 euros.

Computando las remuneraciones declaradas a la Seguridad Social, el informe referido concluye que en el segundo trimestre de 2018, un 22,3% de los trabajadores por cuenta ajena percibían salarios equivalentes a 580 euros (SM), lo que representa una disminución de 0,2% frente al segundo trimestre de 2017. Como recordaremos, en años anteriores se había producido un aumento homólogo continuado del peso de los trabajadores con SM (en el segundo trimestre de 2017 aumentó un 1,5% y en 2016, un 3,5%).

En cuanto a los datos por grupos de edad, el informe muestra que entre los más jóvenes (menores de 25 años), la incidencia del SM bajó un 0,7%, del 28,9% en junio de 2017 al 28,2% en junio de 2018. Esta tendencia también se verifica en el segmento de población de 25 a 29 años (pasando del 23% al 22,6%) y en relación con los trabajadores de 30 o más años (del 21,6% al 21,5%).

Según los expertos, esta reducción del peso del salario mínimo tiene varias explicaciones. En primer lugar, más de la mitad (51%) de los convenios colectivos con alteraciones salariales publicados entre el primer y tercer trimestre de 2018 fijaron salarios superiores a 580 euros. Por otro lado, los convenios beneficiaron a más trabajadores que en mismo período del año anterior: 41% de los trabajadores afectados por modificaciones salariales quedaron por encima del SM en 2018, mientras que en el año anterior este porcentaje no fue superior al 11%. Estos indicadores según el informe "sugieren una mejoría de los criterios salariales practicados en la negociación colectiva".

En cuanto al salario base medio declarado a la seguridad social a fecha del mes de junio de 2018, éste tuvo un aumento en los últimos 12 meses del 2%, lo que supone el incremento más elevado desde 2012.

Si analizamos la situación de los trabajadores que estuvieron empleados entre 2017 y 2018, el aumento nominal de los salarios alcanzó un 4,3% (en torno al 3% en términos reales). Con respecto a los salarios de los trabajadores que cambiaron de puesto de trabajo entre 2017 y 2018, éstos experimentaron un aumento del 8,6% (7% en términos reales). Los

datos expuestos, según el informe referido, "apuntan a un mayor dinamismo salarial en 2018 frente al año anterior".

Volviendo a los trabajadores que permanecieron en el mismo puesto de trabajo entre 2017 y 2018, hubo aumentos en todos los escalones de remuneración, no obstante, fueron los escalones más bajos los que más se incrementaron. Así, los que percibían hasta 600 euros tuvieron una subida próxima al 6%; los que se encuentran en el tramo comprendido entre los 600 y 1200 euros, experimentaron aumentos en torno al 4%; los salarios comprendidos entre los 1.200 y 2.500 tuvieron aumentos del 3%. Por último, en el caso de los que percibían por encima de los 2.500 euros, el incremento se situó por debajo del 2%.

Para concluir, debemos señalar que aunque el Ministro de Trabajo en la reunión de la Comisión Permanente de Concertación Social, no adelantó si se va a proponer para 2019 un importe del SM superior a los 600 euros incluidos en el Programa del Gobierno, al manifestar, tal y como hemos mencionado anteriormente, que este importe es un "punto de partida", algunos medios han interpretado que podría considerarse un importe superior.

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 16 de octubre de 2018, referentes al trimestre junio-agosto 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 **32,39 millones de personas trabajando**, casi sin cambios con respecto al periodo marzo-mayo 2018 pero con un aumento de 289.000 en relación con el año anterior. La **tasa de empleo**²⁹ **descendió** dos décimas, situándose en **el 75,5%**. En términos anuales, la subida ha sido de cuatro décimas.

Por su parte, hubo **1,36 millones de personas desempleadas**, 47.000 menos respecto al trimestre marzo-mayo 2018 y 79.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**³⁰ **se mantiene en el 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 8,75 millones**, 103.000 más que el trimestre marzo-mayo 2018 pero 65.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 21,2%**, por encima del 21% de marzo-mayo 2018 pero inferior a la del año anterior que se situaba en el 21,4%.

Las últimas estimaciones muestran que el **salario semanal medio**³² **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **aumentó un 3,1%**, excluyendo bonificaciones y un 2,7% incluyéndolas. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se incrementó un 0,7%** excluyendo las bonificaciones salariales y un 0,4% incluyéndolas.

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

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

Table 1: Summary of UK labour market statistics for June to August 2018, seasonally adjusted

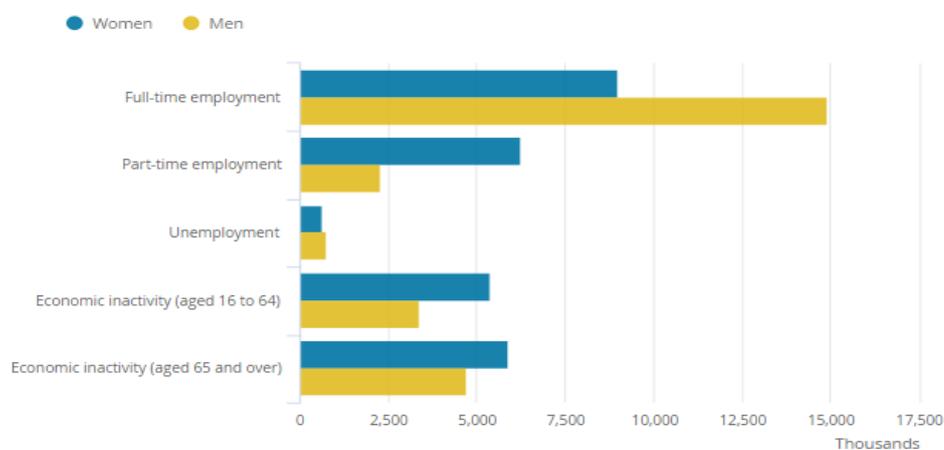
	Number (thousands)	Change on Mar to May 2018	Change on Jun to Aug 2017	Headline Rate (%)	Change on Mar to May 2018	Change on Jun to Aug 2017
Employed	32,394	-5	289			
Aged 16 to 64	31,153	-37	230	75.5	-0.1	0.4
Aged 65 and over	1,241	33	60			
Unemployed	1,363	-47	-79	4.0	-0.1	-0.3
Aged 16 to 64	1,346	-43	-73			
Aged 65 and over	18	-4	-7			
Inactive	19,337	127	92			
Aged 16 to 64	8,748	103	-65	21.2	0.2	-0.2
Aged 65 and over	10,589	24	156			

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 June to August 2018, seasonally adjusted

Labour Force Survey, Office for National Statistics

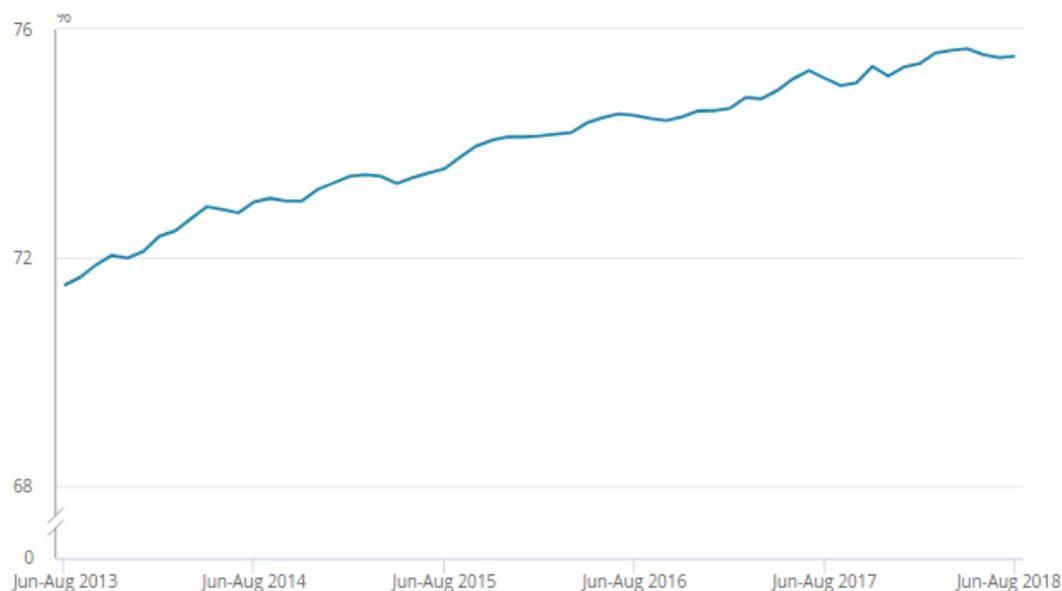


Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

1. TASA DE EMPLEO

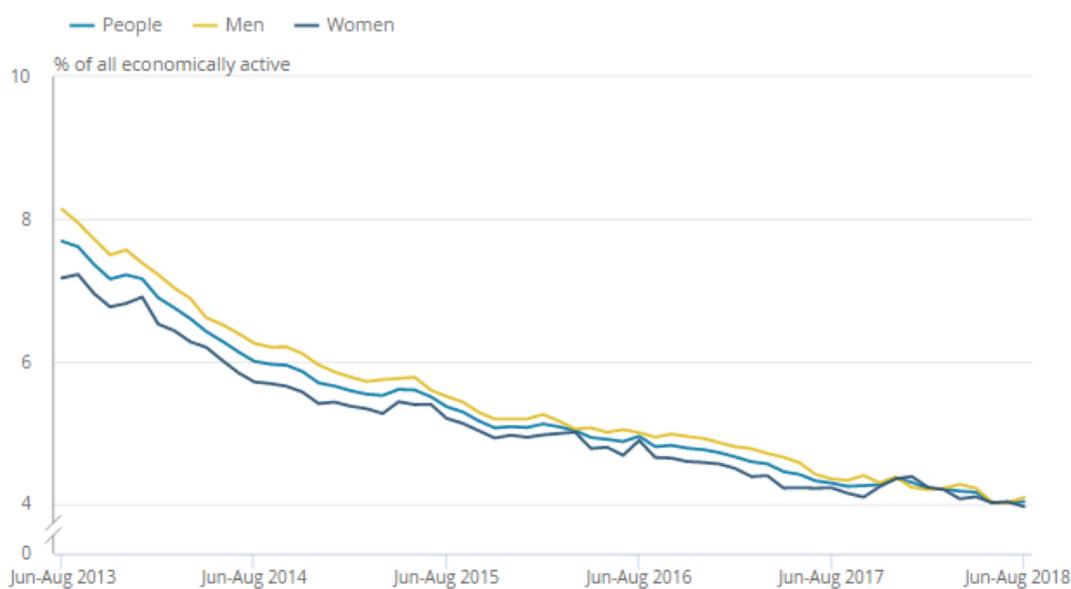
June to August 2013 to June to August 2018



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

2. TASA DE DESEMPLEO

June to August 2013 to June to August 2018



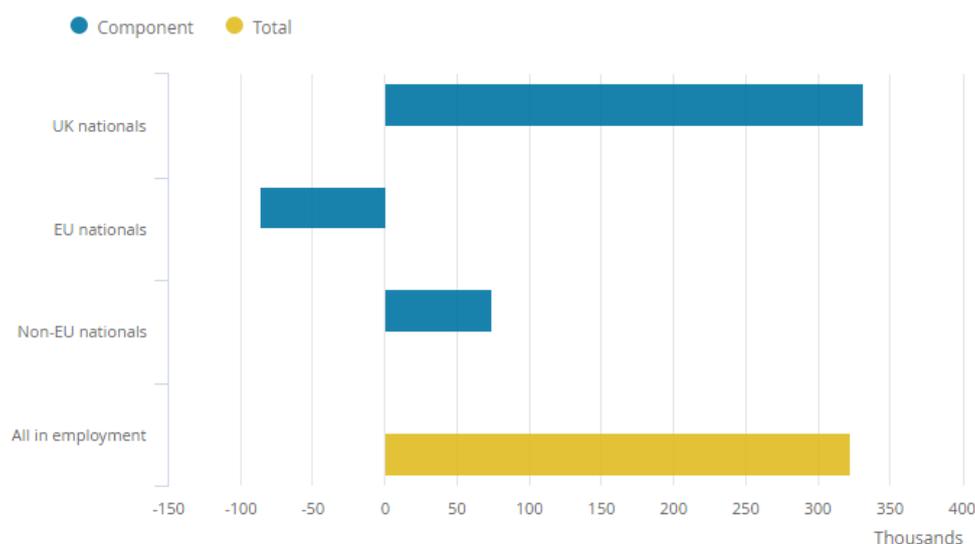
Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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.

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

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

LA FORMACIÓN CONTINUA EN ALEMANIA

La formación continua es un fuerte tema de debate político que se ha intensificado con el tema de la digitalización y la consecuente forma de actuar para no perder fuerza económica. Según estudio del Foro Económico Mundial (WEF), sólo el 46% de los trabajadores en Alemania están preparados para la digitalización de los procesos del trabajo y se pronostica que ya en 2025 las aplicaciones digitales 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). Todos los expertos, agentes sociales y partidos coinciden en que una de las claves del éxito económico futuro está en la cualificación de los trabajadores.

En este informe se presentará:

- A. El Atlas Alemán de Formación Continua, un estudio de la Fundación Bertelsmann que refleja la participación y oferta de formación continua en las distintas ciudades, distritos y municipios alemanes
 - Principales resultados
 - Ofertas de formación continua

- B. El proyecto de ley del Gobierno para el fomento de la cualificación que actualmente se encuentra en el Parlamento para aprobación
 - Antecedentes
 - Problemas y objetivos de la ley
 - Solución que aporta la ley
 - Gastos presupuestarios
 - Gastos de ejecución

- C. Instrumentos de fomento de la formación continua y formación para el empleo
 - Fomento de la Agencia Federal de Empleo
 - Otros programas de ayuda
 - Proveedores de formación

A. ATLAS ALEMÁN DE FORMACIÓN CONTINUA (Fundación Bertelsmann)³³

Mientras que el primer Atlas Alemán de Formación Continua (período de evaluación 2007 a 2011) analizó la participación y la oferta de formación continua a nivel de los *länder* y las regiones, el segundo Atlas Alemán de Formación Continua (período de evaluación 2012 / 2013) se centró, además de en los *länder*, en los distritos y las ciudades. El tercer atlas (período de observación 2014/2015) publicado en 2018 enlaza con el anterior al poner de nuevo el foco en los 401 distritos y ciudades-distrito, lo que permite, por primera vez, hacer una comparación y ver la evolución de la formación continua en el ámbito municipal y en base de las diferencias y tendencias individuales. De esta manera, los municipios pueden detectar si van por buen camino o si es necesario adoptar medidas adicionales.

Principales resultados

Quizá la conclusión más importante del Atlas Alemán de Formación Continua de este año es que en el período de evaluación de 2014 a 2015, al igual que en años anteriores, sigue existiendo considerables diferencias regionales en cuanto a la participación en cursos de formación continua y al volumen de la oferta. El nuevo atlas también permite dar seguimiento a la evolución a nivel local, lo que pone de manifiesto que la participación de la formación continua a nivel local puede variar considerablemente y desarrollarse positiva y negativamente a corto plazo. El grupo de población que recoge el estudio son las personas mayores de 25 años.

Cuota de formación continua en los *länder* y distritos municipales

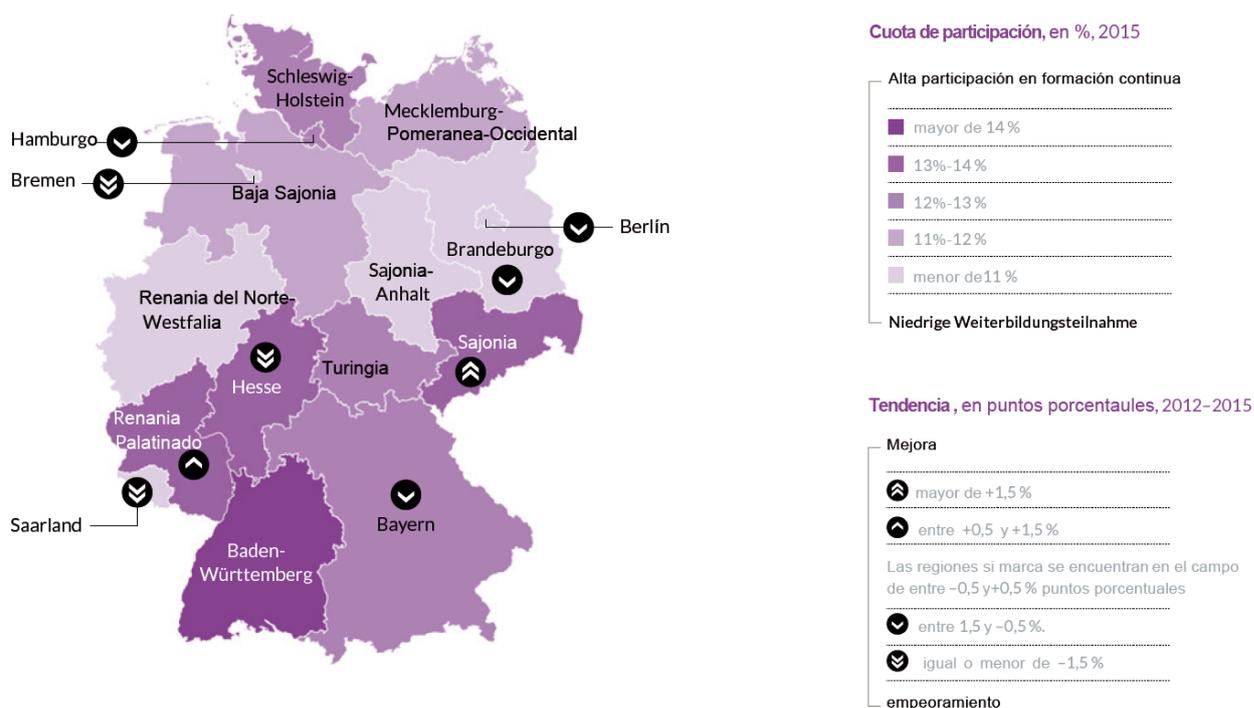
Después de haberse producido un descenso en la cuota de participación en la formación continua a nivel nacional al pasar del 12,6% en 2012 al 12,0% en 2014, el nuevo atlas revela una ligera mejoría en 2015 al aumentar la cuota ligeramente al 12,2%. En el estudio también se observa que la participación en la formación continua a nivel regional es muy heterogénea ya que oscila en el ámbito de los *länder* entre el 7,8% (en Sarre) y el 15,3% (en Baden-Wurtemberg), situándose este último a la cabeza de los *länder*, al igual que años anteriores. También Renania-Palatinado (13,7%), Hesse (13,2%) y Sajonia (13,1%) destacan por su elevada cuota de participación en la formación continua. Mientras que Hamburgo con una cuota del 12,1% se sitúa prácticamente en la media nacional, en Berlín y Bremen (10,5% en ambos casos) y en Renania del Norte-Westfalia (10,7%) la tasa de participación está por debajo de la

³³ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/deutscher-weiterbildungsatlas-2/>

media nacional. La tendencia muestra que la participación en la formación continua es mayor en el oeste que en el este y mayor en el sur que en el norte.

En cuanto a la evolución de la tasa participación en formación continua entre 2012 y 2015 se observa que fue muy variada. Mientras que en Brandeburgo descendió constantemente durante el periodo de análisis, Sajonia registró uno de los resultados más positivos, pasando de una cuota inferior a la media nacional en 2012 al 13,1% en 2015. El resto de los *länder* registraron durante ese periodo al menos una fase de decrecimiento de la tasa. Sarre registró el mayor descenso entre 2014 a 2015, seguida de Hamburgo, que se situó por debajo de la media nacional. Junto a estos dos, también Hesse, Brandeburgo y Turingia evolucionaron negativamente entre 2014 y 2015. Por el contrario, Renania-Palatinado, Baden-Wurtemberg, Renania del Norte Westfalia y Mecklemburgo-Pomerania Occidental evolucionaron positivamente.

Cuota de participación en la formación continua en los *länder*



Fuente: Atlas Alemana de la Formación Continua, basándose en el Microcenso del Oficina Federal de Estadística cálculos del Instituto Alemán de Educación para Adultos

Las diferencias son aún más pronunciadas a nivel local, en donde la cuota de participación en la formación continua entre el 2,3% en Grafschaft Bentheim y el 22,7% en Landsberg am Lech, situándose con muy por encima de la media.

Las cuotas de participación en el ámbito de los *länder* sólo ofrecen una imagen poco diferenciada de la participación de la población alemana en la formación continua. Pero si comparamos la cuota en el ámbito municipal de un mismo *land* se observa que las diferencias dentro de los *länder* son mucho mayores que las diferencias entre los *länder*, como por ejemplo el caso de Baviera, en donde hay municipios que presentan una de las mayores cuotas de participación en formación continua y municipios con muy baja cuota (Periodo 2014/2015: 3,0% en Schwabach y 22,7% en Landsberg am Lech).

Formación continua en personas con baja cualificación y en el umbral de la pobreza

Al igual que en el primer Atlas de Formación Continua, la actual edición se centra no sólo en la población total mayor de 25 años, sino que también analiza el colectivo con baja cualificación y, por primera vez, también tiene en cuenta el grupo de personas con riesgo de caer en la pobreza por tener ingresos inferiores al 60% de los ingresos medios. En estos dos últimos colectivos se ha establecido un margen de edad de entre 25 y 54 años. Según la Oficina Federal de Estadística (destatis), un 13,2% de la población se encuadraban en 2015 dentro del colectivo de baja cualificación profesional, un ligero descenso en comparación interanual, pero su tasa de desempleo aumentó hasta alcanzar el 20,3% y con ello era cinco veces mayor que la de las personas cualificadas (4,0%). Asimismo, 12,9 millones de personas vivían en 2015 por debajo del umbral de la pobreza en Alemania (Der Paritätische Gesamtverband, 2017), incluyendo a niños y pensionistas (grupos no incluidos en el Atlas de la Formación Continua).

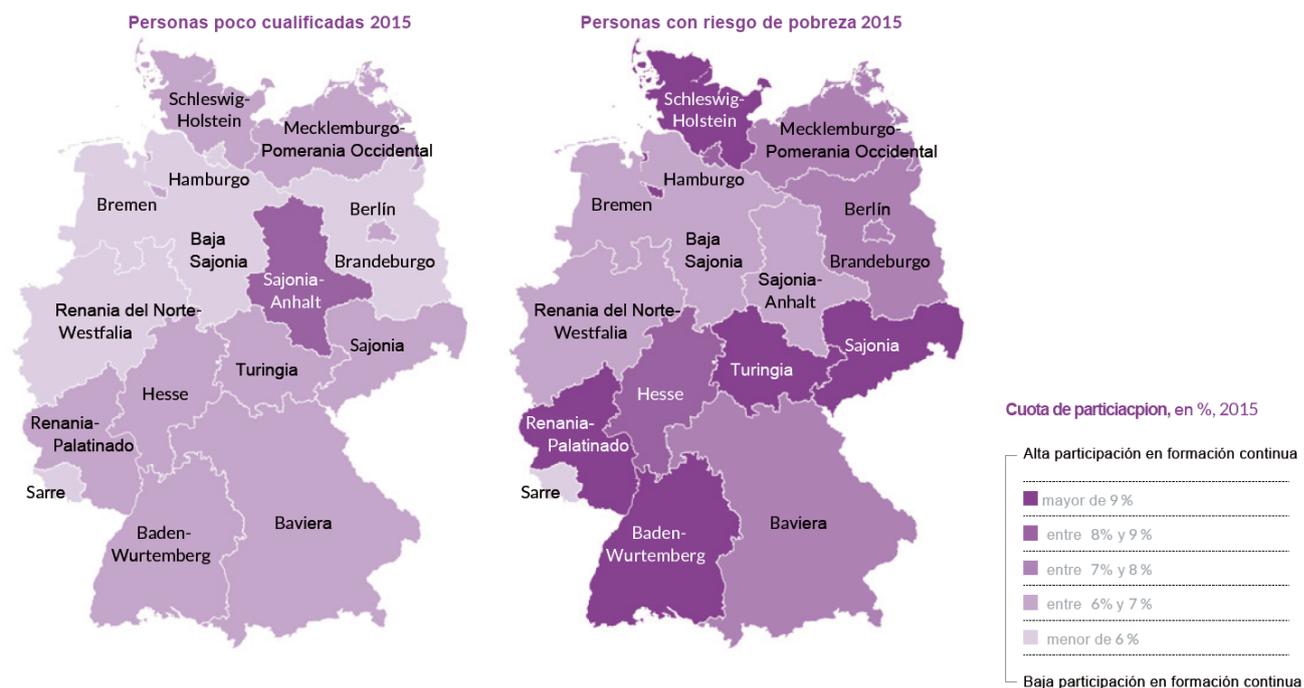
Por otro lado, el estudio destaca que el colectivo de personas sin cualificación profesional y personas que viven en el umbral de la pobreza en muchas ocasiones se superponen. Según la Oficina Federal de Estadística, las personas sin cualificación profesional corrían el doble de riesgo en 2014 de caer en la pobreza en comparación con las personas que poseían una cualificación formal. Por el contrario, las personas cuyos ingresos les sitúan en el umbral de la pobreza no tienen que tener necesariamente una baja cualificación. En Alemania es suficiente con ser una familia monoparental para el riesgo de pobreza se quintuplique frente a un hogar formado por una pareja sin hijos. El hecho de que las personas en riesgo de pobreza participen más en cursos de formación continua que las personas poco cualificadas se debe también al hecho de que la cuota de personas ajenas a la educación es menor entre el colectivo en riesgo de pobreza, en gran parte debido a las muchas familias monoparentales bien cualificadas.

Teniendo en cuenta esta presentación de la situación, el resultado del estudio revela que ambos colectivos participan poco en cursos de formación continua en comparación con el resto de la población. Los expertos subrayan que la formación continua se encuentra desigualmente distribuida entre los dos grupos sociales: mientras que la población en riesgo de pobreza registra una tasa de participación del 7,7%, la del colectivo con baja cualificación es, con el 5,6%, aún menor, situándose ambos grupos muy por debajo del ya bajo promedio del 12,2% de la población total.

Mientras que en Sajonia-Anhalt casi una de cada once personas poco cualificadas participó en 2015 en cursos de formación continua, en Renania del Norte-Westfalia fue una de cada 22. Con una tasa del 8,7%, Sajonia-Anhalt también se situó muy por encima de la media nacional de personas pocos cualificadas (5,6%). Un total de once *länder* lograron resultados por encima de la media nacional. Por el contrario, Brandeburgo, Sarre, Hamburgo, Baja Sajonia y Renania del Norte-Westfalia se situaron por debajo de ella. De todos los Estados federados, Sarre registró la evolución más positiva al duplicarse entre 2014 y 2015 la tasa de participación de personas poco cualificadas. También Renania-Palatinado y Berlín registraron tendencias claramente positivas. En cambio, en ocho estados federales descendió la tasa. Los expertos afirman que existen notorias diferencias en los *länder* en lo que se refiere a la participación de las personas con baja calificación en la formación continua, pero, si se tiene en cuenta la participación de la población media (12,2%), se observa que en toda Alemania hay necesidad de actuar en lo referente a la formación continua de este colectivo.

Al igual que en el caso de las personas poco cualificadas, la cuota de participación de las personas con riesgo de pobreza en programas de formación continua difiere considerablemente de un *land* a otro. En Bremen (10,1%) es dos tercios más alta que en Sarre (6,0%). A Bremen le sigue Sajonia, Turingia, Renania-Palatinado y Schleswig-Holstein. Las cuotas más bajas se dieron en el Sarre, Sajonia-Anhalt, Baja Sajonia y Renania del Norte-Westfalia. Así pues, en los resultados del estudio apenas se perciben diferencias entre la situación de las personas en riesgo de pobreza y las poco cualificadas ya que estos dos colectivos registran en todos los *länder* cuotas de participación en cursos de formación continua muy por debajo de la media. Por lo tanto, la formación continua está distribuida de manera muy desigual, tanto en lo que se refiere al territorio como en cuanto a los distintos grupos de población. El estudio concluye que además de sus necesidades individuales in situ, los *länder* deben analizar además la forma de convencer más a personas poco cualificadas y en situación de riesgo de pobreza a realizar cursos de formación continua y apoyarles en mayor medida en esta tarea.

Cuota de participación en formación continua en los *länder*



Aprovechamiento del potencial territorial

Así pues, el estudio también revela no solo que la participación en la formación continua está distribuida de forma muy desigual a nivel regional y sino que también los diferentes *länder* utilizan su potencial de forma diferente. Existen considerables diferencias de una región a otra en cuanto a la situación social, económica y demográfica de la población, al poder económico (por ej. fuerza económica, estructura de edad, educación, características demográficas de la población), a la estructura de las zonas rurales o urbanas (densidad de población y conexión de transportes). Estos factores estructurales también influyen en la tasa de participación en la formación continua en *länder* y municipios.

Teniendo en cuenta estas condiciones estructurales, el Atlas Alemán de Formación Continua analiza la cuota de participación que podría esperarse en teoría de una región en base a sus condiciones sociales, económicas y de infraestructura locales. Para poder comparar unos *länder* y municipios con otros a pesar de sus diferencias estructurales, se miden las distintas regiones en función del aprovechamiento que hacen de su propio potencial, el cual muestra la desviación de la cuota de participación real frente a la cuota de participación que se esperaría, el cual sería para cada *land* o distrito del 100%.

El resultado fue que muchos *länder* y municipios se desvían - positiva o negativamente - de la cuota de participación que se espera de ellos,

oscilando el rango de aprovechamiento de su potencial entre el 75% y el 120%. Mientras que *länder* como Baden-Württemberg y Renania-Palatinado superaron con creces las expectativas (119,7% y 117,3% respectivamente), otros, como Sarre (75,4%), Berlín (77,4%), Hamburgo (80,8%) y Brandeburgo (86,8%) se situaron por debajo de su potencial.

En cuanto a la evolución de los estados federados, el *land* que registró la peor evolución fue Sarre: mientras que en 2013 hizo uso de todas sus posibilidades estructurales, en 2015 pudo utilizar solo el 75% de ellas. Sajonia registró la tendencia más positiva: con un incremento de 21,6 puntos porcentuales alcanzó entre 2012 y 2015 el mayor crecimiento y fue el único *land* que logró superar el uso de su potencial al situarse por encima del valor de expectativas del 100% (110,9%). Gracias a ello la cuota de participación en la formación continua aumentó al 13,1%, situándose por encima de la media.

El rango en el ámbito municipal es mucho más amplio y heterogéneo que en los *länder* a la hora de determinar el aprovechamiento de su potencial: mientras que algunos municipios superan las expectativas en más de un 50%, otros se quedan por debajo de su potencial en más de un 50%.

Aprovechamiento del potencial por grupos de población

En lo que respecta a los grupos de población personas en riesgo de pobreza y personas con baja cualificación cabe destacar que los *länder* hacen uso del aprovechamiento de su potencial de forma muy distinta. Aunque la mayoría de ellos agotaron su potencial en formación continua, otros se quedan muy por debajo de sus posibilidades.

En 2015, en once *länder* la participación de trabajadores poco cualificados en la formación continua superó las expectativas. Sólo Sarre cumplió casi exactamente las expectativas de participación. Muy por encima se situó la cuota de Sajonia-Anhalt (143,6%), que también registró el mayor nivel de participación en toda Alemania -2015: uno de cada once trabajadores poco cualificados de entre 25 y 54 años) y Bremen (137,8%). Les sigue con diferencia Renania-Palatinado, Turingia, Sajonia y Schleswig-Holstein siguen.

Por el contrario, hay una serie de *länder* en los que los autores creen necesario actuar. Hamburgo, Brandeburgo, Renania del Norte-Westfalia y Baja Sajonia no sólo hacen un uso insuficiente de su potencial, sino que también van rezagados en lo que respecta a la cuota de participación de personas poco cualificadas en la formación continua al descender entre 2014 y 2015 tanto la cuota de participación como el aprovechamiento de su potencial, situándose por debajo de la media. Mientras que el aprovechamiento del potencial de Hamburgo se situó en 2014 (107,3%)

todavía por encima de las expectativas, en 2015 (80,2%) alcanzó el nivel más bajo de Alemania.

El Sarre, por su parte, tuvo un desarrollo muy positivo. En el mismo período, el aprovechamiento del potencial aumentó del 56,0% al 100,3%. La evolución en Renania-Palatinado, Berlín y Schleswig-Holstein también fue positiva. Mientras que Renania-Palatinado y Berlín seguían estando por debajo de sus expectativas en 2014, en 2015 superaron el porcentaje esperado estadísticamente.

El grupo de personas con riesgo de pobreza aún presenta una mayor heterogeneidad al registrarse un rango todavía mayor en lo que respecta al aprovechamiento del potencial de este colectivo. Destaca Bremen con un 163,2%, mientras que Sajonia-Anhalt con un 76,4% es el *land* que menor uso de su potencial hizo. Berlín, Baja Sajonia, Sarre, Mecklemburgo-Pomerania Occidental y Brandeburgo tampoco explotaron plenamente su potencial. Los autores del estudio consideran necesario actuar en este campo, ya que en estos *länder* participan menos personas en riesgo de pobreza en cursos de formación continua de lo que cabría esperar. Por el contrario, en cuanto al aprovechamiento del potencial registran resultados positivos, junto a Bremen, también Renania-Palatinado, Schleswig-Holstein, Hesse, Baden-Württemberg y Hamburgo al alcanzar cada uno valores superiores al 120%. Entre 2014 y 2015 registraron tendencias muy positivas Renania-Palatinado (de 105,0% al 133,2%) y Sarre (de 64,3% al 87,8%) . Por el contrario, la evolución de Hesse fue claramente negativa al descender el aprovechamiento del potencial entre las personas con riesgo de pobreza en más de 20 puntos porcentuales, aunque con un 127,7% sigue situándose por encima de las expectativas.

Ofertas de formación continua

El Atlas Alemán de Formación Continua evalúa asimismo la oferta de los diferentes grupos de proveedores en los *länder* y municipal, lo que incluye tanto ofertas de la formación profesional como de formación general de cuatro segmentos de proveedores de formación: público, privado, empresarial y por último sindicatos y organizaciones confesionales.

Ofertas públicas

En el ámbito público el estudio revela una oferta de formación continua estable. Como institución más importante de formación continua pública, la Escuela Superior de Adultos (Volkshochschule) ofrece múltiples cursos en el campo privado y profesional. En 2015, el ratio fue de 6,90 cursos de acceso público por cada 1.000 ciudadanos; en total estas instituciones ofrecieron 566.912 cursos. Esta cifra se ha mantenido prácticamente

estable desde 2012. Encabeza la lista Baden-Württemberg con 10,85 cursos/1.000 habitantes, seguido de Baviera con 9,92 cursos. Sarre tuvo una evolución especialmente positiva al crecer el ratio de su oferta pública de 6,66 en 2012 a 7,18 en 2015. Brandeburgo y Mecklemburgo-Pomerania Occidental ofrecieron el menor número de cursos con ratios de 2,61 y 2,96 por cada 1.000 habitantes respectivamente. La menor densidad de oferta en el este se debe a la menor importancia que tienen los centros de educación de adultos en la antigua RDA y el mayor enfoque que se presta a la oferta de formación continua privada tras la reunificación.

Los municipios también son mucho más heterogéneos que los *länder* en cuanto a la oferta pública de formación continua (valor medio 2014/2015): destacan los municipios bávaros (Schweinfurt: 28,56) y Aschaffenburg (28,44). El menor número de cursos se ofrecieron en el este de Alemania (Märkisch-Oderland: 1.11; Zwickau: 1.51; Sajonia central: 1.57). Enzkreis, en Baden-Württemberg, también ofrece un número relativamente pequeño de cursos con 1,62 cursos/1.000 habitantes. Las diferencias dentro de la región son mayores en Baviera, en donde la densidad de la oferta oscila entre 28,56 cursos en Schweinfurt y 1,83 cursos en el distrito de Würzburg por cada 1000 habitantes.

Ofertas privadas

La oferta del sector privado incluye a todos los proveedores comerciales de formación continua, tales como formadores, docentes o instructores por honorarios a quienes las empresas, la Agencia Federal de Empleo o personas particulares encargan y pagan por la oferta de formación continua. Para este tipo de oferta existen datos disponibles sobre formación continua de 2012, 2013 y 2014.

En 2014 en todo el país había un promedio de 46,06 proveedores del sector privado por cada 100.000 habitantes. Las tendencias de años anteriores se siguieron manifestando también en el caso de los proveedores privados: Además de Hamburgo y Berlín, destacan los estados de Hesse, Baviera y Schleswig-Holstein.

Los *länder* con mayor densidad de proveedores fueron Hamburgo y Berlín con 77,55 y 64,47 proveedores/100.000 habitantes respectivamente, situándose la cifra muy por encima de la media nacional (46,06). Bremen, con una densidad de oferta de 44,57, se sitúa ligeramente por debajo de la media nacional. Como en años anteriores, las densidades de oferta más bajas se registran en Sajonia-Anhalt, Turingia y Mecklemburgo-Pomerania Occidental (con 26,21; 26,29 y 27,58 respectivamente). Los resultados sugieren que en las regiones occidentales del país predominan los pequeños proveedores, mientras que en las regiones orientales el número

de proveedores privados de formación es menor por tratarse de empresas más grandes.

En cuanto a los municipios destaca el distrito de Starnberg (110,39 ofertas/100.000 habitantes) con un valor muy por encima de la media, seguido de Heidelberg (104,63 ofertas). Por el contrario, Hof, Tirschenreuth y la circunscripción de Kyffhäuserkreis tienen las cuotas más bajas (8,26; 8,86 y 9,70 respectivamente). Así pues, en Baviera se da tanto la mayor y como la menor densidad de ofertas en Alemania (Starnberg y Hof), y es el land con las mayores diferencias a nivel municipal. También en Hesse las diferencias de la densidad de ofertas a nivel local relativamente grande. En general se observa que la oferta privada de formación continua es particularmente débil desde el punto de vista estructural en las regiones que bordean la antigua frontera entre las "dos Alemanias" (noreste de Baviera y oeste de Turingia).

Ofertas empresariales

La formación continua ofrecida por las propias empresas abarca todos los cursos de formación continua internos y externos de la empresa, así como el incentivo económico en la empresa para participar en cursos de formación continua. Los datos a evaluar corresponden nuevamente al espacio de tiempo 2012-2014.

En 2014, un promedio de 47,96 cursos de formación continua en la empresa estuvieron a disposición de 1.000 ciudadanos alemanes, lo que representa un ligero aumento en comparación con el año anterior (45,32). Son sobre todo las empresas ubicadas en grandes ciudades y zonas de concentración económica las que ofrecen una mayor gama de oferta de formación continua. La oferta en regiones estructuralmente débiles es mucho menor.

Al igual que en años anteriores, Baden-Württemberg vuelve a encabezar la lista de los *länder* con una densidad de ofertas empresariales de 57,29 ofertas por cada 1.000 habitantes en 2014. Le siguen Hesse (56,50) y Baviera (55,78). Berlín es el *land* del este del país con mayor oferta empresarial (43,24) e incluso supera a algunos *länder* occidentales como, por ejemplo, a Renania del Norte-Westfalia (42,45). La oferta empresarial de formación continua más débil se encuentra en Turingia (35,83) y Sajonia-Anhalt (35,40).

A diferencia de los otros tres ámbitos de formación continua, se observa claramente una mayor evolución en las ofertas empresariales de formación continua. De este modo, en Hamburgo, por ejemplo, descendió la oferta un 15% entre 2013 y 2014, mientras que en Hesse aumentó un

23%. Bremen también pudo aumentar significativamente su oferta durante este período.

A nivel municipal, los mejores resultados en 2013 / 2014 se registraron en los distritos de Múnich y Baden-Baden con una densidad de oferta de 84,77 y 84,42 por cada 1.000 habitantes respectivamente, seguidos del distrito de Starnberg con 81,81 ofertas. Por otra parte, la ciudad de Herne ofrece pocas oportunidades de formación continua en la empresa (27.47).

A la hora de evaluar la importancia de la oferta empresarial es especialmente importante tener en cuenta la oferta de cursos que hay en las regiones cercanas ya que a menudo el lugar de trabajo no coincide con el lugar de residencia y, en consecuencia, los cursos de la empresa se imparten en las inmediaciones. A diferencia de las otras ofertas de formación continua, las diferencias entre los municipios no se relativizan al incluir este aspecto, sino que se intensifican. El abanico se extiende desde 93,04 ofertas circundantes por cada 1.000 habitantes en Múnich hasta 1,22 ofertas circundantes en el distrito de Märkisch-Oderland. También Ludwigshafen am Rhein se beneficia de las ofertas de formación ofrecidas en los alrededores (ofertas locales: 31,89 cursos de formación en la empresa/1.000 habitantes: 58 incluyendo los municipios vecinos).

Ofertas de sindicatos y organizaciones confesionales

La oferta de formación continua de este grupo se compone de las actividades de la Asociación Protestante Alemana para la Educación de Adultos (*Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung*, DEAE), la Asociación Alemana de Educación Católica de Adultos (*Bundesarbeitsgemeinschaft e. V., KEB*) y el sindicato patrocinador Grupo de Trabajo Federal para el Trabajo y la Vida (*Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V.*). Todas estas organizaciones establecen diferentes prioridades en sus perfiles de formación y abarcan cursos de formación política y social, así como cursos de formación religiosa, cultural y sanitaria.

El número de cursos de formación continua ofrecidos por los sindicatos y las organizaciones confesionales varía enormemente. Mientras que en algunos municipios no hay ningún tipo de formación continua de este tipo, en muchas ocasiones otros superan el promedio, lo que sobre todo se da en Sajonia-Anhalt, estado federado con uno de los mayores números de proveedores de este sector.

En 2015, las iglesias y los sindicatos ofrecieron un promedio nacional de 1,40 cursos de formación continua por cada 100.000 habitantes, lo que representa una ligera disminución en comparación con 2012 (1,47). A nivel regional, la mayor densidad de oferta se registró en Sajonia-Anhalt

(2,98 proveedores/100.000 habitantes), seguido de Baja Sajonia (1,79). La densidad también era alta en Renania del Norte-Westfalia (1,71). Por el contrario, Berlín, Bremen y Brandeburgo se situaron muy por debajo de la media nacional (0,26; 0,45 y 0,52 respectivamente). En Sajonia-Anhalt se presentan las mayores diferencias regionales: mientras que en algunas ciudades como Wittenberge no hay ofertas de cursos, en otros como Magdeburgo el ratio es de 7,69 cursos/1.000 habitantes. Entre 2012 y 2015, el número de cursos de formación continua se mantuvo en la mayoría de los *länder* relativamente estable. Sin embargo, Renania del Norte-Westfalia pudo registrar una evolución positiva con un aumento de 1,33 a 1,71 proveedores. En Sarre, Baja Sajonia, Renania-Palatinado y Turingia, sin embargo, las tendencias fueron negativas.

B.-EL PROYECTO DE LEY DEL GOBIERNO PARA EL FOMENTO DE LA CUALIFICACIÓN³⁴

Antecedentes

Tras ser presentado por el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, el Consejo de Ministros aprobó el 19 de septiembre el Proyecto de ley para reforzar las posibilidades de cualificación y da mayor protección en el seguro de desempleo (Ley de Oportunidades de Calificación). La ley prevé reducir la cuota al seguro de desempleo del 3% al 2,5% a partir del 1/1/2019, mejorar el acceso a la prestación contributiva por desempleo (12 meses de contribución durante los últimos 30 meses) y ampliar el fomento de la formación continua para trabajadores y desempleados a fin de que las personas puedan seguir desarrollando sus capacidades en un contexto marcado por los cambios tecnológicos. Los planes supondrán menos ingresos para la Agencia Federal de Empleo y un incremento del gasto de hasta 6.200 millones de euros al año. El 18 de octubre el Parlamento debatió la ley en primera lectura. Mientras que los partidos que forman el Gobierno aprovecharon para subrayar la reducción de la carga de los ciudadanos, la oposición considera insuficiente el apoyo económico a la formación continua.

Ya en el acuerdo de coalición de marzo de 2018, el actual Gobierno decidió que se desarrollaría con los agentes sociales una estrategia nacional para la formación continua con el fin de fomentar la promoción profesional y empleabilidad y que dotaría a la Agencia Federal de Empleo de los fondos necesarios para que todos los trabajadores tengan derecho a recibir asesoría sobre formación continua y apoyar a los comités de empresa en su derecho general de iniciativa para presentar medidas en el campo de la formación continua.

³⁴ https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-qualifizierungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1

La estrategia nacional de formación continua forma parte de los planes del Gobierno alemán tiene como objetivo alcanzar el pleno empleo en 2025. Entre los colectivos diana de la estrategia están los trabajadores que quieran reciclarse profesionalmente, los parados de larga duración, las personas que no cuentan con una formación profesional acabada y los solicitantes de protección internacional.

Problema y objetivos de la ley

La ley analiza el problema que origina un cambio legislativo y los objetivos que se quieren alcanzar con esta normativa, que a continuación se exponen:

El Gobierno alemán es consciente de que el cambio estructural digital y demográfico supone un reto para el modelo social y económico alemán. La evolución demográfica está generando en algunas profesiones y sectores una deficiencia de personal cualificado, tanto en lo que respecta a profesiones universitarias, como a profesiones que requieren una formación profesional reconocida. El cambio demográfico y tecnológico acelerará los cambios estructurales y económicos del mercado laboral y exigirá mayores procesos de adaptación en cuanto a la cualificación en los trabajadores, lo que afectará a los trabajadores independientemente de sus cualificaciones, del sector en el que trabajen o del tamaño de la empresa. Para los trabajadores y para la productividad económica y tecnológica del país será vital poder afrontar este cambio estructural y saber aprovechar las nuevas oportunidades de empleo asociadas a él.

En este panorama, en el que las profesiones cambian más lentamente que la aplicación potencial de nuevas tecnologías, la cualificación de los trabajadores decide sobre las oportunidades en el mercado laboral. Tanto los desempleados de larga duración como los trabajadores con baja cualificación siguen teniendo dificultades para encontrar un trabajo a pesar de la buena evolución de las cifras de ocupación. Por ello, el Gobierno se ha impuesto el objetivo de reforzar la formación continua y el asesoramiento, así como adaptar a los retos actuales y futuros la normativa para el fomento que regula los volúmenes II y III del Código Social que regulan las prestaciones contributivas y no contributivas por desempleo así como los programas e instrumentos de las políticas activas de empleo.

Con el cambio estructural en el mercado laboral también surgen nuevas necesidades de protección para los trabajadores, a los que se les exige un mayor grado de flexibilidad. Esto afecta sobre todo a las personas que trabajan durante cortos períodos de tiempo y que, por lo tanto, deben poder confiar en acción protectora del seguro de desempleo.

La Agencia Federal de Empleo (BA) desempeña un papel central en la consecución de estos objetivos. Según estimaciones económicas a medio plazo de la agencia, realizadas en abril de 2018, las reservas del presupuesto de la BA se elevarán a finales de 2018 a aproximadamente 22,5 mil millones de euros. Esta reserva de aproximadamente el 0,65% del PIB es necesaria, según cálculos del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), para cubrir el gasto de la agencia en caso de crisis económica sin necesidad de recurrir a un préstamo federal. Al mismo tiempo, existe un margen de maniobra para financiar las inversiones necesarias en cualificación y ampliación de la cobertura del seguro de desempleo sin necesidad de recurrir a esta reserva y además para poder reducir la contribución del fomento del empleo. Al mismo tiempo, tendrán una menor carga tanto los trabajadores como los empresarios.

Solución que aporta la ley

El Gobierno es consciente de que la respuesta a los retos futuros del cambio digital y demográfico tiene que ser una política de mercado laboral que invierta en la cualificación de los trabajadores y en la mejora de la cobertura del seguro de desempleo. También con el fin de asegurar la mano de obra cualificada piensa que es necesario modernizar las cualificaciones mediante la formación continua y hacer posibles el ascenso profesional, si fuera necesario, también los cambios profesionales. Por ello, se convierten en el punto central las políticas preventivas y de capacitación del mercado laboral que conlleven una inversión en la formación continua y en la cualificación y una amplia protección social en caso de desempleo

El proyecto de ley del Gobierno contempla las siguientes soluciones:

- Posibilitar el fomento de la formación continua de los trabajadores con independencia de su formación, la edad y el tamaño de la empresa, y ampliarla para ofrecer a los trabajadores la oportunidad de adaptarse a la nueva situación y desarrollar sus competencias profesionales, permitirles realizar actividades que no puedan ser sustituidas por tecnologías y en sectores económicos que no se vean afectados por cambios estructurales o realizar una formación continua en una profesión con deficiencia de trabajadores. También se beneficiarán de estos programas las personas que perciban prestaciones públicas de acuerdo al Tomo II del Código Social (prestaciones no contributivas por desempleo). La asunción de los costes de la formación continua y de la subvención de los sueldos y salarios requiere una cofinanciación por parte del empleador.
- Reforzar el asesoramiento sobre la formación continua y cualificaciones por parte de la Agencia Federal de Empleo, también

para los perceptores de prestaciones de acuerdo al Tomo II del Código Social (prestaciones no contributivas por desempleo)

- Ampliar la cobertura del seguro de desempleo a 30 meses, plazo dentro del cual se puede completar el período mínimo de seguro para obtener derecho a la prestación contributiva por desempleo
- Reducir la carga para los trabajadores y los empresarios: la cuota de contribución al seguro de desempleo se reducirá del 3,0% al 2,6% y del 21% al 20% la cuota para calcular el importe global de la seguridad social aplicable para el cálculo de la prestación contributiva por desempleo y otras prestaciones de conformidad con el Tomo III del Código Social.
- Reducir la carga para las empresas, que tienen un alto número de trabajadores temporeros: se mantendrá de forma permanente en tres meses o 70 días laborables el límite temporal más alto para un trabajo temporal libre de contribución a la seguridad Social.

Gastos presupuestarios, excluidos costes de ejecución

El proyecto de ley generará a medio plazo unos gastos adicionales de 220 millones de euros anuales en el presupuesto federal dentro de la partida del seguro básico de demandantes de empleo. No obstante, estos gastos que recaen en los servicios de integración laboral serán integrados en el presupuesto global y, por lo tanto, no supondrán una carga financiera adicional real.

El proyecto de ley genera en el presupuesto de la Agencia Federal de Empleo a medio plazo un gasto adicional o una reducción en los ingresos de hasta 6.200 millones de euros al año, de los cuales recaerán alrededor de 1.100 millones de euros al año en servicios activos de fomento del empleo, y en la partida de la prestación contributiva por desempleo. La reducción de la contribución al seguro de desempleo conduce a medio plazo a una reducción de los ingresos por cotizaciones alrededor de 5.100 millones de euros anuales.

Incidencia económica en los presupuestos del Gobierno y de la Agencia Federal de Empleo en millones de euros (reducción de gastos/Ingresos adicionales (-), Gastos adicionales/reducción de ingresos reducidos (+))

	2019	2020	2021	2022
Incidencia económica en el presupuesto del Gobierno	120	220	220	220
Incidencia económica en el presupuesto de la Agencia Federal de Empleo	5 350	5 910	6 060	6 230

De esta, disminución de los ingresos por la reducción de la cuota del seguro de desempleo	4 670	4 830	4 970	5 130
De esta, resto de disposiciones	680	1 080	1 090	1 100

La reducción de la cuota al seguro de desempleo tendrá un impacto directo en otros ámbitos como por ejemplo la tasa de reemplazo de las pensiones. En el proyecto de ley sobre la mejora de las prestaciones y la estabilización del seguro obligatorio de pensiones que se encuentra en tramitación parlamentaria está prevista, entre otras cosas, la aplicación de una doble línea que asegure que:

- no descienda la tasa de reemplazo del seguro obligatorio de pensiones antes de impuestos por debajo del 48% hasta 2025
- no supere la cuota de cotización al seguro obligatorio de pensiones el 20% hasta 2025.

La reducción de la cuota de contribución al seguro de desempleo del 3,0% al 2,6% conduce a un aumento en el salario neto de los empleados y tiene un efecto matemático amortiguador sobre la tasa de reemplazo antes de impuestos del seguro de pensiones. Teniendo en cuenta que de acuerdo a dicho proyecto de ley hay que mantener la tasa de reemplazo por encima del 48%, los ajustes futuros de las pensiones tendrán que ser mayores, lo que a su vez dará lugar cuotas de contribución más altas y, por lo tanto, también a mayores cargas del presupuesto público.

Efectos indirectos de la reducción de la cuota de la contribución al seguro de desempleo sobre el seguro obligatorio de pensiones y para el Gobierno federal

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Cuota de contribución							
Reducción de la cuota del seguro de desempleo al 2,6%	18,6%	18,6%	18,6%	18,6%	19,4%	20,0%	20,0%
Proyecto de ley para la estabilización y mejora de las prestaciones del seguro obligatorio de pensiones	18,6%	18,6%	18,6%	18,6%	19,3%	19,9%	20,0%
Diferencia en puntos porcentuales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
<i>En miles de millones</i>							
Fondos con cuota adicional*	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	1,4	0,0
Fondos con contribuciones adicionales**	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4	0,0
De ellos:							
Contribución a la educación de los hijos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
Subvención general estatal	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0
Garantía de la cuota de contribución	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

*) Sin contribuciones del Gobierno para los periodos de educación de los hijos.

***) Se han redondeado las posibles diferencias en la suma.

Gastos de ejecución

Además, al ampliar el fomento de la formación continua para el empleo para los desempleados y trabajadores surgen gastos burocráticos y de ejecución y por lo tanto una carga adicional tanto para el ciudadano como para las empresas, aunque también para la Administración.

En este último caso, surgen para la Agencia Federal de Empleo una adaptación única de los sistemas de telecomunicación y de las instrucciones internas, directrices y otras ayudas de trabajo por un importe de alrededor de 400.000 euros. De la tramitación de las solicitudes y de las solicitudes de subvenciones salariales y de la asunción de los costes de formación continua resulta un gasto de alrededor de 6,7 millones de euros anuales. El reforzamiento de la tarea de asesoramiento de la BA va vinculado al objetivo de cambiar la implementación operativa por parte de la BA. Los cambios en la ejecución operativa darán lugar a gastos adicionales de liquidación debido a las consultas y conversaciones de asesoría que se llevarán a cabo, las cuales dependerán del plan de asesoría de la BA. Este gasto se estima actualmente en aproximadamente 46,8 millos de euros al año si se realizan unas 420.000 asesorías. Los gastos de ejecución implican gastos de personal, además de los gastos de cualificación actualmente no cuantificables para el personal a ser desplegado. Para BA, la reducción de la cantidad a tanto alzado de la Seguridad Social que se utilizará como base para calcular el subsidio de desempleo y otras prestaciones de conformidad con el Código Social, Tomo III, dará lugar a un gasto de conversión único de aproximadamente 3 millones de euros.

Otros costes. La reducción de la tasa de contribución al seguro de desempleo aliviará a medio plazo la carga que pesa sobre los trabajadores y las empresas en unos 2 600 millones de euros al año. No es de esperar que tenga efectos sobre el nivel de precios, y en particular sobre el nivel de precios al consumo, son los siguientes

C.-FOMENTO DE LA FORMACIÓN CONTINUA Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO³⁵

El fomento de la formación que regula el Tomo III del Código Social (SGB III) es un instrumento importante de la política del mercado laboral para

³⁵ <https://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildung/weiterbildung.html>

<https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/foerderung-berufliche-weiterbildung>

mejorar las oportunidades de empleo a través de la cualificación profesional. La normativa sobre el fomento de la formación continua también se aplica en el seguro básico de desempleo en base a la frase 2, número 4, apartado 1, artículo 16 del Tomo II del Código Social. No sólo tienen derecho al fomento de la formación continua los desempleados o trabajadores amenazados con el desempleo, sino que también las personas con una relación laboral pueden percibir ayuda bajo determinadas condiciones (por ejemplo, falta de cualificación profesional, empleo en las PYME).

Con la entrada en vigor de la "Ley para reforzar la formación continua profesional continua y la cobertura del seguro de desempleo" (AWStG) el 1 de agosto de 2016 mejoró el acceso a la formación continua, especialmente para los trabajadores poco cualificados y los desempleados de larga duración. Los trabajadores que aún no disponen de un título de formación profesional pueden recibir ayudas económicas para adquirir conocimientos cuando ello sea necesario para poder participar con éxito en cursos de formación continua profesional conducentes a obtener una certificación final. Para reforzar su motivación, la ley prevé el pago de bonificaciones para aquellos trabajadores con poca o ninguna formación que aprueben el examen intermedio (1.000 euros) y el examen final (1.500 euros) de una formación para el empleo. Asimismo, esta ley introduce la posibilidad de que los desempleados que interrumpen o causen baja en la agencia de empleo por participar en una formación para el empleo puedan seguir pagando voluntariamente las cotizaciones al seguro de desempleo. Asimismo, pretende flexibilizar las ayudas para la formación para el empleo de trabajadores de la PYME abriendo la posibilidad de mantener las ayudas incluso en aquellos casos que el trabajador realice la formación fuera de su jornada laboral, siempre y cuando el empresario asuma el 50% del gasto de la formación.

Fomento por la Agencia Federal de Empleo

El fomento de la formación continua es una de las medidas de la política alemana del mercado laboral más importantes en vista de la actual falta de personal especializado en determinados sectores. La Agencia Federal de Empleo ofrece información sobre la formación continua tanto para las personas que deseen obtener un título profesional, que deseen impulsar su carrera, introducirse en el mercado laboral o cambiar de profesión. Asimismo apoya económicamente a aquellas personas que deseen realizar cursos de formación continua. Estas ayudas van dirigidas principalmente a las personas que perciben la prestación no contributiva, a los trabajadores que se ven amenazados con el desempleo o aquellos que tienen una baja cualificación. Existen distintas modalidades de fomento económico, entre las que cabe destacar

Talón de formación (Bildungsgutschein): es el principal instrumento de formación para el empleo de personas desempleadas, tanto en el ámbito de la prestación contributiva por desempleo como en el de la no contributiva, y de los trabajadores en riesgo de ser despedidos por no disponer de un nivel de formación adecuado y es emitido por las agencias de empleo o los *jobcenter*. La introducción del talón de formación en 2003 supuso conceder al interesado un mayor grado de autonomía en la selección y gestión de la oferta formativa. El organismo correspondiente puede expedir un talón de formación siempre y cuando llegue a la conclusión de que la participación en la medida específica elegida por el interesado facilitará su inserción laboral o su permanencia en el mercado de trabajo. En el mismo se indica, entre otras cosas, el objetivo formativo, el tiempo necesario para alcanzar el objetivo formativo y el área de aplicación regional. Bajo las condiciones especificadas en el talón, el titular puede canjearlo en una institución autorizada de su elección y tiene la libertad de elegir la medida que más le convenga dentro de las recogidas en el talón. Es requisito imprescindible que antes de la expedición de talón se haya producido una entrevista con el funcionario de la agencia y que la medida y la empresa que la ofrezca hayan obtenido una acreditación. Dicho talón puede tener una vigencia temporal o una limitación geográfica. El talón de formación también especificará si se incluyen también gastos de curso, de viaje, de alojamiento y manutención y gastos de guardería. La persona también mantendrá su derecho a seguir percibiendo la prestación contributiva o no contributiva por desempleo durante la formación continua si se cumplen los requisitos previos.

Dos programas específicos que también se financian con el talón de formación son el Programa de Formación para el Empleo de Trabajadores Poco Formados y de Trabajadores Mayores (WeGebAU) y la Iniciativa para Acompañar el Cambio Estructural (IFLAS).

Programa de Formación para el Empleo de Trabajadores Poco Formados y de Trabajadores Mayores (WeGebAU): Este programa de formación continua va dirigido a los trabajadores de pequeñas y medianas empresas con menos de 250 empleados o para trabajadores sin cualificación profesional o con una cualificación profesional pero que han ejercido una actividad semicualificada o no cualificada durante al menos 4 años y ya no pueden ejercer la profesión que han aprendido. La Agencia Federal de Empleo cuenta con este programa desde 2006 y se trata del primer programa específico para fomentar la formación para el empleo en el empleo.

El programa contempla dos vías de financiación. Por un lado, las agencias de empleo podrán financiar también la formación de trabajadores más jóvenes siempre y cuando el empresario asuma el 50% del coste de la medida. La vigencia de este instrumento, en principio limitada hasta 2014,

fue ampliada hasta 2019. Por otra parte, los empresarios que permitan que el trabajador realice una formación para el empleo dirigida a la obtención de un título profesional podrán obtener una bonificación parcial de las retribuciones. Las agencias de empleo pueden financiar la formación para el empleo de trabajadores mayores de 45 años en una PYME de forma parcial o total.

Iniciativa para acompañar el cambio estructural (IFLAS, Initiative zur Flankierung des Strukturwandels): este instrumento para impulsar la formación de desempleados y trabajadores es gestionado por las agencias de empleo. Tiene como objetivo lograr que desempleados y trabajadores con poca cualificación obtengan un título profesional en alguna profesión con demanda no cubierta en esa región. El programa sirvió además para elaborar formaciones modulares conducentes a la obtención de un título profesional, un instrumento idóneo para aquellos desempleados a los que les resulte difícil realizar una formación completa. En el ámbito de las prestaciones no contributiva y contributiva, la agencia y los organismos gestores de los desempleados de larga duración pueden además concertar medidas específicas e individualizadas de formación en caso de darse una necesidad concreta resultante de las circunstancias personales del desempleado y siempre que ningún proveedor externo ofrezca una formación adecuada.

Bonificación para la formación (Bildungsprämie): el Gobierno apoya con una prima para la formación a aquellas personas con bajos ingresos que deseen participar en cursos de formación continua orientada a la profesión. La bonificación consta de varios componentes: un vale de bonificación, con el que el Estado asume el 50% de los gastos del curso de formación continua (máximo 500€), y un vale de ahorro en la formación continua. Ambos bonos son combinables. Los requisitos previos para percibir la ayuda son: trabajar con una jornada laboral de por lo menos 15 horas a la semana o estar en excedencia por maternidad o para el cuidado de los padres y tener unos ingresos anuales brutos inferiores a 20.000 euros. Es gestionada por el Ministerio Federal de Educación y no hay límite de edad para la financiación.

Bonificación para la formación continua (Weiterbildungsprämie). Los participantes en una formación continua que comenzó después el 1 de agosto de 2016 y que conduzcan a la obtención de una cualificación profesional podrán recibir, bajo determinadas condiciones, una bonificación de formación continua. La duración de la formación deberá ser de al menos 2 años. Se adquiere el derecho a recibir una bonificación de 1.000 euros al superar con éxito el examen intermedio en una cámara en el marco de un curso de formación continua. El requisito previo para ello es que se haya establecido un examen intermedio en la normativa

profesional pertinente o en los reglamentos de formación. La prima por aprobar el examen final será de 1.500 euros.

Iniciativa para completar una formación profesional (*Zukunftstarter*). Con esta iniciativa, las agencias de empleo y los *jobcenter* ayudan a jóvenes mayores de 25 años a obtener una cualificación profesional reconocida. Se financiarán las cualificaciones, ya sean a tiempo completo o parcial, que preparan para una cualificación profesional reconocida. La iniciativa va dirigida a los siguientes colectivos: desempleados y trabajadores poco cualificados sin título de formación profesional o con título de formación profesional que han ejercido una actividad poco cualificada o no cualificada durante 4 años y no pueden ejercer ya la profesión que han aprendido y para las persona que vuelven a ejercer su profesión. Se abonará una retribución por el reciclaje profesional y además se cubrirán también los gastos de formación, desplazamiento y cuidado de los niños. Bajo determinadas circunstancias se recibirá una prima por aprobar un examen intermedio o final. El objetivo de este programa es conseguir que hasta el año 2020 unos 120.000 jóvenes (25-35 años) sin formación profesional consigan una cualificación profesional realizando una formación profesional o continua

Otros programas de ayuda

Además de los programas de la Agencia Federal de Empleo en Alemania, existen una serie de programas de ayuda a la formación profesional y formación continua. Una visión general de los mismos se encuentra en el enlace www.foerderdatenbank.de del Ministerio Federal de Economía y Energía. Información sobre posibilidades de financiación en el marco de la formación continua (por ejemplo, formación de maestros de oficio y técnicos) en virtud de la Ley de ayuda para el perfeccionamiento y ascenso profesional (*Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz - AFBG*) también se puede encontrar en el siguiente enlace www.meisterbafoeg.info del Ministerio Federal de Educación e Investigación. Por último, el Ministerio Federal de Educación e Investigación también apoya a los trabajadores por cuenta ajena en la formación profesional continua a través de la llamada "prima de formación" (www.bildungspraemie.info).

Crédito para el ascenso profesional (*Aufstieg-Bafög*): Con este crédito público gestionado por el Ministerio Federal de Educación e Investigación se apoyar económicamente la formación continua que facilita el ascenso profesional y contempla la preparación de más de 700 títulos legalmente regulados (por ej. maestro de oficio, economista de empresa o educador). Los cursos preparatorios para el examen respectivo pueden tener lugar a tiempo completo o parcial y deben tener una duración mínima de 400 horas lectivas. El objetivo es, por regla general, obtener una primera formación profesional finalizada y la posterior práctica profesional. Las

personas con un título de grado, con el bachillerato o personas que no finalizaron una carrera universitaria podrán recibir la ayuda bajo ciertas condiciones. No hay límite de edad para recibir esta ayuda compuesta de subvenciones no reembolsables combinadas con préstamos a bajos intereses. También son subvencionables los costes de material para un proyecto de examen de maestro de oficio y, en el caso de las familias monoparentales, los costes del cuidado de los niños durante la formación continua. Si se realiza una formación a tiempo completo se podrá solicitar una ayuda económica para costear la manutención.

Beca de promoción (Aufstiegstipendium): el Ministerio Federal de Educación e Investigación apoya a especialistas particularmente talentosos que tengan completada una formación profesional y con experiencia práctica a adquirir su primer título académico. La beca de promoción ayuda realizar un primer estudio universitario a tiempo completo o parcial en una universidad estatal o reconocida. Los requisitos para la obtención de esta beca son: haber completado una formación profesional o perfeccionamiento profesional, disponer al menos dos años de experiencia profesional (en el momento de la solicitud y antes del inicio de los estudios), certificar la especial capacidad de rendimiento en la formación y en la profesión y no tener título universitario. Para los estudiantes que ya estén realizando un estudio universitario será posible presentar la solicitud hasta el final del segundo semestre. Las personas seleccionadas recibirán importes mensuales para cubrir la manutención, el alojamiento y el coste de libros. También se puede conceder una ayuda global para el cuidado de los hijos menores de diez años. La ayuda es un importe global y, por lo tanto, no vinculado al nivel de ingresos y no reembolsable.

Beca para la formación continua (Weiterbildungstipendium): el Ministerio Federal de Educación e Investigación apoya a jóvenes talentosos que terminan su formación profesional a realizar posteriormente cursos de cualificación profesional y formación continua de alto nivel que normalmente se llevan a cabo en paralelo con el empleo. Bajo determinadas condiciones también será posible apoyar económicamente la realización de estudios universitarios a tiempo parcial. El requisito previo para solicitar la beca es no tener más de 24 años (en casos excepcionales 25 años), haber completado la formación profesional en una formación dual reconocida o en una profesión especializada en el sistema de salud y justificar estar especialmente cualificado para la beca de formación continua. En el momento de la solicitud, será necesario trabajar al menos 15 horas semanales o estar inscrito en la Agencia de Empleo como solicitante de empleo.

Cheque de formación continua (Weiterbildungsscheck) son ofertas de fomento que hay en casi todos los estados federados, aunque a veces con

distinta denominación (bono de formación continua, cheque de formación o cheque de cualificación). Pueden ser canjeados en una institución formativa reconocida y, por regla general, se conceden para cursos de formación profesional continua con y sin cualificación para que los trabajadores por cuenta ajena amplíen sus conocimientos profesionales o los adapten a la situación actual. Los requisitos varían de un *land* a otro:

- la ayuda va dirigida, por regla general, a trabajadores sujetos a cotizaciones a la seguridad social, aprendices, a personas que reingresan en el mercado laboral, a trabajadores de profesiones libres y a pequeños empresarios que residen en el estado federal respectivo.
- la ayuda se limita por lo general a los colectivos más vulnerables (personas mayores, trabajadores con origen migratorio, personas de bajos ingresos, sin titulación escolar ni cualificación profesional o trabajadores de las PYME).

Los *länder* determinan el límite máximo hasta el cual se concederá la ayuda (por ejemplo, el 50% de los gastos del curso o un máximo de 1.000 euros); aunque también se prevé una contribución económica del propio interesado.

Vacaciones para la formación (*Bildungsurlaub*): también conocido como *Bildungsfreistellung* o *Bildungszeit*, las normativas regionales de 14 de los 16 *länder* (excepción Baviera y Sajonia) regulan el derecho subjetivo de los trabajadores en activo a disfrutar de una semana de tiempo libre para la formación vinculándolo con el derecho a la continuación del pago salarial. Tendrán derecho a esta excedencia los trabajadores, aprendices y funcionarios con su lugar de residencia principal en el estado federal respectivo, por regla general, los contenidos de la formación deben estar relacionados con temas políticos o profesionales y el trabajador debe asumir el coste de matrícula y otros gastos que puedan surgir. Aunque en la mayoría de los casos se conceden 5 días de permiso por año natural, puede variar este periodo dependiendo del *land* y de la edad del trabajador.

Proveedores de formación

La acreditación es el primer paso del sistema del control de la calidad de la formación para el empleo en el empleo y para desempleados, que se sustenta en tres pilares: el sistema de acreditación de los proveedores de la formación para el empleo y de los programas; los funcionarios en las agencias de empleo locales; y el servicio de inspección de los instrumentos de las políticas activas de empleo de la propia agencia.

Para poder obtener financiación pública a través de los talones de intermediación, los proveedores de la formación y sus programas deberán obtener un certificado regulado por el Reglamento de Acreditación y Autorización (AZAV). Bajo la supervisión de la Oficina Alemana para Acreditaciones (DakkS), un total de 36 centros privados denominados Oficinas Especializadas (FKS) expiden los correspondientes certificados.

Por su lado, también la agencia de empleo local asigna a cada programa de formación para el empleo un funcionario que tiene derecho a visitar el programa sin previo aviso, entrevistar a los participantes y revisar la documentación. La tercera instancia es el Servicio de Inspección de los Instrumentos de Políticas Activas de Empleo (ADML) de la propia Agencia Federal de Empleo, que cuenta con tres sedes (Berlín, Dusseldorf y Núremberg).

Este sistema de control parece insuficiente ante el enorme número de cursos y proveedores. Así por ejemplo, uno de los 36 centros privados de acreditación, que gestiona un total de 20.000 cursos sólo retiró la autorización a 80 proveedores en los últimos años. Las agencias de empleo no pueden retirar la acreditación a los proveedores y se limita a notificar cualquier incidencia a los organismos competentes de la acreditación.

FRANCIA

EL «BIG BANG», Y DESPUÉS ¿QUÉ³⁶?

Casi un año de negociaciones y de trabajo parlamentario habrá sido necesario para el parto, el pasado 1 de agosto, del «big bang» de la formación prometida por Muriel Pénicaud. Si el Gobierno elogia sobre todo la individualización de los derechos y la desaparición de la intermediación en el acceso a la formación, la verdadera revolución consiste sobre todo en una nueva señalización de los fondos hacia las políticas del empleo.

« ¡Y bueno, ya está. Lo han roto todo!», suspira este sindicalista resignado. «En fin, habría podido ser peor: en su folleto de campaña, Macron hablaba sencillamente de nacionalizarlo todo. ¡No ha sido el caso... aunque no estamos tan lejos!» Lo que se *ha roto*, si creemos a este responsable sindical encargado en su confederación de los expedientes sociales, es el sistema de formación profesional de los asalariados fundado mediante la *ley Delors* de 1971. Un sistema basado en el principio de un *tríptico* recaudación-mutualización-redistribución de los fondos de las empresas por parte de los interlocutores sociales, para sustituirlo por un nuevo paradigma «personalizado y sin intermediarios», que se basa en la libre elección de los individuos. «Se trata no de una reforma menor, sino de una reforma que se inscribe en el largo plazo y que tiene por objeto trastornar a fondo las estructuras de la formación profesional», analiza Jean-Marie Luttringer, asesor y experto en derecho de la formación. Lo que confirma por otra parte Muriel Pénicaud: «Habíamos tenido una ley formidable en 1971. El sistema francés constituía entonces una referencia para los demás países. Pero hoy, estamos retrasados con los otros miembros de la OCDE, mientras que la batalla de las competencias causa estragos».

«Esta reforma, es una apuesta», explicaba Antoine Foucher, su director de gabinete, hace algunos meses a los dirigentes de los OPCA. ¿Apuesta? El término utilizado por el antiguo director de los asuntos sociales del Medef había mosqueado entonces a los interesados. «Porque una apuesta, puede perderse...», confía hoy uno ellos. Con todo, la evolución del sistema hacia una mayor individualizaciones de los derechos era previsible, opina Sabrina Dougados, abogada en el gabinete Fromont-Briens: «Seguimos en una continuidad histórica: la reforma de 2003 *parió* el derecho individual a la formación (DIF); la de 2009, el DIF portable; la de 2013, la CPF...», enumera. Si la cuenta personal de formación se realizó efectivamente en el año 2013, los interlocutores sociales habían elegido, en la época, contabilizarla en horas de formación antes que en euros. La actual

³⁶ «Le big bang et après?», publicado en el número 194 de la revista «Liaisons Sociales Magazine».

reforma corrige el tiro. Y este cambio de marcha es cualquier cosa salvo anodino, afirma Bertrand Martinot, *senior fellow* del Instituto Montaigne: «La monetización del CPF no es más que una medida técnica: reduce la influencia de las ramas profesionales sobre los precios de la formación», explica. En una nota del instituto, publicada en enero de 2017, éste se mostraba a favor de la valorización en euros para ayudar a despegar al dispositivo. De facto, según las conclusiones de un estudio de Dares de julio de 2018, las contribuciones a la CPF accesibles en función de los OPCA de fijación de los asalariados podían variar de 9 a 80 euros por hora de formación.

Una aplicación para el Smartphone y CPF en euros

Esta monetización del CPF –en torno a los 500 euros al año durante diez años y hasta 800 para los menos cualificados– constituye precisamente la piedra angular de la reforma, tal como ésta es presentada por Muriel Pénicaud. El ministerio no teme presentar esta valorización como un golpe de presión psicológico sobre los individuos, con el fin de incitarles a apoderarse de «su» CPF, allí donde el antiguo cálculo por horas sólo había dado resultados mitigados. A manera de prueba: en enero de 2018, el sitio CPF de la Caja de depósitos y consignaciones (CDC) sólo registraba cinco millones de cuentas abiertas sobre los treinta millones de trabajadores activos del país. En cuanto a los expedientes de formación realmente iniciados, sólo ascendían a cerca de 300 000: la mitad desempleados animados por Pôle Emploi a movilizar su cuenta. «El principio de universalidad de la CPF chocó rápidamente con los mecanismos concretos de financiación de la formación profesional continua construida “en silos”, en los que la cuenta personal de formación se integró», observa Dares.

Es precisamente la voluntad de destruir esta lógica de silo lo que impulsó al Gobierno a imaginar una CPF monetizada accesible mediante una aplicación para *smartphone*, operativa en julio de 2019, a partir de la cual cada uno podrá movilizar su cuenta, elegir su organismo de formación y pagarla «en tres clics», según los deseos de la ministra. Esta voluntad de simplificar el acceso al dispositivo tendrá otra consecuencia: la desaparición de las listas de las certificaciones seleccionables para la CPF, elaboradas desde 2015 por los interlocutores sociales del Copanef. Mañana, cualquier organismo de formación acreditado por el Comité francés de acreditación (Cofrac) podrá proponer sus formaciones mediante la aplicación. Daños colaterales: la selva de las etiquetas de calidad, que supuestamente probaban la buena fe de los prestadores de servicios de formación, debería desaparecer. Así como el «DataDock», este anuario mantenido y controlado por el OPCA contabiliza los organismos que pueden demostrar que respetan los veintinueve criterios de calidad. Simplificación general, por lo tanto, aunque numerosas dudas subsisten

en cuanto a la capacidad del público en general para convertirse en masa en usuarios de la aplicación.

La prioridad es la lucha contra el desempleo

Más problemáticas, en cambio, pueden ser las consecuencias de la desaparición del CIF, este permiso individual de formación con el cual los asalariados podían esperar financiar una reconversión profesional. Hoy administrado por organismos en las manos de los interlocutores sociales (Fongecif y Opacif), debe desaparecer en favor de una «CPF de transición», confiado a las futuras comisiones paritarias interprofesionales regionales (CPIR). Si las organizaciones sindicales y patronales llegaron a salvar la gestión paritaria del dispositivo, peligra el empleo del mil asalariados de los organismos que van a desaparecer. El tributo social más pesado corre el riesgo de pagarlo el Fongecif que pierde, además, la gestión del Consejo en evolución profesional (CEP). Este servicio destinado a acompañar a los asalariados que buscan una reconversión, mañana podrá ser gestionado por los operadores (públicos y privados) por poco que respondan a los concursos regionales convocados por Francia Competencias (la futura agencia cuatripartita, que reunirá al Estado, a las regiones y a los interlocutores sociales), que nacerá la fusión de los actuales Cnefop, Copanef, RNCP y FPSPP, y que estará encargada de patrocinar el nuevo ecosistema de la formación.

Individualización de los derechos, aplicación móvil... según Joël Ruiz, director general de Agefos PYME, lo que el Gobierno presenta como el motor de la reforma no es más que la carrocería. La verdadera novedad debe buscarse bajo el capó: «El verdadero *big bang* es la asignación de una mayoría de los fondos de la formación hacia las políticas de empleo, en particular, para luchar contra el desempleo de los jóvenes y conseguir la transición digital de las empresas», explica. La ilustración práctica llega con la nueva rejilla de distribución de la contribución de los empresarios para la formación y a la alternancia que serán recaudadas por las Urssaf a partir del año 2021. Sobre el 1,68 % de la masa salarial de las empresas con más de once asalariados (y el 1,23 % por debajo de ese nivel), la parte susceptible de volver de nuevo al bolsillo de los empresarios, de conformidad con la *mutualización* del plan de formación de las empresas no debería exceder del 0,1 % o del 0,2 % del total (el importe exacto será objeto de un futuro decreto). Y aun así sólo se referirá a las *cajas* de las empresas con menos de 50 asalariados. Carga a los otros la financiación de la formación de los suyos, sobre sus propios fondos o mediante co-construcciones financieras de sus colaboradores realizadas a partir de la CPF convertida en euros. Para el resto, la parte del león de las contribuciones se orientará hacia la alternancia (0,68 %, en adelante en las manos de las ramas profesionales mediante los OPCO) o hacia el PIC, este «plan de inversión en las competencias», presupuestado en 15

millones de euros a lo largo del quinquenio y destinado a formar un millón de parados larga duración y otros tantos jóvenes en paro en los oficios en *tensión*, en los empleos *verdes* o vinculados a la transición digital. Su financiación debería basarse en una parte de al menos un 0,3 % de las contribuciones, si nos atenemos a la asignación diseñada por los interlocutores sociales en la negociación del ANI del 22 de febrero, pero que precisará un futuro decreto.

La fracción atribuida a la financiación de la CPF de los activos será objeto de un decreto, pero debería, siempre según las claves de reparto del ANI, oscilar en torno al 0,2 % de las contribuciones. Se trataría de una cuantía insuficiente para un recurso masivo a este dispositivo, según Jean-Marie Luttringer. «La cuestión consiste en saber lo que permite comprar este recurso. Evidentemente, no será suficiente. Con toda lógica, se irá hacia la co-inversión, es decir, una contribución mucho más importante de los hogares a la financiación de su propia formación. En la actualidad, en Francia, esta contribución asciende a 1 500 millones de euros frente a los 15 000 o 16 000 en Alemania», que él estima. La Federación francesa de la formación profesional (FFP) se inscribe en la misma lógica pidiendo al Gobierno la instauración de una bonificación fiscal para los compradores de formación. ¿Y si el verdadero reto de la reforma, a largo plazo, consistiese en incentivar a los trabajadores los activos a echar mano de su bolsillo para formarse?

Arnaud Portanelli, cofundador de Lingueo considera que el mercado de la formación «no está configurado para una guerra de precios». Piensa que la reforma va a cambiar la oferta de formación, produciendo una modificación radical. La verdadera modificación que introduce la reforma, es la monetización de la CPF. Va a permitir al mercado conocer los precios reales de una acción de formación, lo que nunca había sido el caso hasta ahora, puesto que los precios se determinaban en función del método de asunción financiera de los individuos. Prueba de ello es que los organismos de formación (OF) nunca habían reflexionado sobre la cuestión del precio justo. El señor Portanelli no se considera capaz de determinar qué tipo de formación se puede ofrecer con 500 euros.

De lo que está seguro es de que se va a producir una «guerra de ofertas» entre organismos de formación. A partir de la instauración de la monetización, prevista para enero de 2019, los OF van a bajar sus tarifas para ofrecer precios más atractivos. Antes, los individuos no se preocupaban, pero ahora que va a tratarse de su dinero, los prestadores de servicios van a tener que calcular sus tarifas al euro. Eso corre el riesgo de ser algo *sangriento*, ya que el mercado no está configurado para una «guerra de precios». Quizá aparezcan nuevos protagonistas que pegarán su oferta a la tarifa de la CPF sin preocuparse de la calidad.

Arnaud Portanelli quiere creer que pronto estará disponible la aplicación que permitirá a cada uno elegir su formación «en tres clics». Pero la aplicación corre el riesgo de fracasar si no se piensa en términos de «servicio al usuario». Ahora bien el actual portal de la Caja de depósitos no lo es, puesto que se concibe en función de las certificaciones accesibles y no de las formaciones. ¿Existe por otra parte una base de datos de la oferta de formación que deba intercomunicarse con la aplicación? Está la de los Carif³⁷, pero no se adapta a una CPF monetizada. En resumen, eso corre el riesgo de ser más difícil de lo que parece. Lo peor en su opinión sería poner en línea, en julio de 2019, una aplicación «1.0» que no funcionara o que lo hiciera mal, a la espera de una actualización. Nada mejor para hacer huir al público y volverlo a atraer nunca.

Un proyecto de decreto ³⁸ fija los futuros niveles de dotación económica de la CPF en euros

La *alimentación* de la cuenta personal de formación (CPF) debería hacerse anualmente en el nivel de 500 euros, dentro del límite máximo de 5 000 euros para la mayoría de los asalariados. Es lo que prevé un proyecto de decreto examinado por el Cnefop ³⁹ el 12 de octubre, confirmando así los importes ya anunciados por el ministerio de Trabajo.

Este proyecto de decreto, cuya publicación se espera para el día 30 de noviembre, debe entrar en vigor el día 1 de enero de 2019. Será completado el 14 de diciembre por otro texto que fijará el importe del incremento que abastecerá la cuenta de un beneficiario de la obligación de empleo.

Los niveles de *alimentación* de derecho común

Para el asalariado que efectúa una jornada de trabajo con una duración superior o igual a la mitad de la jornada legal o convencional de trabajo sobre el conjunto del año, el proyecto de decreto prevé una dotación a la altura de 500 euros por año de trabajo, hasta un límite máximo de 5 000 euros.

En cuanto a los asalariados que trabajan menos del 50% de la duración legal o convencional de trabajo en el conjunto del año, enumera las modalidades de la prorratea

³⁷ Centre animation ressources d'information sur la formation (Centro de animación de recursos de información sobre la formación).

³⁸ Liaisons Sociales Quotidien - L'actualité, N° 17670, 11 octobre 2018.

³⁹ Conseil National pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelles (Consejo nacional para el empleo, la formación y la orientación profesionales). Nacido de la ley relativa a la formación profesional, al empleo y a la democracia social, el CNEFOP se compone, en torno a un núcleo cuatripartito de protagonistas que forma su oficina (Estado, regiones e interlocutores sociales representativos a nivel nacional e interprofesional) de los principales responsables y operadores del empleo, la orientación y la formación profesional. El CNEFOP tiene también por responsabilidad el definir prioridades trienales y elaborar la estrategia compartida para aplicarlas.

de los derechos precisando que:

- los importes obtenidos deberían redondearse al céntimo de euro superior;
- el número de horas de trabajo de referencia para el cálculo de la *alimentación* sería igual, a falta de duración convencional, incluso para los asalariados a la cuantía fija anual en días, 1 607 horas.

Así, tal y como ilustra la nota de presentación del proyecto de decreto, para un asalariado cuya duración de trabajo anual sea de 600 horas, el cálculo sería el siguiente: $600/1\ 607 \times 500$. Lo que equivale a 186,68 euros.

Para los asalariados cuya remuneración no se establece en función de un horario de trabajo (por ejemplo, directivos, profesionales independientes, etc.), el cálculo de los derechos de la CPF se efectuaría sobre la base de su remuneración anual y por un importe igual a 2 080 veces la cuantía del SMIC por hora en bruto, o sea, $2\ 080 \times 9,88$ euros = 20 550,40 euros. Para una remuneración superior a este importe, la CPF se abastecería con 500 euros. En cambio, para un asalariado que perciba una remuneración anual bruta inferior a 20 550,40 euros, la *alimentación* se haría a prorrata de la relación entre la remuneración percibida y el importe de referencia. Así pues, ilustra la nota de presentación del proyecto de decreto, para una remuneración de 19 000 euros, el importe de abastecimiento de la cuenta sería: $500 \text{ euros} \times (19\ 000 \text{ euros}/20\ 550,40 \text{ euros}) = 462,28$ euros.

Con el fin de garantizar la carga de la CPF de los asalariados, la Caja de depósitos y consignaciones (CDC) debería basarse en los datos resultantes de las declaraciones sociales nominativas (DSN). La *alimentación* anual de las cuentas se produciría, a más tardar, el 30 de abril del año siguiente y, en consecuencia, por primera vez en el año 2020, de conformidad con el año 2019.

El crédito anual y el límite máximo aplicables a los asalariados poco cualificados

Los asalariados que no obtienen un título de nivel V (bachillerato o BEP), o una certificación de rama, deberían beneficiarse de un ritmo de adquisición de los derechos aumentado por un importe de 800 euros por año de trabajo hasta un límite máximo de 8 000 euros. En caso de trabajo a tiempo parcial (inferior al 50 % de la jornada completa), el crédito anual sería a prorrata según las mismas normas aplicables a los asalariados de derecho común. Una información específica sobre el incremento debería proporcionarse en el marco del servicio desmaterializado de la CPF y del Consejo de evolución profesional (CEP).

Para beneficiarse de este aumento, el asalariado debería declarar, por propia iniciativa o por medio de su consejero de evolución profesional, que cumple las condiciones de nivel de formación requeridas por la ley. Esta declaración se efectuaría gracias al servicio desmaterializado de la CPF.

La CDC procedería a la dotación aumentada de la cuenta del asalariado a partir del año en el cual se efectuó la declaración, incluso aunque el asalariado la presente a finales de

año. El aumento, que no es retroactivo, no se reflejaría sobre los derechos inscritos a finales de 2018 sobre las CPF. El asalariado no tendría que reiterar su declaración para los años siguientes mientras su situación no cambiase. En cambio, cuando el asalariado hubiera adquirido una certificación de nivel V, debería declararlo a través del servicio desmaterializado de la CPF y el aumento no le sería ya aplicable a partir del año civil siguiente.

En caso de declaración fraudulenta o errónea, se recalcularían los derechos inscritos. El titular de la CPF que hubiera movilizó sus derechos debería reembolsar a la CDC las sumas indebidamente utilizadas. A falta de reembolso, los derechos inscritos en la CPF no podrían utilizarse. En estas situaciones, donde se constata un fraude, la persona podría ser objeto de las sanciones penales aplicables en cuanto a estafa y utilización de documentos falsos.

La CPF de los trabajadores independientes y personas acogidas en los Establecimientos y servicios de ayuda por el trabajo

La ley «futuro profesional» monetizó la CPF de los trabajadores independientes. Según el proyecto de decreto, su cuenta se abastecería por un importe de 500 euros por año de trabajo, hasta un límite máximo de 5 000 euros. El crédito anual se calcularía *pro rata temporis* para los trabajadores independientes que no ejercen su actividad un año entero. La dotación de las CPF de los independientes por la CDC debería producirse, a más tardar, el 30 de abril del año siguiente.

En cuanto a las personas discapacitadas acogidas en Esat (establecimiento y servicio de ayuda por el trabajo), se beneficiarían de una dotación aumentada por un importe de 800 euros por año de admisión, a tiempo completo como a tiempo parcial, hasta un límite máximo de 8 000 euros.

Para las personas que dependen durante un año de varios estatutos que conducen a una diferente alimentación de la CPF, serían aplicables el importe anual de *alimentación* y el límite máximo más favorable. Así pues, un asalariado poco cualificado que se convirtiera en artesano se beneficiaría en julio de 800 euros para todo el año.

Responsables de formación: un valor añadido por probar⁴⁰

La reforma de Muriel Pénicaud trastorna la función de responsable de formación en las empresas. Hasta entonces adosada a una obligación fiscal, la profesión va a tener que aprender a seducir a las direcciones de las empresas y a sus asalariados, para construir la arquitectura financiera de los futuros planes de adaptación y desarrollo de las competencias con medios a la baja. De lo contrario, la profesión podría desaparecer.

⁴⁰ Publicado en el número 194 de la revista «Liaisons Sociales Magazine».

Responsable formación, Sylvain Humeau, que es el presidente de la Agrupación de actores y responsables de formación (Garf) y antiguo responsable del centro de conocimientos especializados SynerForm (la universidad de empresa del grupo Engie), alerta en todo caso sobre los riesgos que la reforma de la formación hace recaer sobre el oficio. «La reforma va a hacer entrar a los responsables de la formación en una lógica darwiniana: los que no se adapten no sobrevivirán. No me gustaría estar en el lugar de los que se inscriban en una negación del cambio...» El peligro que pesa sobre su gremio, es el del «big bang», es decir, el de la reforma de la formación llevada adelante por Muriel Pénicaud y, en particular, que se ponga *patas arriba* las contribuciones de las empresas a los fondos mutualizados de la formación.

El final del «formar o pagar»

Desaparece la obligación de «formar o pagar», que prevalecía desde la ley fundadora de 1971, por la que los empresarios contribuían ante un organismo paritario recaudador autorizado (OPCA) que hacía de oficina bancaria de la formación, distribuyendo los fondos en función de las solicitudes de sus empresas adherentes. La anterior reforma, de fecha 5 de marzo de 2014, ya había vuelto a *repartir las cartas*, suprimiendo la contribución obligatoria de las empresas con más de 300 asalariados. Ahora vuelve a bajar el límite máximo de varias escalones conservando tan sólo una cotización destinada exclusivamente a las empresas con menos de 50 asalariados. Las de mayor tamaño deberán financiar su plan de adaptación y desarrollo de las competencias (que sustituye al plan de formación) con sus propios fondos o, eventualmente, co-construyendo itinerarios de formación con la cuenta personal de formación (CPF) de sus asalariados, en adelante monetizada.

Tampoco habrá ya que redondear los ángulos movilizándolo el período de profesionalización, este dispositivo destinado a favorecer la evolución profesional o a mantener en el empleo a los asalariados menos cualificados, del que las direcciones formación se servían para completar discretamente sus planes. Éste período de profesionalización desaparecerá a partir del 1 de enero de 2019, dando paso a una nueva herramienta (Pro A), con ambiciones similares, pero pasando, esta vez, a través de la alternancia y de un marco sobre el uso de los fondos mucho más estricto. Para algunos, es un mal asunto. «Acabo de recibir un correo de un director formación de Estrasburgo: con el final del período de profesionalización, su presupuesto de formación se recorta un 25 %», dice Sylvain Humeau.

Hacer más con menos

Este es el gran reto que se presenta a los directores y responsables de formación: hacer más con menos, justo cuando la única alternativa a las reducciones de gastos de formación de las empresas, constatadas desde la anterior reforma (hasta un 30 % según un responsable de una OPCA) será convencer a los asalariados para que movilicen su CPF en el marco de cursos co-construidos. «Será difícil: la monetización de la cuenta de formación va a reforzar el sentimiento de propiedad de los asalariados. Será su dinero, contante y sonante. Con todo, tienen todo el interés en co-invertir. Va a ser necesario explicarles que con una CPF a 14,28 euros la hora, son perdedores con relación a los actuales aportaciones OPCA, que pueden llegar hasta 60 euros en nuestra rama. Con las nuevas normas, 100 horas de CPF corresponden casi a 1 500 euros, lo que representa apenas las tres cuartas partes de un día de formación...», calcula Sébastien Lecat. Él, sin embargo, no se preocupa: la inversión en formación de su grupo se duplicó en cinco años hasta alcanzar un 4 % de la masa salarial de los 13 700 colaboradores de Castorama-Francia. Y los interlocutores sociales de la empresa se dicen dispuestos a negociar un acuerdo sobre la co-construcción de la CPF entre la empresa y los asalariados.

En cambio, en las empresas donde la contribución a la formación sólo se percibía como un impuesto, la situación es más tensa. Algunos responsables de formación se sienten legítimamente en peligro, al no poder justificar, en adelante, sus presupuestos... y a largo plazo, su empleo. «Por el momento, no hay por qué asustarse, pero atención, no escaparemos a una reflexión de fondo sobre nuestro oficio. Va a ser necesario salir de la lógica de ingeniería financiera que era demasiado a menudo la que utilizábamos para reflexionar en términos de comercialización interna», avisa Stéphane Diebold, presidente de la Asociación francesa para la formación en la empresa y los usos digitales (Affen), un gabinete de reflexión compuesto de responsables en formación. En claro: aprender a explicar a los empresarios que la formación constituye una inversión más que un coste. «El ejercicio habría sido más fácil si la reforma se hubiera llevado hasta el final y hubiera permitido a la contabilidad de las empresas integrar los gastos de formación en las inversiones amortizables. Desgraciadamente, no ha sido el caso», lamenta André Perret, ex DRH de Saint Gobain.

Demstrar el valor añadido

Cyril Parlant, abogado especialista en derecho de la formación en el gabinete Fidal, modera no obstante la catástrofe anunciada: «La obligación formal de formación ha desaparecido, pero ha sido sustituida por una obligación de desarrollo de las competencias. No se apunta ya

sobre los medios, sino sobre los objetivos. Sin olvidar que el *apremio* hecho a los empresarios para que apliquen al menos una acción de formación destinada a sus asalariados cada seis años se mantiene so pena de una penalización pecuniaria». A lo que se añade, a su modo de ver, el riesgo para los empresarios de una multiplicación de los recursos a los prud'hommes por el incumplimiento de la obligación de mantener la capacidad de empleo de los asalariados. Una disposición que existe en la jurisprudencia desde el año 2007. Conclusión, según el jurista: las empresas inteligentes tienen todo interés en no descuidar sus obligaciones formativas. Y los responsables de formación, para apoyarlos, van a tener que convertirse en los mejores embajadores del interés de los asalariados en formarse para desarrollar sus competencias y su capacidad de empleo. «Se cambia de oficio. Ayer, éramos sobre todo ingenieros financieros; mañana, volveremos a la concepción pedagógica, lo que siempre habría debido ser la esencia de nuestro oficio», apunta Sébastien Lecat.

Los responsables formación van a tener que *sudar la camiseta* para convencer a sus direcciones financieras para que inviertan en otros dispositivos distintos de las herramientas de bajo coste. Un ejercicio difícil en ausencia de pruebas del valor añadido de la formación, según André Perret: «Un 60 % de las empresas no evalúa los resultados de sus formaciones. No pueden por lo tanto calcular la rentabilidad de la inversión. Mientras que las direcciones de formación no hayan establecido indicadores para medir los beneficios de la formación, corren el riesgo de tener dificultades para convencer a sus Codir [Comités de dirección] para que gasten», explica el señor Perret. Quede un grupo por seducir: los propios asalariados y sus representantes en las IRP (instancias representativas de personal). Cyril Parlant avanza una pista de reflexión: «Si los asalariados son reticentes a invertir [en la formación] utilizando su CPF, entonces las direcciones deberán hacerse cargo de los gastos de formación totalmente a su cargo... lo que se traducirá en bloqueos salariales. Es por lo tanto urgente que las IRP abran negociaciones relativas al establecimiento de co-inversiones». El juego puede también valer la pena a nivel social. «La negociación del plan de desarrollo de las competencias puede convertirse en una herramienta de refuerzo del diálogo social en las empresas a condición de que los interlocutores sociales se muestren creativos», adelanta Stéphane Diebold. A condición también de que el responsable de formación sepa ponerle música a las normas de este diálogo. «Son ellos los que tienen que probar el valor añadido de su oficio. Se juegan en ello su supervivencia», avisa Sylvain Humeau.

REINO UNIDO

MEDIDAS PARA EL IMPULSO DE LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN (APPRENTICESHIPS)

El pasado 1 de octubre el gobierno británico anunció una serie de medidas con el fin de fomentar que la Tasa de Aprendizaje (*Apprenticeship Levy*) fomente las habilidades y aptitudes necesarias para que los trabajadores tengan éxito en el mercado laboral.

En el Reino Unido (RU) los Contratos de Formación se conocen como *apprenticeships*. Desde abril de 2017 los empresarios deben abonar una tasa, conocida como *Apprenticeship Levy*⁴¹, para financiar estos contratos.

La reforma anunciada tiene por objeto **dar flexibilidad a las empresas para que puedan beneficiarse al máximo de las ventajas de contratar aprendices**, así como **ayudar a los jóvenes a formarse para estar correctamente preparados para el futuro**.

El gobierno ha indicado que destinará **90 millones** de libras a fomentar que los empleadores inviertan la cuarta parte de su presupuesto para aprendizajes en personas que trabajan para empresas que forman parte de su cadena de abastecimiento. Así se consigue aumentar el número de trabajadores que se benefician de un contrato de formación de gran calidad.

Así mismo el gobierno dotará con **5 millones** al Instituto de Aprendizajes (*Institute for Apprenticeships*) para introducir nuevos aprendizajes *Standards* y actualizar los existentes para que se puedan ofrecer más cursos, dando así más opciones a quienes se estén planteando recibir formación. El gobierno suspenderá los antiguos aprendizajes *Framework* con el fin de lograr que **todos los contratos de formación nuevos sean de la modalidad *Standard* de alta calidad a principios del año académico 2020/2021**.

Se detallan a continuación las diferencias entre ambas modalidades de aprendizajes:

Apprenticeship Framework

- Orientado principalmente a la adquisición de una titulación.

⁴¹ Impuesto a las grandes empresas para financiar los programas de formación y aprendizaje. Los empresarios que abonen más de 3 millones de libras en concepto de salarios están obligados a pagar una tasa del 0,5% del total de los gastos en salarios, con una exención de 15.000 libras.

- Su finalidad es adquirir una cualificación técnica equiparable a la de los ciclos profesionales. Para ello hay que superar una serie de créditos, que una vez obtenidos, no será necesario volver a acreditar.
- Desarrollado por instituciones, mayoritariamente de corte académico como: Association of Colleges (AoC), Higher Education Academy o Higher Education Funding Council for England (HEFCE).

Este tipo de *apprenticeship* permite adquirir la titulación aunque, en muchas ocasiones, no proporciona las capacidades necesarias para desempeñar el trabajo correspondiente, por lo que se requiere la realización de posteriores prácticas en las empresas. Por este motivo están siendo sustituidos paulatinamente por los *standards*.

Apprenticeship Standard

- Orientado al desempeño de un puesto de trabajo y no a la obtención de una cualificación o título.
- Conformado por una lista de habilidades, conocimientos y aptitudes que se deberán haber adquirido a la finalización del período del apprenticeship.
- El aprendizaje se realiza mediante la práctica.
- Se habrá de superar una evaluación final, debiendo probar que puede desarrollar todos los aspectos del trabajo.
- Destinados a cubrir las necesidades reales del mercado laboral.

La nota de prensa destaca también que el gobierno ha trabajado estrechamente con grupos de empresas para garantizar que la Tasa de Aprendizaje está bien planteada y funciona correctamente para los empresarios, ya que son los verdaderos protagonistas de esta apuesta por la formación de calidad.

En las próximas semanas el gobierno pondrá en marcha un procedimiento para analizar el funcionamiento de la tasa después de 2020, con el fin de asegurar que esta apoya el desarrollo de las empresas con la mano de obra cualificada que requiere la economía.

Por último se hace referencia a diversos avances recientes en el ámbito de la formación:

- Desde mayo de 2015, 1,41 millón de aprendizajes se han puesto en marcha. 119.500 comenzaron en los primeros tres trimestres de 2017/2018, cifra diez veces más alta que en el mismo periodo del año anterior.

- El gobierno está implantando un Programa de formación a nivel nacional (*National Retraining Scheme*) para fomentar la formación de trabajadores por todo el territorio. También se están financiando.

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

PORTUGAL

ESTUDIO REALIZADO POR OIT SOBRE EL TRABAJO DECENTE EN PORTUGAL 2008-2018

Recientemente, ha sido presentado en Lisboa, un Estudio realizado por OIT sobre el trabajo digno en Portugal correspondiente al período 2008-2018 en el que se analiza el impacto de las medidas que fueron adoptadas en este país durante el difícil proceso de ajuste que sufrió en los años de la crisis económica, así como, las circunstancias que ayudaron a lograr una rápida recuperación de la economía y del mercado de trabajo.

Como es conocido, tras la crisis financiera, Portugal, al igual que otras economías de la Eurozona, atravesó un difícil proceso de ajuste y recuperación. Las consecuencias para el mercado de trabajo fueron severas, siendo necesarios casi diez años para volver a un período consistente de crecimiento económico y alcanzar niveles de empleo próximos a los existentes antes de la crisis financiera mundial.

Una de las características que OIT destaca en su informe, es que Portugal ya se encontraba en su propio camino de ajuste antes de la crisis, dado que ya habían sido implementadas gradualmente, algunas políticas que ayudaron a fomentar la reestructuración de las empresas para dirigirse a sectores comerciales, que mejoraron la calidad de las infraestructuras, o que apoyaron la integración en cadenas de producción global. Por lo tanto, cuando las condiciones económicas y financieras mejoraron, la economía estaba preparada para arrancar.

En segundo lugar, se resalta en el estudio que la experiencia portuguesa no confirma la idea convencional de que es posible acelerar los ajustes y recuperar rápidamente la competitividad internacional a través de la reducción de los costes de trabajo y de la flexibilización del mercado de trabajo. En el caso de Portugal, parecen haber sido más eficaces medidas más amplias para mejorar el ambiente empresarial, garantizar el acceso al crédito, reforzar la capacidad de la Administración Pública, ajustar los incentivos fiscales, gestionar activa e inteligente las cuentas públicas y preservar el salario mínimo, evitando así, una caída repentina de la demanda interna.

En tercer término, OIT señala que mientras el alcance de las reformas y los objetivos fiscales del programa de asistencia financiera en 2011-2014 han sido decididos externamente, los sucesivos programas de políticas fueron debatidos y adoptados a nivel nacional, con la participación de los agentes sociales. Este fue sin duda un factor decisivo para el éxito obtenido en años más recientes. Contribuyó a llamar la atención sobre los

costes sociales de la consolidación presupuestaria y sobre la importancia de apoyar los ingresos y salarios a fin de impulsar el crecimiento económico. Desde el punto de vista de OIT, el diálogo social (aunque no siempre haya habido consenso unánime), ha sido un elemento esencial para ajustar los cambios políticos a las necesidades y circunstancias del país y garantizar su aceptación.

En cuanto a las principales conclusiones del Estudio referido, éstas son las siguientes:

La sólida recuperación económica está sustentada por una dinámica en las exportaciones pujante, por la disminución de la deuda y por un mayor acceso a la financiación

Diez años después del inicio de la crisis financiera mundial, el país registra una sólida recuperación económica, conforme se registra con un fuerte crecimiento del PIB y el regreso a los niveles de empleo anteriores a la crisis. Ha sido restaurado un patrón consistente de crecimiento económico; las exportaciones están creciendo; el país está recuperando el acceso a los mercados financieros; la deuda externa se está reduciendo gradualmente; la inversión privada está progresivamente aumentando; está surgiendo un espacio presupuestario que puede ser usado con mesura para dar respuesta a las dificultades al crecimiento económico y apoyar la cohesión social.

A pesar del aumento del empleo, la calidad de éste y los salarios permanecen bajos

Existe una segmentación generalizada del mercado de trabajo, con un gran número de empleos temporales. Los trabajos estables y seguros están especialmente limitados para los más jóvenes, a pesar de que cada vez tienen más cualificaciones académicas. Por otra parte, los salarios han permanecido prácticamente inalterables en términos reales y son relativamente bajos en comparación con la media de la Unión Europea, aunque los reiterados aumentos del salario mínimo han contribuido al ligero descenso de las desigualdades.

La adaptación de los salarios a la productividad puede ampliar la recuperación, no obstante, la inversión y diversificación son también esenciales

Además, las condiciones para la negociación colectiva deben ser plenamente restablecidas al objeto de procederse al ajuste de salarios tras varios años de estancamiento y adaptar los mismos de acuerdo con el crecimiento a largo plazo de la productividad. Esto podrá estimular la demanda interna y profundizar en la recuperación.

Portugal no debe entrar en una competencia de precios con los estados más recientes de la UE o con Asia. Las presiones salariales, pueden constituir un incentivo para que las empresas inviertan en avances tecnológicos e innovación. Esto es particularmente relevante para Portugal, que sufre de un nivel reducido de capital por trabajador comparado con otras economías europeas.

Las reformas para la protección del empleo introducidas por el Memorando de Entendimiento, eran innecesarias en un mercado de trabajo suficientemente flexible y ya caracterizado por una elevada tasa contratos de trabajo temporales

Portugal realizó varias modificaciones de la legislación sobre la protección del empleo en consonancia con el Memorando de Entendimiento celebrado en 2011 entre el Gobierno portugués y la *troika*. Estas reformas contaban también con un acuerdo tripartito firmado en enero de 2012 (salvo uno de los sindicatos). Uno de los objetivos específicos de la reforma era "combatir la segmentación del mercado de trabajo, promover la creación de empleo y facilitar la transición de los trabajadores entre profesiones, empresas y sectores".

Las modificaciones introducidas afectaron entre otras cuestiones, a la reducción de la indemnización por finalización de los contratos, estableciéndose también renovaciones adicionales transitorias de los contratos temporales.

Existe una gran segmentación en el mercado de trabajo portugués. Los contratos de trabajo temporales afectan de forma desproporcional a los trabajadores más jóvenes (15-24 años) y el uso de este tipo de contratos pasó de menos de un 40% en el año 2000 a más de un 60% en el inicio de 2010 en este grupo de edad (un porcentaje que se mantiene desde entonces). Este hecho contribuye parcialmente al aumento de casi el 5% en la proporción de los contratos temporales en el total del empleo por cuenta ajena en los últimos 20 años. En la mayoría de los casos, al contrario que en otros países, los contratos temporales son sobretodo involuntarios.

Al principio de la última recesión económica mundial, el marco legal favorecía la utilización de los contratos temporales, una situación que fue reforzada por las reformas introducidas entre 2011 y 2013. La mayor facilidad en la utilización de los contratos temporales fue acompañada de una disminución en la protección del empleo de trabadores indefinidos sin que esto condujese a cambio en la proporción de trabajadores temporales en relación con el total de trabajadores. De este modo, las reformas del

proceso de ajuste redujeron la protección sin que esto se convirtiera en beneficios para el empleo o para el mercado de trabajo.

La segmentación continúa suscitando preocupación en términos de igualdad y eficiencia. Con respecto a la igualdad, la preocupación deriva del hecho de que trabajadores con diferentes tipos de contratos se enfrentan a diferentes condiciones de trabajo, incluyendo penalizaciones rendimientos, desarrollo de competencias y perspectivas para los trabajadores temporales. La eficiencia está también comprometida porque los trabajadores temporales reciben menos formación en el puesto de trabajo y su elevada rotatividad no favorece la acumulación de competencias y conocimientos a nivel interno, reduciendo así la productividad en general.

Las futuras políticas deben incluir incentivos para convertir los contratos temporales en indefinidos y asegurar la igualdad en todos los contratos

A pesar del reconocimiento de los esfuerzos recientes, son necesarios otras medidas políticas para lidiar con la segmentación del mercado de trabajo y que deben dar respuesta a sus tres características principales: el elevado porcentaje de empleo temporal (involuntario); el reducido volumen de transformación en contratos indefinidos y las condiciones de trabajo desiguales en función de los tipos de contrato. El acuerdo tripartito para modificar el Código de Trabajo, que se está tramitando, da pasos en esta dirección. Es posible motivar a las empresas para convertir los contratos temporales en indefinidos a través de varios incentivos. Las medidas deben incluir también la igualdad de trato y de condiciones de trabajo, eliminar los incentivos de utilización de los contratos temporales con el objetivo único de reducir los costes de trabajo, dotar a las empresas de los instrumentos suficientes para garantizar la flexibilidad interna en lugar de la externa y estimular la respuesta a través de un diálogo social que incluya a los trabajadores temporales.

Después de las modificaciones de desregulación del trabajo, la jornada de trabajo (ya alta de acuerdo a los patrones de la UE), aumentó sin que esto implicase una mejoría en las oportunidades del empleo

La regulación en materia de jornada de trabajo, organización del tiempo de trabajo, períodos de descanso y vacaciones, ha sido una cuestión central en las modificaciones legislativas que han sido introducidas desde 2008. Dentro de ellas debemos mencionar las reformas adoptadas durante el período de ajuste que iban dirigidas a aumentar la flexibilidad de la jornada para mejorar las oportunidades de empleo y la economía en

general. Sin embargo, la experiencia portuguesa proporciona pocos elementos de prueba de que la desregulación funcionase.

Algunas de las modificaciones introducidas al amparo del Memorando de Entendimiento de flexibilización del tiempo de trabajo, fueron cuestionadas por el Tribunal Constitucional, que destacó que no podían ser impuestas a los contratos colectivos en vigor sin que constituyesen una violación del derecho fundamental a la negociación colectiva, dejando así en vigor algunas de las cláusulas más favorables de los contratos colectivos.

La reducción del pago de las horas extraordinarias, el estancamiento de los salarios y las jornadas de trabajo más largas, muchas veces significan más trabajo por menos dinero

El número medio de horas de trabajo por semana aumentó, de media una hora entre 2009 y 2016, y aún más para las mujeres. La proporción de trabajadores que hacen horas extraordinarias también aumentó y se mantiene la tendencia al alza. Aunque los datos sugieren que se registró alguna mejoría en las opciones para las personas que trabajan a tiempo parcial, no obstante, el aumento de las horas y el estancamiento de los salarios mensuales redujeron efectivamente la remuneración horaria de los trabajadores.

La Inspección de Trabajo sufrió los efectos negativos a medida que las reformas de ajuste redujeron los recursos y aumentaron la complejidad de la legislación laboral

La vigilancia de la legislación laboral en Portugal corresponde a única institución, la Autoridad para las Condiciones de Trabajo (ACT), que depende del Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social. El Código de Trabajo de 2009 y sus sucesivas modificaciones que flexibilizaron las formas contractuales y la organización del trabajo y ampliaron los regímenes de responsabilidad, también aumentaron la complejidad jurídica de los mecanismos de ejecución. Muchos de los nuevos mecanismos jurídicos exigían más esfuerzos para elaborar un proceso legal, disminuyendo la capacidad de ejecución de la ACT.

Las reformas al amparo del programa de ajuste acentuaron aún más la complejidad de la legislación laboral, al mismo tiempo que redujeron los recursos disponibles para la Inspección (por ejemplo recortes salariales, menor número de inspectores, congelación de la carreta profesional). Esto disminuyó la motivación del personal y redujo la capacidad de la ACT de ejercer efectivamente sus funciones de entidad reguladora, dado que estaba obligada a centrarse cada vez más en peticiones individuales que tienen un efecto reducido.

Entre 2011 y 2014 el número de inspectores disminuyó significativamente, así como, el número de visitas inspectoras proactivas y el número de asesoramientos técnicos emitidos por la ACT. Esta caída está explicada, en parte, por la modificación en la metodología usada para registrar las inspecciones, pero también es el resultado de las duras opciones de consolidación fiscal que el Gobierno tuvo que realizar. La eficacia fue también perjudicada por la incompatibilidad del sistema electrónico interno con bases de datos diferentes de otras agencias reguladoras del Estado. La aplicación de la reciente ley 42/2016 que autoriza el cruce de datos entre la Autoridad Tributaria, la Seguridad Social y la ACT es un paso en la dirección correcta y puede constituir una base para más elementos de análisis de un sistema de IT integrado.

Las políticas activas del mercado de trabajo- desde la creación de empleo y la formación hasta los servicios públicos de empleo- son un factor crucial en la recuperación del mercado de trabajo en Portugal desde 2013

En consonancia con las recomendaciones de política contenidas en el estudio de OIT de 2013, un énfasis renovado en las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) contribuyó significativamente a la recuperación del mercado de trabajo en Portugal a partir de 2013. En particular, el apoyo directo e indirecto a la creación de empleo consolidó el crecimiento del empleo, mientras tanto que las reformas que perseguían mejorar la prestación de los servicios públicos de empleo contribuían a activar y trazar un perfil) de las personas en situación de desempleo con mayor eficacia y las medidas de formación (especialmente aquellas de duración más prolongada) aumentaron las probabilidades de trabajar por parte de los participantes.

No obstante, un gran número de nuevos puestos de trabajo eran temporales y beneficiaron ligeramente a los jóvenes NEET y a los desempleados de larga duración. Esto se debió por un lado, al hecho de que las PAMT no se enfocaron específicamente a los sectores más vulnerables del mercado de trabajo y por otro lado, a la concepción de los sistemas de incentivo al empleo que perseguían apoyar la creación de empleo, independientemente de su calidad. Los esfuerzos recientes para mejorar los objetivos de las PAMT y su impacto en la contratación indefinida, deben continuar.

En el futuro las PAMT deben reforzar la eficacia y centrarse en trabajadores más desfavorecidos, incluyendo a jóvenes y desempleados de larga duración

Las recientes políticas han contribuido significativamente a dar respuesta a algunas de las limitaciones en el diseño de las anteriores PAMT, al mismo tiempo que la inclusión. A título de ejemplo, el Programa Contrato-Emprego, creado en 2017, tenía como objetivo el apoyo a la creación de contratos de trabajo indefinidos mediante la restricción de la utilización de los contratos temporales únicamente a las categorías especificadas de trabajadores desfavorecidos, como los desempleados de larga duración. Además de esto, la iniciativa de formación Qualifica 2017 más enfocada a las personas con bajas competencias, refuerza al mismo tiempo los elementos de formación profesional. También la reforma realizada en 2016 de los servicios públicos de empleo mejoró la calidad de los servicios prestados en la medida en que pasaron a ofrecer un apoyo más personalizado a las personas en situación de desempleo.

Aunque las recientes iniciativas políticas introducidas en el país en el ámbito de las PAMT avanzan en la buena dirección de mejorar el enfoque (la ejecución y la inclusión), todavía hay margen de mejora. En primer lugar, sería importante reforzar la capacidad institucional del servicio público de empleo reduciendo el número de casos por gestor y mejorando la capacidad para supervisar la sustentabilidad a largo plazo de las colocaciones realizadas a través de varias PAMT. En segundo término, dado que cerca de un tercio de los jóvenes NEET no está registrado en el servicio público de empleo, es fundamental introducir servicios de proximidad más potentes (por ejemplo ferias de empleo, campañas en las redes sociales etc) para reforzar la integración de los jóvenes con el servicio público de empleo. Por último, con la mejoría de las condiciones económicas, es importante aprovechar esta oportunidad para reequilibrar la actual clasificación de las PAMT a través de redistribución de parte de los gastos con incentivos al empleo a otras PAMT más adaptadas.

El salario mínimo, un instrumento crucial del mercado de trabajo en Portugal, contribuyó a reducir las desigualdades en las rentas

Aunque los salarios crecieron antes de la crisis, registraron un descenso acentuado entre 2010 y 2013 y se estabilizaron en un nivel ligeramente por encima de los niveles anteriores a la crisis. Los salarios medios reales eran un 3% superiores en 2016 frente a 2007. Portugal tenía un peso del trabajo semejante al de otros países europeos hasta 2009, pero sufrió una fuerte caída entre 2009 y 2015 ya que la productividad del trabajo creció más rápidamente que los salarios. Aunque la caída del peso del rendimiento del trabajo alcanzó su valor mínimo en 2015, todavía continua por debajo del valor existente al inicio de los años 2000 y por

debajo de otros países europeos, lo que sugiere que puede haber margen para un futuro aumento de los salarios, siempre que se haga de forma sostenible y cuidadosa. Al mismo tiempo, los salarios continúan bajos (aproximadamente 900 euros frente a los 2.000 euros en la UE en términos globales), lo que explica al menos en parte, la emigración de jóvenes a otros países. Aun cuando las desigualdades son comparativamente elevadas en Portugal, la salarial sufrió una caída en los últimos años. Hay dos factores que pueden explicar esta bajada: la caída de los salarios del 10% de la cima de los salarios más elevados, y la subida de los salarios de los trabajadores con salarios más bajos, apoyada por la política del salario mínimo en Portugal.

El salario mínimo es un instrumento importante del mercado de trabajo en Portugal, que ha contribuido a aumentar los salarios de los trabajadores con bajas remuneraciones y reducir la desigualdad salarial. En Portugal cerca de una quinta parte de los trabajadores por cuenta ajena perciben el salario mínimo; otra quinta parte no gana más del 25% más del mínimo. Este hecho demuestra la importancia del salario mínimo, que no solo beneficia a los trabajadores jóvenes, sino también a los trabajadores más experimentados, de mayor edad y a las mujeres. (que constituyen el 61% de los trabajadores que perciben el salario mínimo). Considera OIT que sería importante establecer un sistema para hacer un seguimiento con rigor de los efectos del salario mínimo en el empleo, sobre todo en el empleo joven.

Las futuras políticas deben centrarse en la reducción de la desigualdad de género y en el crecimiento de los salarios a través de la educación y refuerzo de las competencias

Las estadísticas sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres muestran que éstas han disminuido ligeramente en la última década, pero continúan siendo elevadas, ya que los hombres ganan aproximadamente un 19% más que las mujeres. Esta diferencia ha sido atribuida a varios factores, incluyendo el hecho de que las mujeres tienden a trabajar en empresas y empleos que pagan salarios más bajos y no tienen el mismo acceso a "trabajos top" (lo que denomina techo de cristal). En esta línea, podrían tomarse más medidas para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Para superar las desigualdades salariales es necesario un esfuerzo constante a varios niveles y un amplio abanico de políticas, incluyendo la lucha contra estereotipos de género, el rol y aspiraciones, refuerzo de las políticas en materia de maternidad, paternidad y licencia parental, así como, la promoción de un mayor equilibrio en compartir las responsabilidades familiares. Igual salario al nivel de las empresas también requiere métodos de evaluación de los puestos de trabajo sin el sesgo de género.

Una atención permanente a la igualdad de acceso a la educación y a las políticas para aumentar las competencias de mano de obra, también contribuirá a los salarios más elevados

El diálogo social ha tenido un papel clave en la exitosa recuperación de Portugal, no obstante es necesario revitalizar la cultura de la negociación colectiva para asegurar un crecimiento inclusivo

Es loable que se haya recurrido tanto al diálogo social antes, durante y después de la crisis. Aunque no en raras ocasiones haya sido posible llegar a un amplio consenso, los agentes sociales fueron consultados en la mayoría de las decisiones. Cuando las decisiones fueron tomadas de forma unilateral o en contra de los intereses de los sindicatos o empleadores, el conflicto y la resistencia surgieron. Sin embargo, la congelación de la negociación colectiva a nivel sectorial durante el período del Memorando significó que los trabajadores y los empleadores no pudieron utilizar este instrumento para responder a la crisis.

El objetivo del Memorando y de la legislación sucesiva de descentralizar la negociación colectiva del nivel sectorial al nivel empresarial no fue alcanzado. El predominio de la negociación a nivel sectorial asociado al uso de mecanismos de extensión resulta en una elevada cobertura de la negociación colectiva (85% en 2016), un resultado ampliamente apoyado por los sindicatos y las organizaciones patronales. No obstante, las bajas cifras de afiliación sindical (menos del 9% en el sector privado) pueden suscitar problemas de representatividad y de oportunismo, ya que los trabajadores se benefician de los acuerdos sin que pertenezcan a un sindicato o paguen las cuotas sindicales.

Las modificaciones introducidas en 2014 en los criterios para la concesión de extensiones de los convenios colectivos tuvieron un efecto positivo en el número de contratos y trabajadores afectados, aunque los números no han llegado a los niveles de 2008. El número de nuevos convenios cayó de 296 en 2008 a 94 en 2013, habiéndose recuperado en 2017 (208). La cobertura total de la negociación colectiva de los nuevos contratos pasó de casi 1.900.000 trabajadores a 241.000 trabajadores antes de volver a subir a 821.000. Es evidente que las modificaciones en la legislación y la extensión de convenios tuvieron un impacto directo en el número de contratos y trabajadores afectados, aunque la brecha entre la cobertura anterior y posterior a la crisis es amplia.

La extensión de los convenios colectivos es un instrumento político importante para promover la negociación colectiva y consolidar su papel en la reducción de las desigualdades y en la promoción de la inclusión. Por consiguiente, sería deseable mantener un sistema de extensión, al mismo

tiempo que se hace un seguimiento del impacto de los criterios adoptados en julio de 2017.

REINO UNIDO

INFORME SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN REINO UNIDO

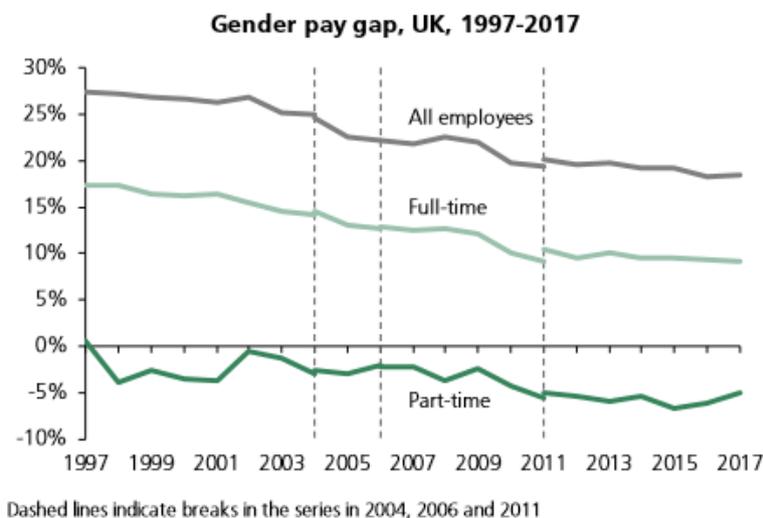
El Comité de Empresa, Energía y Estrategia Industrial parlamentario británico publicó el pasado 2 de agosto un informe en el que se analiza la adecuación y efectividad de la obligación de las empresas de publicar datos relativos a la diferencia salarial por razón de género, así como de las medidas que necesiten adoptar con el fin de reducir y eliminar dicha brecha. La mencionada exigencia, que solo afecta a las empresas que empleen a más de 250 trabajadores, entró en vigor en abril de 2017, siendo 2018 el primer año en el que las compañías han tenido que informar de dichos datos. El documento recoge las conclusiones del Comité, así como recomendaciones para que el Gobierno ayude a atajar la brecha salarial.

Panorama general

Las cifras sobre la diferencia salarial por razón de género en Reino Unido pueden obtenerse a través de dos fuentes, la primera y más fiable es la encuesta anual de horas de trabajo e ingresos que la Oficina Nacional de Estadística (ONS) lleva a cabo sobre toda la fuerza laboral; la segunda son los datos aportados por las empresas de más de 250 trabajadores, que ofrecen un panorama más detallado de la diferencia salarial a nivel de empresa.

Se muestran, a continuación, algunos datos relativos a la diferencia salarial por razón de género en Reino Unido:

Según la ONS, en abril de 2017 la diferencia salarial media por razón de género se situaba en el 18,4% a favor de los varones. Esta cifra continúa con la tendencia a la baja iniciada en 1997 en el que la brecha alcanzaba el 27%. Las estadísticas de la ONS muestran que la brecha es mayor en las empresas entre 10 y 250 empleados.



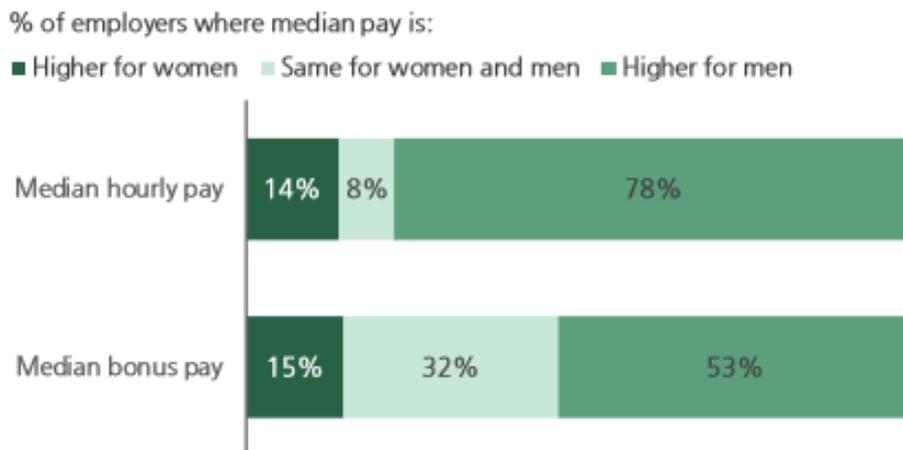
Fuente: ONS

Teniendo en cuenta los datos aportados por las empresas, la diferencia salarial por razón de género en abril de 2017 se situó de media en:

- 12%, teniendo en cuenta el promedio de salario por hora.
- 14,5%, teniendo en cuenta la media del salario por hora

Estas cifras varían significativamente en función de cada empresa. Un 22% de los empleadores informó que el promedio salarial por hora trabajada de las mujeres era superior o, al menos, igual al de los hombres, mientras que en el 78% de las empresas se producía el caso contrario. Especialmente significativo resulta el hecho de que más de un cuarto de los empresarios (27%) señalara que esta diferencia a favor de los hombres era superior al 20%.

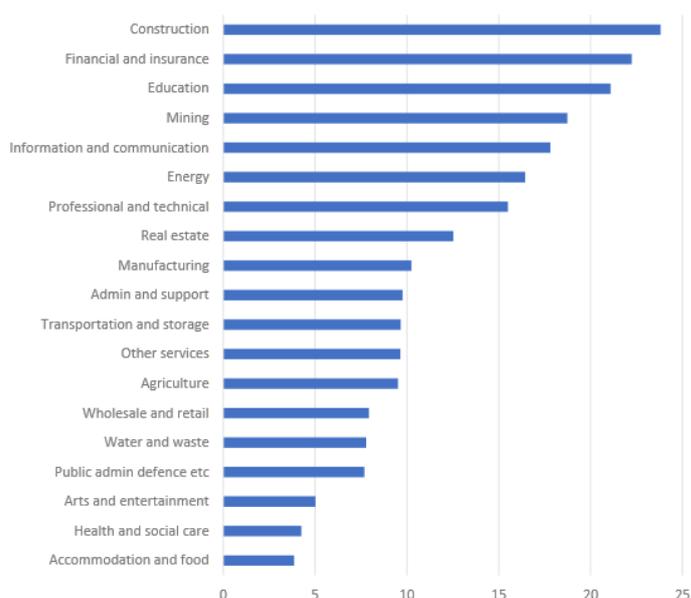
La brecha salarial tiende a ser más pequeña en las empresas con mayor número de trabajadores. La media en empresas con al menos 20.000 empleados se situaba en el 8,7% comparado con el 12,8% de las organizaciones entre 250-499 trabajadores. Sin embargo, las empresas más grandes suelen abonar incentivos (*bonus*) a un número mayor de hombres, en detrimento de las mujeres. Teniendo en cuenta a todas las empresas, la proporción de varones que perciben primas llega al 35,9%, siendo un poco menor en el caso de las mujeres 34,3%.



Source: Gov.uk, Gender pay gap reporting data

Las estadísticas aportadas por las empresas muestran que en todos los sectores de la economía existe brecha salarial por razón de género, aunque ésta varía significativamente entre ellos. La diferencia de salarios en las industrias donde predominan los trabajadores varones, tales como la construcción y finanzas y seguros, llegaba hasta el 23% y 22%, respectivamente. En el caso de sectores donde predominan los salarios bajos, como el de venta al por menor, en los que la mayoría de los empleados son mujeres pero los puestos de dirección los ocupan los hombres, la brecha salarial desciende por debajo del 5%. A pesar de que muchas ocupaciones dependen del género, no hay una vinculación automática entre una alta proporción de hombres en un sector y la existencia de brecha salarial por razón de sexo. Especialmente significativo resulta el caso de las compañías aéreas, con Ryanair en un extremo con una brecha salarial del 70% y British Airways en el otro con un 10%.

Chart 4: Average median hourly pay gap, by sector (%)



Source: House of Commons Scrutiny Unit, based on reported data, not ONS figures.

Recomendaciones sobre la obligación de informar

- 1. Se recomienda que el Gobierno trabaje conjuntamente con la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos (EHRC) y las organizaciones empresariales con objeto de clarificar las áreas de ambigüedad y publicar un guía revisada. Además, se aconseja que el Gobierno revise los requisitos de información de diferencia salarial por razón de género con miras a alinearlos temporalmente con otras obligaciones de información de las empresas a partir del próximo año.**

El Comité destaca que en este primer año de obligación de informar ha quedado patente que muchas empresas han encontrado dificultades para recopilar los datos requeridos o que, en su caso, se mostraron reticentes a dedicar los recursos necesarios para llevar a cabo esta tarea. Según el Comité, los resultados de las cifras publicadas inicialmente fueron inexactos, aunque se desconoce a qué nivel.

A pesar de que la legislación incluye detalladamente la manera en que deben realizarse las estadísticas, la evidencia aportada al Comité ha mostrado que muchas empresas encuentran difícil recopilar dichos datos, debiendo en muchos casos recurrir a la ayuda de organizaciones profesionales. También se ha constatado que existe ambigüedad por las distintas formas en que las empresas retribuyen a sus empleados (diferencias entre *bonus* y ayudas), por ejemplo con las distintas interpretaciones sobre a qué trabajadores incluir en la fuerza laboral incorporada en las estadísticas. Asimismo, destaca la poca claridad para

usar métodos alternativos de cálculo para quienes trabajan con flexibilidad horaria.

Las empresas más pequeñas han sugerido que, con objeto de reducir la burocracia administrativa, se alinee la fecha límite de presentación de los datos de diferencias salariales por género con otros informes obligatorios, en lugar de hacerlo coincidir con el comienzo del año fiscal. Además, una vez que las estadísticas se consoliden habrá menor necesidad de un informe exclusivo, pudiendo incluir estos datos en sus informes anuales.

2. Se solicita también que se requiera a las organizaciones que aporten informes descriptivos además de las estadísticas sobre diferencias salariales, así como un plan de acción en el que se indique cómo se va a abordar esta diferencia, incluyendo objetivos y metas. En los siguientes informes se debería informar además del progreso de dichos planes de acción. Asimismo, la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos y la Oficina de Igualdad del Gobierno deberían trabajar con las partes interesadas en desarrollar una guía sobre el contenido a incluir.

Un análisis inicial de los datos presentados por las empresas sugiere que menos de un tercio de las organizaciones han publicado un documento pormenorizado y que la calidad de los mismos es muy desigual. Además, solo menos de un quinto ha fijado acciones a realizar y tan solo un 5% ha establecido objetivos para reducir la brecha.

Con objeto de evitar una mala interpretación de las cifras el Comité cree que es necesario tanto para el interés público como de las empresas establecer la obligación de realizar un informe explicativo.

3. Se recomienda que el Gobierno divulgue y mantenga publicada una lista con todas las organizaciones que no cumplan con las disposiciones establecidas en el Reglamento de Brecha salarial por género

El Comité no encuentra motivos para que las empresas no hayan cumplido con el requerimiento de publicar las estadísticas a tiempo (antes del 4 de abril de 2018). Aunque que no debería utilizarse la amenaza de tomar acciones legales para garantizar el cumplimiento, la Comisión de Igualdad debería haber sido mucho más clara sobre su intención de sancionar a aquellos que no cumplieran con su obligación.

Al final, todas las empresas han cumplido con el requerimiento gracias a la resolución efectiva de disputas llevada a cabo por la Comisión. Sin embargo, el Comité necesita tener la seguridad de que el requisito de

cumplimiento por todas las empresas se alcanza cada año y esto solo puede conseguirse si todas las organizaciones son conscientes de que el listado se mantiene al día.

A pesar de la gran difusión de este requerimiento, la mayoría de las empresas esperaron hasta el último momento para presentar sus cifras. De las 9.000 empresas que se estimaba debían cumplir con el requisito, sólo 1.691 organizaciones habían publicado sus datos un mes antes de la finalización del plazo límite. El 4 de abril, la fecha tope, 9.718 empresas enviaban sus estadísticas. La Comisión de Igualdad estimaba que aún faltaban 1.456 organizaciones que debían presentar datos, por lo que les envió una misiva confirmándoles que entraban dentro del grupo de empresas afectadas por el requerimiento e instándolas a cumplir con el mismo. Finalmente, un total de 10.528 empresas informaron de sus datos en el periodo 2017-2018, cifra que según la Comisión alcanza el 100%.

4. Se aconseja que el Gobierno, a la primera oportunidad disponible, finalice con la incertidumbre legal relativa a la competencia coercitiva de la Comisión de Igualdad (EHRC) mediante la provisión de sanciones específicas en caso de no cumplir con la obligación.

Dada la complejidad de los mecanismos de cumplimiento, el Comité respalda el enfoque de EHRC de asegurar dicho cumplimiento a través de la educación y la participación. Además, resalta el éxito de la Comisión en asegurar que todas las empresas hayan presentados los datos en un plazo relativamente corto desde la finalización de la fecha de vencimiento. No obstante, la amenaza de las acciones legales debe estar claramente disponible y dispuesta para ser utilizada. Los mecanismos de investigación y ejecución de los que dispone EHRC no son adecuados para la tarea de asegurar la presentación de los datos en la fecha requerida. Por ello, el Gobierno ha sido negligente al no ofrecer certeza jurídica sobre los mecanismos de aplicación y las sanciones aplicables en caso de incumplir la legislación.

Sin la seguridad de una ejecución efectiva existía el riesgo de que una pequeña minoría de las empresas no se tomara en serio dicha obligación de información y, por ende, la exactitud de las cifras aportadas. El próximo año no debería haber excusa para no remitir las estadísticas en el plazo señalado y las organizaciones deberían tener presente que podrían recibir una sanción si no cumplieran con el mismo.

Recomendaciones en base a los datos

5. Se recomienda que, una vez se reforme la legislación, la información sobre los salarios a aportar se cambie de cuartiles a deciles.

Aunque no ha habido aún un análisis exhaustivo de los datos, en general hay una mayor proporción de hombres en el cuartil más alto, situándose un mayor porcentaje de mujeres en los más bajos. Los datos muestran que cerca de un 28% de todos los empleados mujeres trabajan en ocupaciones con un salario medio inferior a 8,95 libras/hora, comparado con un 13% de los hombres. Por el contrario, un 30% de los hombres cobra de media por encima de 18,81 libras la hora en comparación con el 19% de las mujeres.

La evidencia sugiere que un desglose de las cifras en deciles proporcionaría una base más provechosa en la que las empresas puedan rastrear tendencias y controlar la brecha salarial en sus organizaciones.

6. Se invita a que, una vez se reforme la legislación, se publique una estadística completa tanto de los trabajadores a tiempo completo como los de tiempo parcial.

Las empresas deben adaptarse al cada vez más frecuente trabajo flexible, a un reparto de las responsabilidades más equitativo y a actividades profesionales en múltiples empleos, demostrando que los trabajadores a tiempo parcial pueden esperar una remuneración justa, además de la posibilidad de acceder a los puestos más altos. Los puestos directivos no deberían ser reservados en exclusiva para aquellos que estén dispuestos a trabajar a tiempo completo o incluso más. La publicación de los datos salariales de los trabajadores a tiempo completo y parcial provoca que las empresas se vean en la obligación de justificar las principales discrepancias o adoptar medidas para atajarlas.

En 2017 el promedio salarial por hora de los trabajadores varones a tiempo completo era un 65,4% más alto que el de los de tiempo parcial, siendo en el caso de las mujeres un 42,80% más alto. De media, casi dos quintos de las mujeres empleadas trabajan a tiempo parcial comparado con un 13% de los hombres. En edades comprendidas entre 30 y 49 años, un 90% de los hombres trabaja a jornada completa, reduciéndose al 60% en el caso de las mujeres.

7. Una vez reformada la legislación se debería modificar la forma en que se calculan los *bonus* y que se haga por prorrateo. Además, debería acompañarse de una guía clara sobre el método de cálculo.

La publicación de los datos de incentivos por género obligará a que las empresas analicen su política al respecto y comprueben si perpetúan el desequilibrio y la injusticia, aunque sea de manera involuntaria.

En cuanto a la publicación por las empresas de los datos en razón de *bonus*, existe un problema técnico que debe ser solucionado. Conforme a la legislación, las cifras de las primas deben calcularse sobre las cantidades realmente abonadas, en vez de adoptando un criterio equivalente al trabajo a tiempo completo. Teniendo en cuenta que un mayor número de mujeres trabaja a jornada parcial, en aplicación del Reglamento *The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017*, los datos recabados por las empresas suponen una cifra limitada que no tiene en cuenta el vínculo entre los *bonus* y las horas trabajadas.

8. Se recomienda que se mantenga, para el próximo año, la obligación de publicar dichos datos solo para las empresas de más de 250 empleados, reduciéndose este umbral para el siguiente año a las compañías con 50 o más trabajadores. Además, se aconseja que, para facilitar la transición el Gobierno proporcione el apoyo necesario, en particular en orientación y asesoramiento

Con el requerimiento actual de informar sobre datos de brecha salarial por razón de género solo se tiene en cuenta a la mitad de la fuerza laboral británica. Las empresas de más de 250 trabajadores emplean conjuntamente a 16,45 millones de personas, lo que representa un 56% del total de empleados en Reino Unido.

Las estadísticas de la ONS, por su parte, reflejan también las diferencias salariales entre las empresas de 10 a 249 trabajadores y las de más de 250, mostrando que dicha brecha salarial es ligeramente superior para las primeras. Por ello, debería incluirse a las empresas de menos de 250 trabajadores en la exigencia de publicar datos sobre la diferencia de salarios por razón de sexo, aunque debería concedérseles un poco más de tiempo con objeto de permitirles que se preparen adecuadamente.

9. Se sugiere que el Gobierno proporcione asesoramiento sobre cómo se deben tratar de incluir los datos relativos a los salarios de los socios en la publicación del próximo año.

Según el Comité, la exclusión de los trabajadores con salarios más altos como medida para comprender la magnitud y las razones de la brecha salarial, no tiene sentido. El Gobierno estaba equivocado al obviar las retribuciones de los socios en las estadísticas requeridas por ley. Resulta decepcionante que algunos de los principales proveedores de servicios profesionales intentaran, en un primer momento, evitar que se conozca el verdadero alcance de la desigualdad por razón de género en los niveles más altos de sus empresas.

Uno de los asuntos que debería clarificarse antes del próximo año es la forma en la que deberían incluirse las retribuciones de los socios en las estadísticas a publicar por las empresas. El Reglamento no incluye las ganancias de los socios al no considerarse salarios y recibir asimismo un porcentaje de los beneficios. Sin embargo, la exclusión de estas cifras de la obligación de informar ofrece una impresión equivocada del tamaño de la brecha salarial.

Esto revela, por ejemplo, la preminencia de hombres en los niveles más altos en los despachos jurídicos: mientras que a nivel de asociados la proporción de mujeres está alrededor del 50%, en el nivel de socios desciende al 20-24%.

10. Se invita al Gobierno a llevar a cabo una consulta sobre la obligación de recopilar datos e informar sobre las diferencias salariales por discapacidad o grupo étnico y, en función de los resultados, introducir este requisito a tiempo para la publicación de datos de 2020.

11. Se aconseja al Gobierno que colabore con las partes interesadas e intente rectificar la información que se requiere en la normativa en cuanto a la forma en que se ha recomendado, de manera que resulte de mayor ayuda para afianzar el principal propósito de la medida: incentivar que las empresas y grandes organizaciones aborden las diferencias salariales por género existentes en su entorno.

Algunas organizaciones se han sorprendido de sus propios datos en materia de diferencia salarial por razón de género y, por primera vez en muchos casos, se han visto obligadas a centrarse en solucionar este problema.

El Comité considera que todos los cambios propuestos deberían introducirse de una sola vez antes de la publicación de la información del próximo año, con el objeto de contar, lo más pronto posible, con una base de datos que permita comparar y muestre las necesidades de mejora de la calidad y utilidad de la información.

Recomendaciones para atajar la brecha salarial

La explicación de dicha brecha, al menos para una proporción, se encuentra en las prácticas, políticas y culturas de las empresas y organizaciones. A pesar de que las mujeres comienzan en puestos de trabajo del mismo nivel que los hombres, no promocionan igual de rápido que estos. Las investigaciones sugieren que en gran parte se debe a la creación de una familia. Además de la maternidad y el trabajo a tiempo parcial, los estudios también señalan otro factor: los varones tienden a solicitar la promoción sin contar con todas las habilidades que se piden. Otras evidencias apuntan que las mujeres son menos agresivas a la hora de negociar sus salarios, prefiriendo otros beneficios como el trabajo flexible y son, asimismo, menos propensas a cambiar de trabajo.

Aunque es competencia de las empresas solucionar dichas diferencias salariales, éstas deben poder tener acceso y contar con el apoyo y asesoramiento de expertos. La evidencia recibida por el Comité ha identificado una serie de iniciativas, prácticas y políticas que podrían utilizarse para acabar o al menos reducir las diferencias salariales por razón de sexo. A continuación se enumeran algunas:

- Fomentar el trabajo flexible en las organizaciones, también en los niveles más altos.
- Ofrecer permisos de paternidad y maternidad similares.
- Proveer formación en el sesgo inconsciente, para combatir las ideas preconcebidas sobre el entorno laboral, y corregir las presunciones sobre las preferencias de las mujeres en el reparto de trabajos, que puede llevar a los directivos a no ofrecer puestos de perfil alto que implican horas extraordinarias a mujeres con hijos, de forma deliberada.
- Aumentar las políticas de beneficios para las licencias parentales, incluyendo programas específicos de reincorporación al trabajo.
- Establecer comunidades de mujeres y grupos de discusión informales.
- Mejorar la labor de difusión: participación de las empresas en la utilización de la marca pro-mujer con universidades y tiendas locales por empresas tradicionalmente en sectores en los que predominan los hombres para modificar conceptos culturales preestablecidos.
- Iniciar campañas de reclutamiento específicas, incluyendo un uso preciso del lenguaje, crear objetivos de contratación de mujeres en

CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), fomentar la contratación aprendices y graduadas, y redactar formularios de solicitudes neutros.

- Centrar el apoyo en la promoción de mujeres en los niveles más bajos de gestión, así como desarrollar una cartera de talento en los puestos directivos más altos.
- Apoyar a las mujeres ofreciendo tutoría, orientación y respaldo individual para ayudar a las mujeres a recorrer su carrera profesional.
- Realizar auditorías de igualdad salarial: examinando del tamaño y causas de la brecha salarial y revisando si se está ofreciendo igual salario por un trabajo de igual valor.

Aunque incrementar la transparencia pueda resultar molesto para algunos (y sea necesario tener cuidado con la normativa para la protección de datos) es necesario un cambio cultural orientado hacia una mayor transparencia en los salarios.

Hay que reconocer que las soluciones son complejas y que suponen, hasta cierto punto, un cambio cultural que requiere tiempo. De cualquier manera, el hecho de que el proceso pueda ser largo no debería provocar que las empresas reduzcan su ritmo; el grado de cambio social depende de la ambición y compromiso de las empresas y organizaciones que forman la espina dorsal de la economía.

12. Se recomienda que los órganos de representación colaboren con las partes interesadas y sus miembros, como el Instituto Colegiado para el Desarrollo Profesional (CIPD) y las centrales sindicales, para desarrollar y presentar objetivos ambiciosos y de largo recorrido que sirvan para reducir la diferencia salarial por género. Asimismo, deberían elaborar una guía práctica con las medidas que se ha observado que funcionan mejor en su sector y alentar prácticas para la implementación de tales medidas. Si no se establecen dichos objetivos, el Gobierno habrá de estar preparado para intervenir e imponer objetivos forzosos en un sector en base al mismo.

Las empresas no pueden excusarse en costumbres o actitudes sociales para evitar analizar su contribución, voluntaria o no, a la brecha salarial propia y la efectividad de las tácticas adoptadas para abordarlas, sino que deben responsabilizarse en eliminarla adoptando medidas efectivas a tal fin. El Comité entiende que le corresponde a las empresas identificar las medidas con más posibilidades de funcionar en su caso y, como se ha indicado anteriormente, detallar los pasos dados en un plan de acción que deberá formar parte del informe sobre la brecha salarial dentro de su organización. Las empresas deberían reconocer el beneficio económico

que puede suponer un aumento en la contribución de las mujeres y modificar unas prácticas y políticas que contribuyen a perpetuar la brecha salarial (particularmente en lo relativo al trabajo a tiempo parcial y la promoción profesional). Si las empresas no actúan al respecto de una forma efectiva se requerirá la intervención del Estado.

El establecimiento de objetivos ha significado un impulso para lograr una mayor representación de las mujeres en los niveles superiores de dirección en las organizaciones y para mejorar la diversidad de manera general. Al establecer objetivos las organizaciones deberían compensar la presión de asegurar señales evidentes de progreso a corto plazo con la necesidad de contar con soluciones sostenibles a largo plazo.

13. La Comisión (EHRC) sugiere que los consejeros de las empresas introduzcan indicadores de rendimiento para reducir y eliminar la brecha salarial y que, cuando los Comités de Remuneración informen sobre la política salarial, expliquen cómo dicho compromiso se refleja en sus decisiones.

No importa el número de iniciativas y programas que una empresa introduzca sin un liderazgo visible y convincente, ya que sin el compromiso del Consejo estas son propensas a fallar. Un estudio de la oficina gubernamental de Igualdad indicaba que la gran mayoría de los empresarios encuestados no había planeado realizar revisiones salariales porque consideraba que sus compañías ya abonaban igual salario.

14. Se invita a que la Oficina para la Igualdad del Gobierno deje claro, en su informe anual, los pasos que está dando para coordinar las políticas del Gobierno en este asunto.

La Comisión no está convencida de que en el Gobierno haya el compromiso necesario en este asunto como para asegurar que las decisiones políticas en distintas áreas son deliberadamente favorables a abordar el problema de la brecha salarial.

15. Se aconseja que los departamentos del Gobierno en los que se observan importantes diferencias salariales establezcan una serie de objetivos para reducirlas e informen sobre el progreso alcanzado anualmente.

Mientras que corresponde a las empresas tomar medidas para solucionar su brecha salarial por razón de género, es obligación del Gobierno establecer la agenda e impulsar el camino del cambio, utilizando todos los medios a su disposición. Además, el Gobierno también debería jugar un papel fundamental en la reducción de la brecha sirviendo de ejemplo al resto de empresas. Todos los Ministerios, a excepción de tres, tienen una

diferencia salarial a favor de los hombres, siendo el Ministerio de Sanidad el único que paga más a las mujeres y el de Transporte el que tiene una mayor diferencia salarial, con 22,6% a favor de los hombres.

- 16. Sería conveniente que las empresas y organizaciones en el sector público y de voluntariado dispusieran de una práctica común que incluya un compromiso evidente con la diversidad cualquiera que sea la práctica de licitación o provisión de servicios**
- 17. Se sugiere que en la revisión del Código de Servicio, *Stewardship Code*, propuesta por el Consejo de Informes Financieros, *Financial Reporting Council's*, se incluyan indicaciones que aseguren que la diversidad de género queda reflejada debidamente en toda la compañía, en particular a nivel de los cargos directivos.**
- 18. Se pide que, con premura, el Consejo de Informes Financieros supervise la calidad de la información sobre diversidad de género y brecha salarial incluida en los informes anuales e imponga su mejora cuando sea necesario**

La Comisión apoya las disposiciones del nuevo Código Corporativo de Gobernanza, *Corporate Governance Code*, sobre la obligación de informar de las medidas adoptadas para aumentar la diversidad en el proceso de gestión y una apertura en la manera de interpretar la diversidad. No obstante, la puesta al día debe ir más allá. Asimismo, lamenta que el Consejo de Informes Financieros no haya incorporado procedimientos específicos para declarar los requisitos que incluyan medidas a tomar para abordar la brecha salarial por género.

SUECIA

EL PARLAMENTO SUECO RATIFICÓ EL CONVENIO 189 DE LA OIT⁴²

El Parlamento sueco (*Riksdag*) votó a favor de ratificar el Convenio N° 189 de la OIT sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, el día 9 de noviembre de 2018. La Confederación de Trabajadores de Suecia (LO – por sus siglas en sueco) comenta, que es un triunfo para LO y todas sus sindicatos afiliados.

Junto con otras organizaciones, La Confederación LO se ha esforzado incansablemente para que la ratificación se convierta en una realidad. Ahora que esto está sucediendo finalmente, la legislación de Suecia puede fortalecerse para aquellos que trabajan en la casa de alguien. Así, Suecia puede contribuir de manera concreta a proporcionar a los trabajadores más vulnerables del mundo condiciones de trabajo decentes y, por lo tanto, proporcionarles mejores perspectivas.

Responsabilidad internacional y desarrollo sostenible

La ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT muestra la importancia de un gobierno que asume la responsabilidad internacional y tiene como objetivo contribuir al desarrollo sostenible. Según LO, durante el tiempo en que el gobierno de derecha estuvo en el cargo hasta 2014, no se mostró ninguna intención de fortalecer los derechos de los trabajadores domésticos. El proceso de ratificación quedó estancado. La empresa sueca tenía una perspectiva nacionalista estrecha y argumentó que no había necesidad de tal ratificación en Suecia.

Los derechos de las mujeres en un sector vulnerable finalmente van a ser garantizados

Cuando el gobierno dirigido por *Stefan Löfven* asumió el cargo en 2014, comenzó a escuchar la demanda de la Confederación de Trabajadores de Suecia - LO, inició de inmediato el proceso de adopción de la Convenio. LO insistió, que la política ambiciosa de igualdad de género del gobierno y la formulación de la importante política exterior feminista componían la base para priorizar la ratificación del Convenio. Después de mucho trabajo preparatorio en el Ministerio de Empleo de Suecia, llegó a ser realidad.

Según las estimaciones de la OIT, hay 67 millones de personas en todo el mundo que realizan algún tipo de trabajo doméstico diariamente. Una de cada 25 trabajadoras del mundo es trabajadora doméstica. Las

⁴² Fuente: La Confederación de Trabajadores de Suecia (LO)

trabajadoras domésticas a menudo tienen condiciones de trabajo no reguladas con largas horas de trabajo e inseguridad sobre el pago. A menudo trabajan solas y carecen de acceso a la información necesaria. El sector se caracteriza por la arbitrariedad, la discriminación y el acoso sexual. El Convenio No. 189 de la OIT garantiza los derechos fundamentales de estas trabajadoras, como el derecho a las horas de trabajo reguladas, el derecho a un contrato de trabajo y el derecho a la información. Además, será posible que las trabajadoras domésticas denuncien a su empleador en caso de discriminación o conflicto.

La política exterior feminista ha tenido éxito

Durante su mandato reciente y regular, el gobierno sueco ratificó el Protocolo de la OIT del Convenio sobre el trabajo forzoso. Ahora, durante el período prolongado, ha ratificado el Convenio núm. 189 de la OIT. Gracias a su política exterior feminista, el gobierno sueco ha logrado grandes avances en materia de derechos de las mujeres en la vida laboral de las Naciones Unidas, al haber convertido este tema en parte de la agenda para una vida laboral sostenible. El acuerdo global, una iniciativa para una globalización más justa y una economía inclusiva, fue lanzado por el Primer Ministro de Suecia, *Stefan Löfven*, y ahora es acogido por la OCDE y la OIT. Es obvio que la voluntad política es el elemento crucial. La Confederación LO, por lo tanto, espera que el próximo gobierno no reduzca el nivel de ambición, sino que continúe asumiendo la posición de liderazgo de Suecia en la lucha por los derechos humanos.

La Confederación de los Trabajadores de Suecia (LO – por sus siglas en sueco) prosigue los esfuerzos en curso para impulsar la ratificación del Convenio N° 94 de la OIT sobre contratación pública. Además, LO, junto con el movimiento sindical mundial encabezado por la CSI, insta a Suecia a respaldar un nuevo Convenio de la OIT contra la violencia y el hostigamiento en la vida laboral, cuyas negociaciones finalizarán el próximo año. El objetivo de la Convención es fortalecer aún más la protección de los trabajadores y, en particular, de las mujeres en la vida laboral. LO continuará su lucha dedicada, al ser una fuerza impulsora en estos esfuerzos.⁴³

⁴³http://www.lo.se/english/news/swedish_riksdag_adopts_ilo_convention_189_a_triumph_of_dedicated_progressive_efforts - 14.11.2018,

“EL PODER DE LA INDUSTRIA SOBRE LOS SALARIOS, UN ACTO DE FE QUE NO SE PUEDE CUESTIONAR”⁴⁴

“Lo que es mejor para la industria no es siempre lo mejor para el país. Es importante tener en mente este hecho cuando actores con gran influencia sobre los sueldos suben el tono para poder conservar su poder,” dijo el catedrático emérito de Economía Internacional e Investigador del IFN⁴⁵, *Lars Calmfors*, en el editorial firmado en el periódico *Dagens Nyheter*, el 29 de octubre de 2018.

El actual sistema implica que la industria, durante la formación salarial, negocia primero, y que el resto de los acuerdos colectivos siguen prácticamente hasta la décima los aumentos salariales de ese sector, la llamada norma.

Esta estructura puede funcionar peor en el futuro, cuando aumente la demanda de los servicios del sector público y del sector empresarial orientado al mercado interno, como consecuencia del envejecimiento poblacional. Si estos sectores desean cubrir sus necesidades de personal, los aumentos de sueldo deberán probablemente ser mayores que los que indique la industria. Ello puede exigir reformas, teniendo en mayor consideración que actualmente las condiciones externas a la industria al establecer la norma salarial, y que sea más fácil aumentar, mediante los acuerdos colectivos, los sueldos relativos en sectores que sufran de falta de mano de obra.

Para muchos, éstas pueden parecer consideraciones carentes de controversia. Pero ello no es así. Al contrario, es extraordinariamente controvertido el cuestionar la norma industrial. Cuando la organización empresarial Comercio Sueco estableció en 2007 un convenio colectivo algo más elevado que el de la industria, se desataron convulsiones dentro de la Confederación de Empresarios. La coordinación interna de LO⁴⁶ en el movimiento salarial de 2016 se resquebrajó debido a las discrepancias en torno a la norma. El Consejo Económico del Mercado Laboral, financiada por la Confederación de Empresarios, fue eliminado tras haber elaborado análisis críticos contra el establecimiento de la norma industrial.

Recientemente, el informe “El establecimiento de la norma por la industria puede, y debe, reformarse”, que escribí para el sindicato 6F –y sobre el que se basaba mi artículo anterior- ha despertado el disgusto de la industria. El informe solamente había sido público durante un par de horas cuando fue condenado por *Anders Weihe*, jefe negociador de Empresas

⁴⁴ Fuente: Dagens Nyheter.

⁴⁵ Research Institute of Industrial Economics. <https://www.ifn.se/forskare/ifn-forskare/lars-calmfors>

⁴⁶ LO = Confederación General de Trabajadores de Suecia. www.lo.se

Técnicas, porque yo "por centésima vez" repito mis "tesis acerca de que los sectores protegidos en el mercado nacional deben asumir el rol normativo en el terreno salarial". Me habría arrogado el rol de "posturero de la casa" de 6F porque mi juicio ha sido nublado por "la necesidad de recibir atención". Mis propuestas "destruirían al sector expuesto a la competencia internacional" e implicarían que Suecia "perdería su sector exportador". Acabaríamos en una "espiral letal" del mismo tipo que la eurocrisis.

Los argumentos de *Weihe* son tan exagerados que no se pueden ni siquiera tomar en serio. Pero son interesantes como ejemplo del tono existente. Hay motivos para reflexionar por qué este debate echa chispas.

Una explicación es la preocupación genuina de que cambios en el sistema de acuerdos puedan abrir las compuertas a aumentos salariales demasiado elevados, como durante los años 70 y 80. Siento respeto por esta preocupación, aunque el riesgo es mucho menor hoy porque tanto la política monetaria como la financiera son mucho más disciplinadas. Es absolutamente necesaria una norma para que las partes puedan tener un punto de partida razonable. Pero si ésta ha de tener legitimidad, en mi opinión es importante modificar el sistema, de forma que las realidades actuales estén mejor contempladas en el mismo.

Una segunda explicación es que los fuertes intereses de las partes pueden entrar en conflicto con lo que es mejor desde un punto de vista socioeconómico. Si la demanda de mano de obra aumenta más en el resto de la economía que en la industria, tanto los empresarios como los sindicatos tienen interés en menores aumentos salariales de los que serían deseables en otros sectores. También los empresarios externos a la industria tienen un interés propio en aumentos salariales pequeños. Es bien conocido en el terreno de la investigación laboral que un cártel empresarial puede aumentar sus beneficios manteniendo bajos los salarios, aunque ello implique falta de mano de obra y, por ello, una producción más baja.

Una tercera posible explicación es la existencia de ideas equivocadas. Muchas veces me he sorprendido por los primitivos razonamientos económicos que a veces se llevan a cabo en la industria. Muy a menudo se basan en que la producción para la exportación es más importante que la producción para el mercado nacional. Otra idea equivocada frecuente es que el consumo de servicios del bienestar financiados públicamente siempre implica menos beneficios que el consumo privado. Lo obvio es, por supuesto, que ambos tipos de consumo son necesarios y que el equilibrio deseado entre ellos a veces es desplazado, como ahora lo es por el cambio demográfico.

Una última explicación tiene que ver, sencillamente, con el poder. El actual establecimiento de la norma salarial otorga a un pequeño grupo de negociadores, tanto entre los empresarios como entre los sindicatos de la industria, el poder de decidir los aumentos salariales de los convenios en toda la economía. Es posible que no se desee entregar ese poder.

La pregunta de cuánto deberían aumentar los salarios en los distintos sectores de la economía es compleja. Al igual que cuánta influencia deben tener las distintas partes. Aquí existen –tal y como es debido- argumentos a favor y en contra de las distintas opiniones. Lo preocupante es la falta de voluntad por parte de la industria de llevar a cabo una discusión basada en consideraciones racionales normales. El círculo que sostiene el sistema a veces parece comportarse como un grupo de elegidos que deben defender la fe auténtica contra las “herejías” (palabras de Anders Weihe).

Mi informe intenta hacer avanzar el debate respondiendo a las objeciones de fondo contra el cambio del establecimiento de la norma salarial, y formulando alternativas concretas. Sería constructivo que los representantes de la industria desearan continuar una discusión matizada partiendo de estas premisas.

MIGRACIONES

IRLANDA

CAMBIOS EN LAS REGULACIONES DE LOS PERMISOS DE TRABAJO

La Ministra de Negocios, Empresa e Innovación, Sra. Heather Humphreys, publicó el 28 de septiembre pasado una reforma de la política económica migratoria de Irlanda, que apoya el sistema de permisos de trabajo. A principios de año, en el contexto de los cambios en la economía y en el mercado de trabajo la Ministra Humphreys pidió a su Departamento que llevara a cabo la mayor revisión de este tipo desde 2012.

En el lanzamiento de esta revisión, la Ministra manifestó:

"Solicito esta revisión porque nuestra economía y mercado de trabajo han cambiado en los años recientes y quiero asegurar que nuestras políticas permanecen a la altura de las circunstancias... en el contexto de fuerte crecimiento del empleo, nuevas presiones que necesitan ser controladas, y algunos ajustes son necesarios".

"por una parte, continuaremos asegurando que Irlanda puede atraer trabajadores extranjeros altamente cualificados, mientras que por otra parte, permitiremos que el sistema solucione la escasez de mano de obra que hay en puestos de trabajo de baja cualificación.

Por otra parte, la Ministra, también señaló: *"Es crucial que seamos consistentes con el hecho de que todavía tenemos 209.000 personas en el Live Register (Registro de desempleados) en Irlanda y 16,8 millones de desempleados en la EU28."*

Las recomendaciones clave que se derivan de esta revisión incluyen:

- Cambios en la actual revisión de los dos-años de la Lista de empleos altamente cualificados e Inelegiblesⁱ – que trata del acceso al mercado laboral de trabajadores no-EEE- para hacer el sistema más ágil en tiempo real. Aunque el sistema de los dos-años funcionará todavía, sectores con escasez de mano de obra podrán presentar un caso de negocio para su consideración a través del Departamento en que surjan. Un programa piloto ha sido puesto en marcha para el sector agro-alimentario a principios de año.
- Introducción de un Permiso Estacional de Empleo que facilite ciertas categorías de trabajadores a corto plazo.
- Revisión de los topes salariales.
- Cambios en la actual legislación para que exista equilibrio entre robustas legislaciones y flexibilidad.

- Modernización y extensión de Test de Necesidades en el Mercado de Trabajo.
- Modificaciones hacer más equilibrada la contratación (La regla 50:50) para cubrir un rango más amplio de necesidades de empresa.ⁱⁱ
- Un nuevo sistema de control Inter-Departamental.

Algunas de estas recomendaciones pueden ser implementadas a corto y medio plazo. Estas incluyen cambios en el proceso de revisión de las listas ocupacionales, topes salariales, Necesidades del Mercado de Trabajo y regla 50:50, y otros procesos administrativos.

En el largo plazo se realizarán correcciones en la legislación primaria para facilitar la creación de un nuevo tipo de permiso estacional. Los ajustes incluyen el Test de Necesidades del Mercado de Trabajo y el incremento del compromiso del Departamento de Asuntos de Empleo y Protección Social en este proceso.

Nuevo programa para Trabajadores de Fuera de la EEA en 2018

A principios de año, anticipándose a la finalización de ésta Revisión, la Ministra Humphreys anunció un esquema piloto para dar solución a las escaseces de mano de obra en ciertas ocupaciones en el sector agrícola. Este incluyó la siguiente adjudicación de permisos de trabajo para trabajadores de fuera de la EEE:

- 500 permisos para trabajadores en horticultura, 250 para operarios de procesamiento de la carne y 50 para asistentes en granjas, en Mayo 2018.
- 500 permisos adicionales para operativos en procesamiento de carne, en Agosto 2018.

Los cambios en el régimen de permisos de empleo continuará basándose en la evidencia y el programa piloto para trabajadores en la agricultura es un claro ejemplo de cómo puede funcionar.

Antecedentes de la Revisión

Se ha creado un Grupo Inter-Departamental (IDG) presidido por el Departamento de Empresa, Negocios e Innovación, para controlar esta reforma. El objetivo general de la revisión actual fue reconsiderar la racionalidad del sistema de permisos de trabajo cuando la economía está mejorando y el mercado de trabajo se está ensanchando. Para informar al Grupo se realizó una consulta a las partes interesadas, una extensiva investigación y una comparación internacional.

Oficiales de los siguientes Departamentos Gubernamentales participaron en el IDG: Departamento de Negocios, Empresa e Innovación; Departamento de Justicia e Igualdad; Departamento de Agricultura Alimentación y Marina; Departamento de Educación y Habilidades; Departamento de Salud; Departamento de Vivienda, Planificación y Gobierno Local; Departamento de Gasto Público y Reforma; Departamento de Transporte, Turismo y Deporte; Departamento de Asuntos de Empleo y Protección Social y SOLAS.

El IDG estableció una serie de objetivos generales para el régimen de permisos de trabajo:

- Principio 1: preferencia EEA
- Principio 2: receptividad del mercado de Trabajo.
- Principio 3: escasez de Habilidades
- Principio 4: postura equilibrada entre innovación & Mercado de trabajo
- Principio 5: Contribución neta.
- Principio 6: derechos del Empleo.
- Principio 7: Esquema legislativo & proceso.

Respecto a estos principios guía, el grupo IDG ha hecho una serie de recomendaciones para su implementación a corto y medio plazo y se está finalizando un Plan de Acción para dirigir estas recomendaciones que continuará siendo controlado por el IDG.

El objetivo del Estado irlandés es promover la provisión de trabajo y habilidades necesarias con la fuerza laboral de Irlanda, la Unión Europea y otros estados EEA. La política en relación con las solicitudes de permisos de trabajo permanece focalizada en facilitar el reclutamiento fuera de la EEA de personal altamente cualificado cuando las habilidades requeridas no pueden ser encontradas por medio del reclutamiento interno o la formación. La política de permisos de empleo es parte de la respuesta para solucionar los déficits de habilidades que existen y que se espera que continúen a medio plazo, pero no se espera que a largo plazo sea un sustituto a la formación de los trabajadores nacionales. El gobierno da especial énfasis en el proceso de aprendizaje de por vida, y en maximizar el potencial de ciudadanos EEA para cubrir los déficits de habilidades en Irlanda.

El sistema de permisos de trabajo gestionado a través del funcionamiento de la lista de altamente cualificados e inelegibles para el propósito de conceder permisos de trabajo.

- Trabajos altamente cualificados son profesionales en medicina, IT, ciencias, finanza y negocios. Se aplican reglas “*fast-track*”

(procedimiento rápido), por ejemplo, la familia se puede reunir con el que posea el permiso de trabajo inmediatamente; residencia permanente está disponible por dos años.

- Trabajos inelegibles son generalmente ocupaciones que requieren un nivel bajo de habilidades como cuidadores domésticos y hostelería. Existe evidencia de que hay trabajadores Irlandeses/EEA más que suficientes para cubrir tales vacantes.
- Para cualquier otro trabajo en el mercado laboral, cuando un empresario no puede encontrar un trabajador, este puede optar a un permiso de trabajo. El empresario tiene que hacer un Test del Mercado de Trabajo (es decir, publicar el trabajo por dos semanas). Si nadie apropiado solicita el trabajo, entonces el empresario es libre de solicitar un permiso de trabajo.

Estadísticas de Permisos de Trabajo (al 1º de Septiembre)

- 11.238 solicitudes de permisos de trabajo han sido recibidas hasta esa fecha en 2018, con un aumento del 29% (8.690) respecto al mismo período en 2017.
- 8.043 permisos han sido emitidos hasta esta fecha con un aumento de 6% respecto al mismo período 2017. De los permisos emitidos, 3.580 han sido para Permisos de Trabajo para Habilidades Críticas y 2.466 han sido para permisos en IT (Tecnología de la Información).

ITALIA

PRESENTACIÓN DEL DOSSIER ESTADÍSTICO ANUAL SOBRE INMIGRACIÓN

El 25 de octubre se presentó a nivel nacional el *Dossier Statistico Immigrazione 2018*, una cita habitual desde hace decenios.

El dossier de estadísticas de inmigración de 2018, elaborado por el Centro de Estudios e investigación IDOS con la participación, por cuarto año consecutivo, del Centro de estudios "Confronti" y con el apoyo de fondos de la Iglesia Valdense y la colaboración del UNAR (Oficina Nacional de Antidiscriminación Racial, de la Presidencia del Gobierno), llega a su 28ª edición.

El compromiso actual del Dossier es, según el objetivo de sus autores, hacer prevalecer la objetividad de datos sobre las percepciones, que llevaron a imaginar un porcentaje de extranjeros de alrededor del 30% de la población (encuesta de Ipsos-Mori 2015).

A continuación se reproduce una síntesis de los datos presentes en el Dossier de este año.

- Ciudadanos extranjeros residentes: 5.144.440
- Porcentaje sobre el total de residentes: 8,5%
- Distribución territorial de los residentes extranjeros:
 - Norte: 57,7%
 - Centro: 26,0%
 - Sur e Islas: 16,3%
- Continentes de origen de los residentes extranjeros:
 - Europa: 50,9%
 - África: 21,3%
 - Asia: 20,5%
 - América 7,2%
 - Oceanía 0,0%
- Primeras diez nacionalidades de residentes extranjeros:
 - Rumanía: 23,1%
 - Albania: 8,6%
 - Marruecos: 8,1%
 - China: 5,7%
 - Ucrania: 4,6%
 - Filipinas: 3,3%
 - India 3,0%
 - Moldavia: 2,6%
 - Bangladesh: 2,6%
 - Egipto: 2,3%

- Extracomunitarios con permiso de residencia: 3.714.934
- De ellos, el 64,3% son residentes de larga duración
- Ciudadanos italianos de origen extranjero: 1.500.000 (estimación de IDOS)
- Menores sobre el total de residentes: 20,2%
- Mayores de 65 años sobre el total de residentes extranjeros: 4,0%
- Matrimonios mixtos: 18.872 (9,0% sobre el total de matrimonios – año 2016)
- Estudiantes Extranjeros matriculados en el curso 2016/17:
- Matriculados en la Escuela (curso 2015/16): 826.091.
- Estudiantes extranjeros nacidos en Italia: 502.963
- Empleados extranjeros (%):
- Agricultura: 6,1%
- Industria: 26,5%
- Industria s.s.: 16,8
- Construcción: 9,7
- Servicios: 67,4%
- Comercio y hostelería: 16,3
- Otras actividades: 51,1
- Desempleados extranjeros: 406.000
- Porcentaje sobre el total de desempleados: 14,0%
- Tasa de desempleo:
- Extranjeros: 14,3%
- Italianos: 10,8%
- Empresas gestionadas por inmigrantes: 587.499 (el 9,6% del total de las empresas en Italia)
- Balance costes/beneficios para las cajas estatales: entre + 1.700 y +3.000 millones de euros
- Denuncias contra extranjeros (2016): 261.269
- Reclusos extranjeros (a marzo de 2018): 19.811
- Demandas de protección internacional: 130.119
- Demandas de protección internacional acogidas: 41,6% de las 81.527 examinadas
- Migrantes desembarcados: 119.369. De ellos, el 14,5% son menores de edad
- Menores extranjeros no acompañados presentes en centros de acogida: 13.151.
- Menores extranjeros no acompañados que resultaban desaparecidos: 4.677.
- Pertenencia religiosa (estimación de IDOS):
- Cristianos: 52,6%
- Ortodoxos: 29,6%
- Católicos: 17,9%
- Protestantes: 4,4%
- Otros cristianos: 0,8%
- Musulmanes: 32,7%

- Religiones orientales tradicionales: 6,9%
- Judíos: 0,1%
- Hinduistas: 3,0%
- Budistas: 2,3%
- Otras religiones orientales: 1,6%
- Ateos/agnósticos: 4,7%
- Religiones tradicionales (animistas): 1,3%
- Otros: 1,7%

**“Ficha de síntesis” del
DOSSIER ESTADÍSTICO INMIGRACIÓN 2018**
Presentación: 25 de octubre de 2018

(Traducción de la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)

En una época de mistificación e instrumentalización, no sólo política, de las migraciones, el *Dossier Statistico Immigrazione*, que ha llegado a su 28ª edición, sigue proponiéndose como un instrumento que, mediante la lección de los números y un análisis razonado de la realidad, puede ayudar a conseguir una comprensión más exacta de un fenómeno que está destinado –que queramos o no- a implicarnos cada vez.

Esta edición, realizada por el *Centro Studi e Ricerche IDOS*, en colaboración con el Centro de Estudios *Confronti* y con la Oficina Nacional de Antidiscriminación Racial - UNAR, ha sido cofinanciada por el 8 or mil de los impuestos destinado a la Iglesia Valdense y a la Unión de las Iglesias Valdeses y Metodistas y se ha redactado gracias al auxilio de más de un centenar de estudiosos e investigadores, con competencias y culturas diferentes, en una coralidad de enfoques que contribuyen a la riqueza de interpretación y contenido del volumen.

La amplia y variada serie de datos, procedentes tanto de archivos administrativos como de investigaciones en el campo vasta e diversificata serie di dati, provenienti sia da archivi amministrativi sia da ricerche sul campo e indagini qualitative, opportunamente elaborati e correlati, ha consentito una lettura puntuale, aggiornata e articolata dell’immigrazione in Italia, oggi più che mai urgente e necessaria.

Un fenómeno planetario, epocal e irreversible

Según las Naciones Unidas, de los 7.600 millones de personas que, a finales de 2017, constituían la población mundial, más de uno de cada 30 es un migrante (es decir una persona que se encuentra fuera del país donde ha nacido o es residente): se trata de 258 millones de personas, el 3,4% de todos los seres humanos del planeta. En tan sólo dos años este número ha aumentado en 14 millones (eran 244 millones en 2015); y está destinado a seguir creciendo, ya que, según estimaciones de la ONU, en

2025, cuando los habitantes de la tierra serán 0.800 millones (con un aumento medio de 70 millones al año), los migrantes serán 469 millones (211 millones más que ahora). Por entonces, Africa habrá duplicado su población, que de los 1.200 millones de hoy llegará a 2.000 o 2.500, elevando aún más su ya alto "potencial migratorio".

De los 258 millones de migrantes, el 81,6% está representado por habitantes del Sur del mundo y la gran mayoría de ellos (unos 230 millones) está constituida por los que se denominan migrantes "económicos" y sus familiares. Una desigual distribución de bienes y riquezas a nivel planetaria sigue siendo, en efecto, una de las principales concausas de las migraciones globales: no hay más que pensar en que aún hoy más de dos quintos (43%) de la riqueza total del planeta, equivalente a 128 billones de dólares estadounidenses (Pil mundial), pertenece a ese sexto de la población de la tierra (17%, equivalente a 1.200 millones de personas) que habita el Norte del mundo, mientras que los otros 6.700 millones de personas que pueblan el Sur se reparten el restante 57% de recursos. Esta desigualdad en la distribución se va haciendo cada vez mayor y, considerada en términos de riqueza media anual por habitante, muestra proporciones aún más desequilibradas: a los 58.000 dólares de PIB per cápita de Norteamérica y los 41.000 dólares de la UE, se contraponen unos 5.000 de África (con proporciones de 12 a 1 y 8 a 1 respectivamente), mientras que a los 128.000 dólares del Qatar, país con el PIB per cápita más alto del mundo, se oponen los 726 dólares del país más pobre, que es la República Centroafricana.

Pero las razones económicas no son las únicas que determinan las migraciones. Los denominados migrantes "forzados" han subido a 58 millones en 2017, es decir 2,4 millones más que en el año anterior, cuando ya se habían duplicado respecto a veinte años antes (eran 33,9 millones en 1997). Como subraya también el *Internal Displacement Monitoring Centre*, la parte ampliamente mayoritaria de de estos prófugos está representada por migraciones internas (más de 40 millones), mientras que los que emigran a otros países son 23 millones, constituidos por refugiados (la inmensa mayoría) y demandantes de asilo. Los restantes 5 millones son expulsados o refugiados palestinos, de los que se ocupa un específica Agencia de las Naciones Unidas (Unrwa).

Desde hace al menos 20 años, en el mundo los migrantes internos aumentan más que los prófugos que abandonan su país, con una tasa de aumento de los primeros doble respecto a la de los segundos, lo cual testimonia las dificultades crecientes, también para los que huyen de un inminente peligro de muerte, de cruzar la frontera de su país para encoinar refugio.

Si, en general, los primeros países por número de emigrantes en el mundo

son India (con 16,6 millones), México (13 millones), Rusia (10,6), China (10) y Bangladesh (7,5), entre los prófugos que buscan amparo fuera de su país, 1 de cada 3 proviene de Siria (que cuenta, fuera de sus fronteras con más de 6,3 millones de refugiados reconocidos, a los que se añaden casi 150.000 demandantes de asilo y 6,2 millones de migrantes internos), seguida por Afganistán y Sudan del Sur (cada uno de ellos con unos dos millones y medio de prófugos expatriados), Myanmar y Somalia (alrededor de un millón cada uno).

Por otra parte, al contrario de lo que se piensa comúnmente, en el mundo la acogida de refugiados pesa en gran medida (85% de los casos) en los países en vías de desarrollo: por cuarto año consecutivo, debido a la guerra en la vecina Siria y los acuerdos con la Unión Europea, Turquía es el país que hospeda al mayor número de ellos (3,5 millones, a los que se añaden 300.000 demandantes de asilo). Segundo es Paquistán, con 1,4 millones (casi todos afganos), seguido de Uganda, con 1.350.000 (con un aumento de 400.000 en un año; un millón proceden de Sur Sudán y 230.000 de la República Democrática del Congo), Líbano, con 1 millón (en su mayoría sirios), e Irán, con 980.000 (sobre todo afganos).

Si además se considera la incidencia de los refugiados sobre la población residente, el primado le corresponde al Líbano (donde la proporción es de 1 refugiado por cada 6 habitantes), seguido por Jordania (1 de cada 14), dos países en los que la proporción llega a 1 a 4 y 1 a 3 si se consideran también los refugiados palestinos bajo protección del UNRWA. La Turquía es tercera con una proporción de 1 a 23.

En semejante contexto, el tan socorrido lema "ayudémoslos en su casa", con el que muchos querrían liquidar rápidamente los "problema" de la inmigración cerrando las fronteras, si por una parte apunta, en positivo, a la necesidad de sostener más la cooperación internacional, por otra – dadas las dimensiones globales y el carácter estructural y multidimensional del fenómeno y sus causas- no tendría efectos apreciables, en términos de reducción de los flujos migratorios, a corto y medio plazo, por lo que necesitaría en todo caso que se acompañara con políticas de gestión de los flujos y de integración de los migrantes más coherentes y, sobre todo, armonizadas a nivel internacional, como requiere la importancia del fenómeno.

Europa e Italia: la invasión que no existe

El último informe de la Comisión Parlamentaria *Jo Cox* sobre xenofobia y racismo testimonia que Italia es el país con más alto grado de desinformación sobre la inmigración. Por lo tanto no sorprende que, según un sondeo de 2018 llevado a cabo por el Instituto Cataneo, los italianos resulten ser los ciudadanos europeos con la percepción más lejana de la

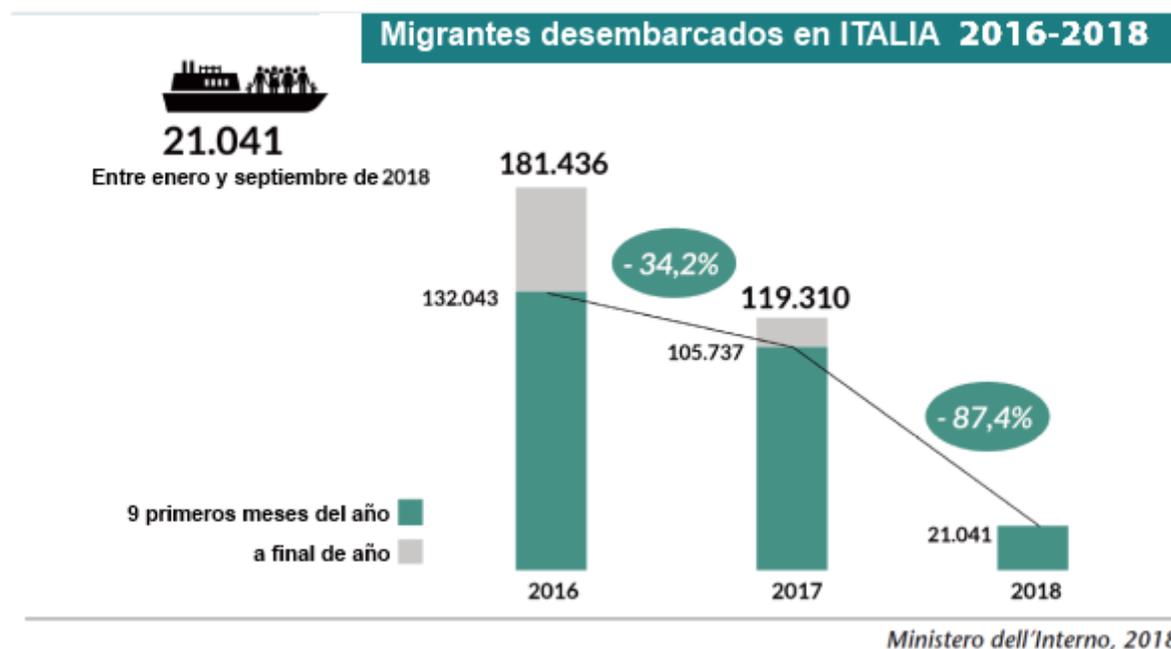
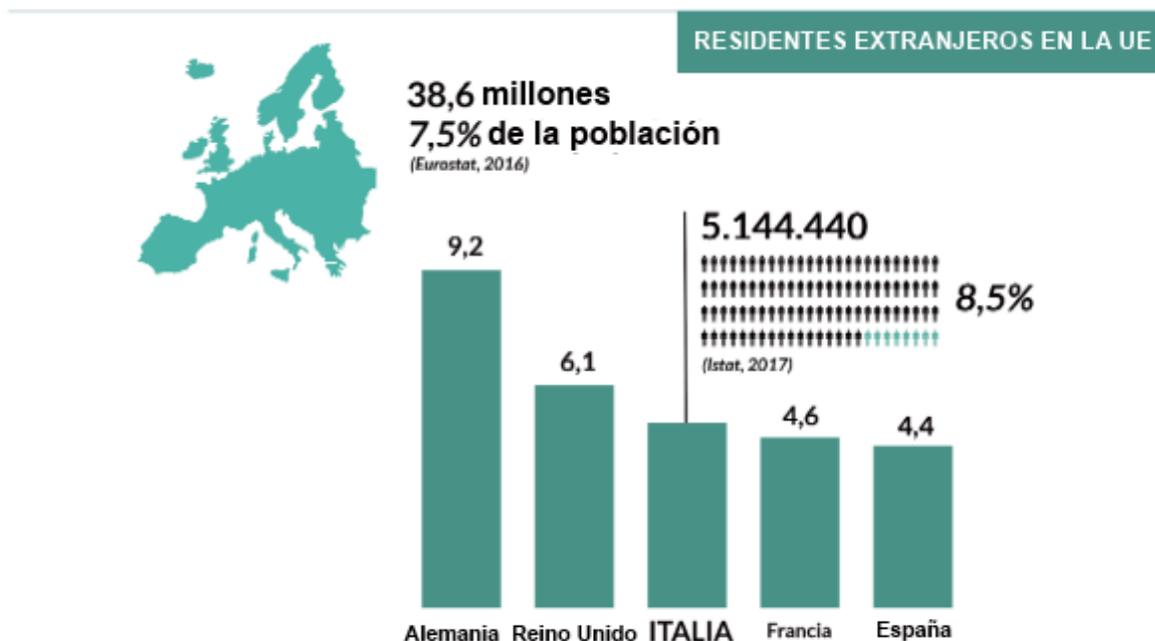
realidad en cuanto al número de extranjeros que viven en el país, creyendo que son el doble de lo que son en realidad.

En la UE a 28 Estados, donde – según los últimos datos de Eurostat, a 1 de enero de 2017 – los migrantes son 38,6 millones (de los cuales 21,6 no comunitarios) e inciden en un 7,5% sobre el total de la población, Italia no es el país con el número más alto de inmigrantes ni el que hospeda un mayor número de refugiados o de demandantes de asilo..

Con unos 5 millones de residentes extranjeros (5.144.000 a finales de 2017, según el ISTAT), viene después de Alemania, que cuenta con 9,2 millones y Reino Unido, con 6,1 millones, mientras que supera de poco a Francia (4,6 millones) y España (4,4).

También la incidencia sobre la población total, del 8,5% (dato Istat), resulta más baja de la de Alemania (11,2%), Reino Unido (9,2%) y otros países más pequeños de la Unión, donde los valores superan también de manera consistente el 10% (Chipre 16,4%, Austria 15,2%, Bélgica 11,9% e Irlanda 11,8%). La incidencia más alta se registra en Luxemburgo, donde los extranjeros son casi la mitad de todos los residentes (47,6%).

Eurostat registra que el número de inmigrantes que ha entrado en un país UE a lo largo de 2016 (último año disponible), equivalente a unos 4,3 millones, ha sido inferior en un 8% al del año anterior, mientras que han sido unos 3 millones las personas que en el mismo arco de tiempo han salido de un país comunitario (muchas de ellas, de todas forma, para trasladarse a otro país de la Unión).



Además, en 2017, frente a un contexto mundial caracterizado por un aumento de las migraciones, la UE ha registrado un drástico descenso tanto de los cruces irregulares de fronteras (9 veces menos que en el año *bum* de 2015), como de las demandas de asilo presentadas (-43,5% respecto a 2016). Al origen de esto, según denuncia la *Agencia Europea para los derechos fundamentales* en 2018, está la cuestión de la entrada en la UE por parte de personas que potencialmente tienen derecho a la protección. En efecto, a lo largo de 2017 han sido documentados, en

varias partes, maltratamientos de migrantes por parte de las policías de frontera: en la ruta balcánica una red de ONGs ha predispuesto un sitio de monitoraje (www.borderviolence.eu); *Amnesty International* ha señalado diversos casos en Ceuta y Melilla; *Médicos sin Fronteras*, a través de testimonios recogido en sus clínicas en Serbia. Ha denunciado las violencias sufridas por los migrantes de parte de la policía o de los guardias de frontera en Bulgaria, Croacia y Hungría. Y podrían citarse más casos.

También en Italia. Al contrario de la creencia de un país sitiado e "invadido" por extranjeros, aparte de los movimientos internos, su número es casi estable alrededor de los 5 millones desde 2013; y su incidencia, del orden del 8%, también desde 2013, aumenta en pocos decimales al año, sobre todo debido a la disminución de la población italiana, cada vez más mayor (los mayores de 65 años hoy son 1 de cada 4, mientras que entre los extranjeros son 1 de cada 25), menos fecunda (1,27 hijos por mujer fértil, frente al 1,97 de las extranjeras) y que ha vuelto a emigrar hacia el extranjero (casi 115.000 expatriados oficiales a lo largo de 2017: un dato subdimensionado si se considera que muchos, al trasladarse al extranjero, no se dan de baja en los padrones municipales de origen, no siendo obligatorio).

Añadiendo a los residentes extranjeros la parte de inmigrantes que, en la fecha de la recogida de datos, todavía no figuraban en los padrones municipales, IDOS estima en 5.333.000 el número efectivo de ciudadanos extranjeros regularmente presentes en Italia, 26.000 menos que en la estimación de 2016.

Los residentes no comunitarios, en particular, son – según el Ministerio de Interior y el ISTAT – 3,7 millones, un número que sustancialmente no ha variado desde hace tres años, también por la constante disminución de los desembarcos: 119.000 (-62.000 respecto a 2016). Una disminución que es aún más drástica en 2018, hasta el punto de que el *bum* de prófugos que, a través del desierto y el Mediterráneo central, han llegado a las costas italianas puede considerarse agotado precisamente en 2017, después de cuatro años durante los cuales han llegado, en total, unos 625.000. En efecto, según datos de ACNUR y OIM, mientras en 2017 Italia ha absorbido el 69% de los más de 172.000 migrantes forzosos que han llegado a Europa por mar, en los 9 primeros meses de 2018 el número de personas desembarcadas en España (más de 34.000) y en Grecia (más de 22.000) ha superado el de Italia: poco más de 21.000, un dato que baja en casi el 90% respecto al mismo período de 2017.

El haber prácticamente cerrado la ruta del Mediterráneo central ha determinado también la drástica reducción de los menores extranjeros no acompañados que han llegado a Italia después de operaciones de socorro

en el mar: frente a los más de 25.800 de 2016, en 2017 el loro su número ha bajado a unos 15.800, reduciéndose a 2.900 en los 7 primeros meses de 2018. Como consecuencia de ello, ha disminuido mucho el número de menores acogidos: poco más de 13.000 a junio de 2018, el 26% menos que en el mismo período de 2017. Se trata sobre todo de varones (93%), entre los 16 y los 17 años (84%), originarios sobre todo de Albania, Egipto, Guinea, Costa de Marfil y Eritrea. Entre las muchachas, sobre todo nigerianas, muchas son víctimas de trata con finalidades sexuales. Por otra parte, en la misma fecha, eran casi 4.700 los menores extranjeros no acompañados no localizables, sobretodo eritreos, somalíes y afganos, que presumiblemente estaban intencionados a desplazarse hacia Alemania, Suecia o Inglaterra, donde tienen familiares o esperan encontrar mejores condiciones de inserción (datos del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales).

El semicierre de la ruta del Mediterráneo se debe a los nuevos acuerdos entre las autoridades libias e Italia (2017), por lo que una parte cada vez mayor de prófugos es interceptada en el mar por los guardacostas libios (que, para esta finalidad han recibido de Italia patrulleros y recursos económicos) y reconducida en los centros de detención del país norteafricano, donde vuelven a sufrir violencias y torturas, como se ha documentado ampliamente, para extorsionar rescates, o son vendidos a traficantes de seres humanos, que a su vez pueden venderlos como esclavos.

Pero la radical reducción de las llegadas también se ha obtenido a precio de un aumento increíble de los fallecimientos en mar: según la OIM, entre enero y septiembre de 2018 han sido 1.728 en todo el Mediterráneo. De ellos, t3 de cada 4 (1.260) en la ruta entre Libia e Italia, debido también a la disminución de la capacidad de búsqueda y socorro en mar provocada por la deslegitimación y exclusión de los barcos de ONGs comprometidas en estas operaciones (a ellas se debía el 35% de los salvamentos). La OIM calcula que, del total de 40.000 migrantes fallecidos en mar en todo el mundo desde el año 2000, los que han muerto en la ruta italo-libia han sido 22.400.

Un dato que da más valor aún al proyecto piloto de pasillos humanitarios, puesto en marche en Italia por la Comunidad de San Egidio, Federación de las Iglesias Evangélicas en Italia y Mesa Valdense, en colaboración con los Ministerios de Interior y de Asuntos Exteriores, trayendo a Italia desde Líbano, de manera segura y protegida, a 1.249 demandantes de asilo (dato de julio de 2018), de distintas nacionalidades (sirios, palestinos, iraquíes, yemenitas). En junio de 2017 alrededor del 70€ había obtenido el *status* de refugiado y ninguna demanda se había resuelto negativamente. También la Confederación Episcopal Italiana (CEI), también en colaboración con la Comunidad de San Egidio y los Ministerios

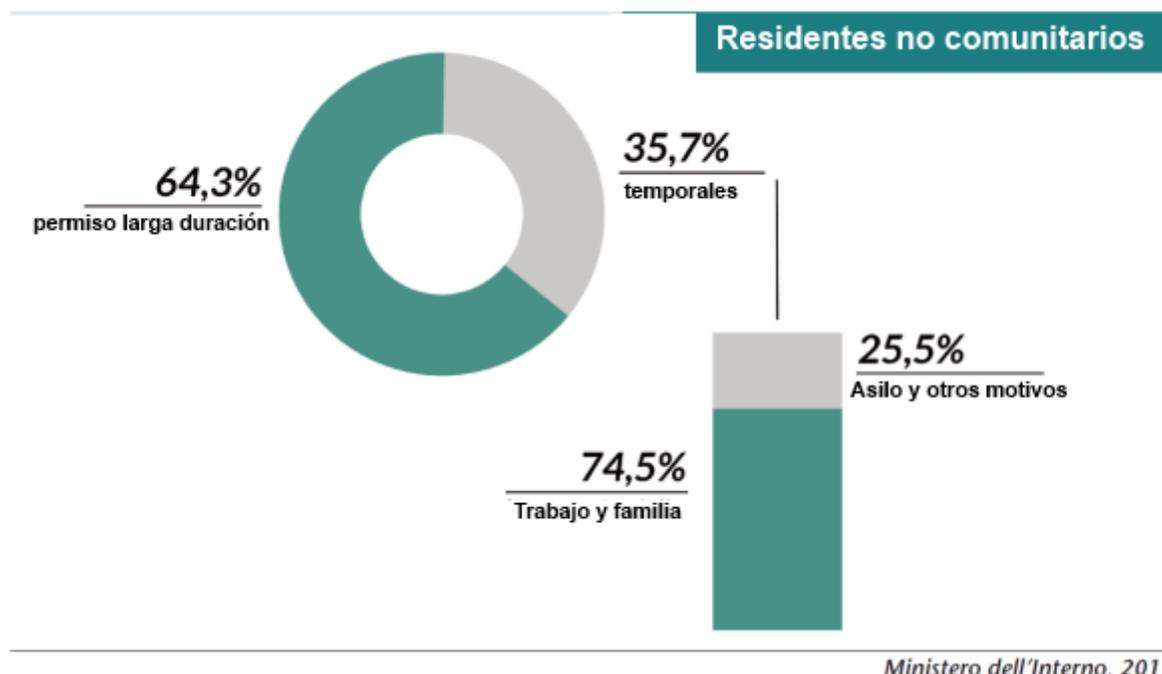
de Interior y Exteriores, ha abierto un pasillo humanitario en Etiopia: en junio de 2018 eran 327 los prófugos acogidos, de los 500 previstos en dos años. Por ahora, este modelo italiano ha sido copiado antes por Francia y luego por Bélgica.

Actualmente la ACNUR estima que los demandantes de asilo (incluidos los que por ahora carecen de un título formal o cuya petición está siendo examinada) y titulares de protección internacional o humanitaria presentes en Italia son unos 354.000, es decir el 0,6% de la población total del país. Se por una parte el número absoluto coloca a Italia en el tercer lugar en la UE, después de Alemania (1,4 millones de demandantes de asilo y titulares de protección) y Francia (400.000), la incidencia sobre el total de habitantes está perfectamente en línea con la media comunitaria, como la de Francia y los Países Bajos, y está por debajo de la de otros países como Suecia (2,9%), Austria y Malta (1,9%), Alemania y Chipre (1,7%), Grecia (0,8%), mientras que no superan el 0,1% los últimos Estados miembros (excepto Bulgaria, con el 0,3%).

Características, procedencias y distribución

Si entre los residentes extranjeros en total el componente femenino es ligeramente superior (52,0%), entre los no comunitarios es ligeramente minoritario (48,3%). En todo caso, se trata de una proporción que conoce diferencias incluso enormes entre un colectivo y otro.

En efecto, los inmigrantes que residen en Italia proceden de casi 200 distintos países del mundo. La mitad de ellos (2,6 millones) son ciudadanos de un país europeo (el 30% de ellos, es decir 1,6 millones, son comunitarios), mientras que un quinto (1 millón) procede de África y un número algo menor de Asia. Los americanos son unos 370.000 (7,2%), por lo general latinoamericanos (6,9%).



Los rumanos constituyen el colectivo más numeroso (1.190.000 personas, que equivalen al 23,1% de todos los residentes extranjeros), seguidos por albaneses (440.000 y 8,6%), marroquíes (417.000 y 8,1%), chinos (291.000 y 5,7%) y ucranianos (237.000 y 4,6%). Estos 5 primeros colectivos cubren la mitad (50,1%) de la población extranjera en Italia, mientras que los 10 primeros (los cinco anteriores más, por orden, los ciudadanos de Filipinas, India, Bangladesh, Moldavia y Egipto) llegan a poco menos de dos tercios (63,7%).

Con el 83,1% de todos los residentes extranjeros, el Centro-Norte sigue siendo el área que cataliza, con mucho, la cuota más importante, con el Noroeste que presenta el mayor porcentaje (33,6%). En particular, la región que cuenta con la presencia más numerosa es Lombardía (1.154.000 residentes extranjeros, el 22,9% del total nacional), seguida del Lazio (más de 679.000 y 13,5%), Emilia Romagna (536.000 y 10,6%, a los que se añade el récord de la incidencia más alta a nivel nacional, sobre la población total: 12,0%), Véneto (más de 487.000 y 9,7%) y Piamonte (unos 424.000 y 8,4%). Sólo en la Ciudad metropolitana de Roma se concentra el 10,8% de todos los extranjeros residentes en Italia (557.000 personas), en la de Milán, otro 8,9% (459.000) y en la de Turín un 4,3% (220.000).

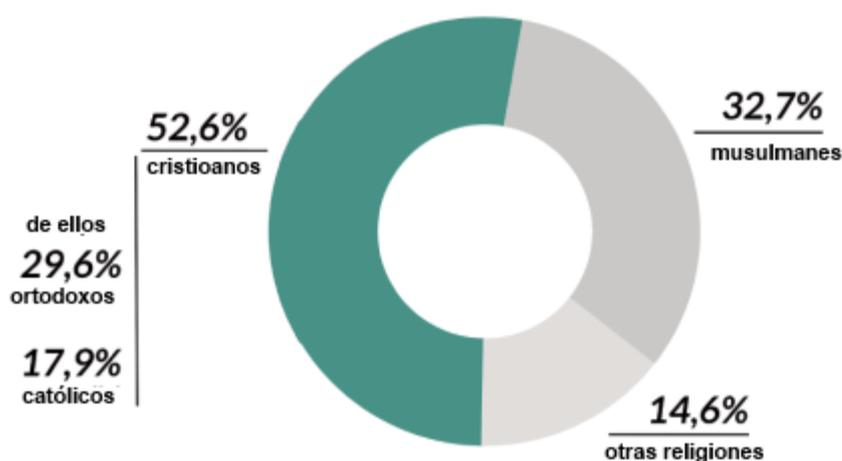
Entre las características de la población inmigrante que merecen una atención especial, destacamos, por un lado, el hecho de que en Italia el número de nacimientos de ambos padres extranjeros disminuye constantemente de año en año a partir de 2013: de hecho, pasó de poco menos de 82.000 en 2012 a casi 68.000 en 2017, aunque, debido al hecho de que incluso la población italiana está experimentando un

descenso progresivo en la tasa de natalidad, la incidencia de nuevos nacimientos de extranjeros se mantiene estable en alrededor de una séptima parte de todos los nacimientos anuales en el país (14,8% en 2017).

Este ajuste gradual de la población inmigrante al comportamiento reproductivo de la población indígena, sin embargo, ha significado que la tasa de fertilidad de las mujeres extranjeras, aunque sigue siendo más alta, como ya se ha visto, que la de las italianas, ha caído por debajo del "umbral de sustitución" (2,1 hijos por mujer fértil), por lo que su apoyo a la natalidad general del país será cada vez menos consistente, con repercusiones en el sistema de rotación generacional a nivel de producción y seguridad social.

Un segundo aspecto importante es que, en los últimos años, el número de personas que abandonan Italia para trasladarse al extranjero está creciendo, no solo italianas sino también extranjeras (estas últimas, según los datos, infravalorados, de bajas por traslado al extranjero, fueron 41.000 en 2017) o italianas de origen extranjero, es decir, las que adquirieron la ciudadanía italiana (32,000, en comparación con aproximadamente 27,000 en 2016). En general, mientras que los ciudadanos italianos de ascendencia asiática abandonan Italia para trasladarse principalmente a otro país de la UE, los nativos de América Latina tienden a regresar a su país de origen. En cualquier caso, esta circunstancia, junto con la anterior, parece mostrar de manera preocupante que, italianos o extranjeros, Italia es cada vez menos un país menos para jóvenes.

Estimación de la pertenencia religiosa



Idos, 2017

Una integración inacabada

En 45 años de inmigración en Italia, la población extranjera se ha ido introduciendo cada vez más en el tejido social: no hay más que pensar que 1 millón y medio de extranjeros se han convertido en ciudadanos italianos. De ellos, 147.000 en 2017 (-27.3%) frente a los más de 201.000 de 2016); por otro lado, IDOS estima en alrededor de 1,3 millones los extranjeros nacidos en Italia ("segunda generación"), más de un cuarto de todos los residentes extranjeros.

De estos, más de medio millón (503.000 jóvenes) van a la escuela y ahora constituyen dos tercios de los 826.000 estudiantes extranjeros en el país, casi una décima parte (9.4%) de todos los escolares en Italia (cifras del Ministerio de Educación italiano relativos al curso 2016/2017).

Muchos de estos jóvenes de "segunda generación" podrían haberse convertido en italianos si, en septiembre de 2017, el Parlamento finalmente hubiera aprobado la reforma de la ley de ciudadanía, centrada en *ius culturae* (aunque llamada indebidamente "del *ius soli*") y, desde luego, no destinada a refugiados desembarcados en Italia, como muchos creyeron (o habían entendido erróneamente).

Además, entre todos los ciudadanos no pertenecientes a la UE presentes regularmente en Italia, 2 de cada 3 (2.390.000) son titulares de un permiso con validez permanente, o porque han cumplido al menos 5 años de residencia regular ininterrumpida (larga duración) o porque se convierten en parientes cercanos de un ciudadano de la UE (por lo general italiano) que ya reside en Italia, lo cual acredita un grado consolidado de arraigo y estabilidad.

De los restantes 1.325.000 titulares de un permiso temporal (35,7%), lo que denota presencia y estatus legal más precarios, 3 de cada 4 están en Italia por razones familiares (39,3%) o por trabajo (35,2%), que generalmente indican una intención de permanencia permanente.

Ante estos signos incontrovertibles de arraigo, numerosos problemas de gestión e inserción siguen sin resolverse. De los 239.000 titulares de un permiso relacionado con la solicitud de asilo o protección internacional o humanitaria (1 de cada 5 titulares de un permiso temporal y 1 de cada 16 residentes no comunitarios), a finales de 2017 eran aproximadamente 187.000 los incluidos en el sistema nacional de acogida, en su gran mayoría (81,0% a principios de diciembre) en los Centros Extraordinarios (Cas), a pesar de los muchos problemas críticos que a menudo marcan su funcionamiento y los diversos casos de insuficiencia (y, a veces, de mala conducta) surgidos durante el años. En particular, es preocupante que en más de un séptimo de los casos, la gestión del Cas se definió por

asignación directa (1.430 de 9.358, 15,3% del total en agosto de 2017); una cifra que se aproxima a la mitad del total en Calabria (49,3%) y Molise (43,6%), mientras que supera un tercio en Cerdeña (36,9%) (fuente: Cámara de Diputados). Por otro lado, la proporción de solicitantes y titulares de la protección alojada en los centros de Sprar es solo del 13,2%, aunque a menudo se los denomina buenas prácticas nacionales (y que, sin embargo, el ejecutivo actual quiere reducir), mientras que los refugiados restantes se encuentran en los centros de recepción (5,7%) o en los puntos de acceso – *Hot spot* (0,2%).

En particular, en 2017, de los acogidos en los centros SPRAR (Sistema de Protección para los demandantes de Asilo y Refugiados, del Ministerio de Interior) sólo el 36,1% eran solicitantes de protección internacional; otro 36,0% estaba formado por titulares de protección nacional, un 14,0% por titulares de protección subsidiaria, un 12,0%. Por refugiados que han obtenido el reconocimiento y un 1,9% por jóvenes con un permiso de menor edad. Además, tres cuartas partes de ellos (73%) ingresaron a Italia por mar, 13% a través de una frontera terrestre y 7% por aire. El 2% provino de otros países europeos o regresó a Italia en virtud del Reglamento de Dublín, mientras que los niños nacidos en Italia son el 3% de los acogidos. Durante el año, por otro lado, salieron del sistema de acogida 9.037 personas, el 43,1% de las cuales habían completado el camino de "integración" y habían alcanzado un estado de autonomía laboral y / o residencial.

Los problemas de mala integración o discriminación también se mantienen en varias áreas de la inclusión social. Por ejemplo, todavía hay diferencias en el acceso a medidas de bienestar o servicios de bienestar esenciales, como guarderías, comedores escolares, bonos para bebés y apoyo para familias pobres, respecto de las cuales algunas administraciones locales han emitido ordenanzas que son rechazadas puntualmente por los jueces, como discriminatorias.

También en el acceso al mercado de la vivienda, los extranjeros siguen siendo particularmente penalizados, tanto para el alquiler, debido a la frecuente y declarada falta de disponibilidad de propietarios para alquilar a los extranjeros, como para la adquisición, debido a la dificultad de obtener una hipoteca. De ello se deriva que casi 2 de cada 3 extranjeros viven en alquiler, a menudo en cohabitación, y solo 1 de cada 5 en casas de propiedad (de pequeñas dimensiones y especialmente en áreas residenciales y suburbanas populares), mientras que el resto vive o en las casas de los empleadores o con parientes o amigos, a veces en condiciones de auténtico hacinamiento.

La discriminación, además, se difunde por Internet, con un aumento exponencial de discursos de odio racista, a menudo sobre la base de

representaciones distorsionadas que también conciernen a la religión de pertenencia, fomentando la idea, como a menudo escuchamos, de que somos "invadidos por Musulmanes", mientras que entre los inmigrantes los cristianos son la mayoría absoluta (2.706.000, equivalente al 52,6% del total, según la estimación de IDOS), con preeminencia de los ortodoxos (1,5 millones) y católicos (más de 900.000), mientras que los musulmanes son 1 de cada 3 (32,7%, es decir alrededor de 1.683.000 personas).

El trabajo: ninguna competición con los italianos y baja movilidad en el empleo

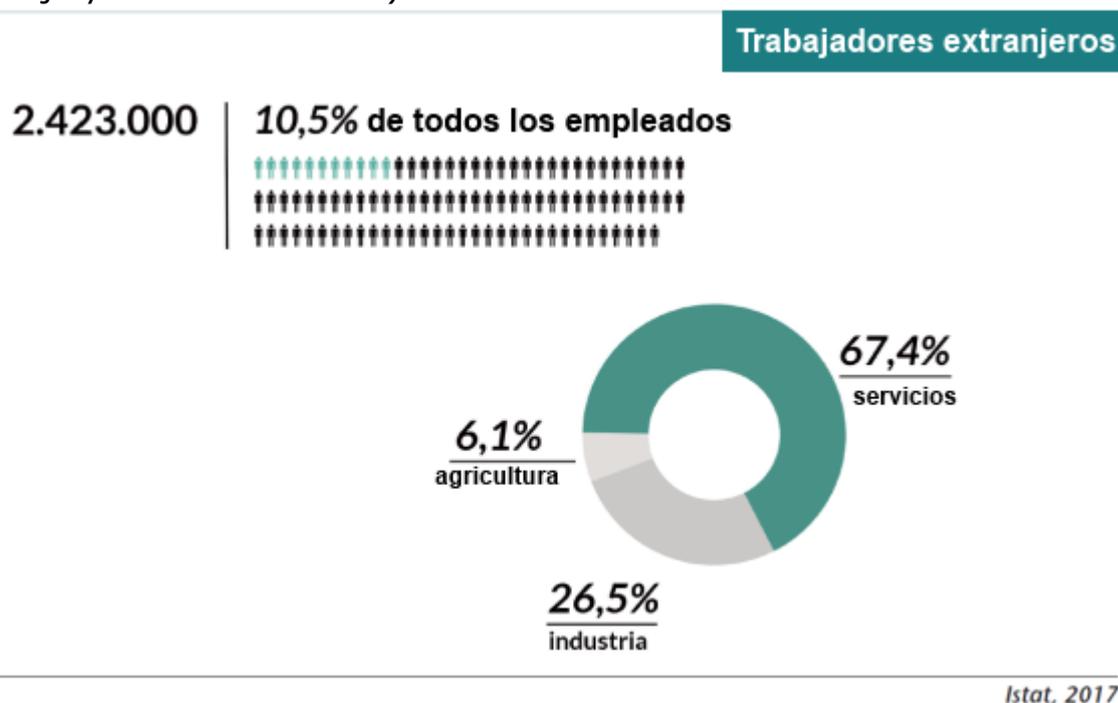
La creencia de que los inmigrantes roban el trabajo a los italianos ha sido, por años, negada por la realidad: de los 2.423.000 trabajadores extranjeros en 2017 (10,5% de todos los empleados en Italia), las dos terceras partes realizan profesiones poco cualificadas o trabajos manuales (en los que son respectivamente un tercio y un octavo de los empleados), tanto en el sector de servicios, donde los trabajadores extranjeros se concentran por más de dos tercios (67,4%), como en la industria y la agricultura (donde encuentran trabajo respectivamente el 25,6% y 6,1% de ellos). No es sorprendente, por lo tanto, que más de un tercio de ellos tengan un grado de instrucción superior a la necesaria (34,7%, frente al 23,0% de los italianos, con una brecha de más de 11 puntos).

En particular, el 71% de los trabajadores domésticos y familiares son extranjeros (un sector que emplea el 43,2% de los trabajadores extranjeros), casi la mitad de los vendedores ambulantes, más de un tercio de los porteadores, el 18,5% de los trabajadores de hoteles y restaurantes (en su mayoría limpiadores y camareros), una sexta parte de los trabajadores de la construcción y los agricultores. Además, los trabajadores inmigrantes todavía están atrapados en nichos de mercado caracterizados por trabajos pesados, precarios, discontinuos, mal pagados, a menudo de temporada y caracterizados por zonas de trabajo negro (o gris) y, por lo tanto, de explotación.

En este contexto, los desempleados extranjeros se calculan en 406.000, una séptima parte de todas las personas que buscan empleo en Italia, por una tasa de desempleo del 14,3% frente al 10,8% para los italianos.

La falta de movilidad profesional de los extranjeros, típica de un mercado rígidamente estratificado como el italiano, los clava en una situación subordinada, que se refleja en el diferencial salarial: en promedio, un empleado italiano gana un 25,5% más que un extranjero. (1.381 euros al mes contra 1.029), mientras que las mujeres extranjeras ganan en promedio un 25,4% menos que sus compatriotas varones.

Precisamente en relación con la penalización femenina, llama la atención la alta proporción de jóvenes extranjeras entre 15 a 29 años que pertenecen a la categoría de los *Neet* (personas que no trabajan ni siguen un recorrido de formación o prácticas): son el 44,3%, frente al 23,7% de las jóvenes italianas. Este es un dato relacionado con el alarmante fenómeno de la inactividad femenina, que afecta a inmigrantes con títulos de estudio más bajos y, sobre todo, a algunas comunidades: frente a una media del 44,1% relativo a las mujeres extranjeras en general (43,9% para las no comunitarias), las pakistaníes, egipcias y bangladesíes alcanzan tasas de inactividad de más del 80% (fuente Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales).



Nada de esto sugiere que los inmigrantes estén compitiendo con los italianos por un empleo o que roben trabajo a los italianos, a pesar de lo que siga proclamando la retórica dominante. Un reflejo de esta disparidad se puede ver en el diferencial entre ingresos declarados: en 2016, el de los extranjeros fue de 27,2 mil millones, lo que equivale a un promedio anual per cápita de 12.000 euros, casi 10.000 euros menos que el de los italianos. (Unos 21.600 euros). Como destaca la Fundación Leone Moressa, sobre estas rentas los contribuyentes extranjeros pagaron 3.300 millones de euros de IRPF, que sumados a otras partidas de entrada, atribuibles a ciudadanos extranjeros (incluidos 320 millones solo para expedición o renovación de los permisos de residencia y adquisición de ciudadanía y 11.900 millones de cotización a la seguridad social), aseguran un ingreso en las arcas estatales equivalentes a 19.200 millones de euros, que en comparación con los 17.500 millones de gasto público dedicado a los inmigrantes (el 2,1% del total del gasto público nacional), hacen que el presupuesto estatal entre ingresos y gastos atribuible a la

inmigración sea positivo por un importe que oscila entre los 1.700 y los 3.000 millones de euros.

También cabe destacar que en 2017 los trabajadores extranjeros afiliados a los tres sindicatos Confederados (CGIL, CISL y UIL) son alrededor de 975.000 (+45.000 en comparación con 2016), el 8,5% de los registrados. En particular, los sindicatos con mayor incidencia de miembros extranjeros son los de los sectores de la construcción (donde son más del 25%), la agricultura (dato ligeramente inferior), el comercio y los servicios (donde alcanzan el 20%). transporte y logística (donde en promedio superan el 10%).

El deseo de rescate, alimentado por la frustración de un mercado de trabajo por cuenta ajena particularmente avaro, encuentra la mejor solución en el autoempleo: en Italia hay casi 590.000 empresas dirigidas por inmigrantes (9,6% de todas las empresas activas), que han aumentado incluso en los años de la crisis económica. A veces son empresas que también dan empleo a trabajadores italianos.

Estos y otros temas se analizan y exploran en el Dossier 2018: un instrumento que cada año tiene como objetivo contribuir a un conocimiento más documentado y correcto del marco de la migración internacional y nacional.

LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS INDICAN QUE ITALIA “NO ES UN PAÍS PARA JÓVENES”

Casi simultáneamente con la presentación de la 28ª edición del “Dossier Estadístico anual” sobre inmigración, el ISTAT ha publicado los últimos datos sobre migraciones, que recogen tanto los saldos migratorios (altas y bajas) de los padrones municipales como los del Censo de italianos en el Exterior (AIRE), evidencian que en 2017 el número de italianos residentes en el extranjero (más de 5.114.000) es casi igual que el de los extranjeros residentes en Italia (5.144.000).

Pero, mientras los italianos en el extranjero han aumentado en unos 141.000 en un año (+2,9%), los italianos en Italia han disminuido en 203.000 en el mismo período, no obstante las 147.000 adquisiciones de nacionalidad italiana por parte de extranjeros residentes en el país. Y sin las cuales la disminución de la población italiana habría sido de 350.000 personas.

En efecto la población italiana sigue disminuyendo desde hace años, tanto porque es cada vez más vieja y menos fecunda (uno de cada cuatro italianos es mayor de 65 años) como porque cada vez más personas, sobre todo jóvenes, abandonan el país para buscar en el extranjero

trabajo y crecimiento profesional.

Sobre la base de los datos del ISTAT, de los más de 114.000 italianos que se han trasladado al exterior en 2017 (número subestimado, puesto que no siempre quien sale de Italia formaliza la baja ante el ayuntamiento, por lo que sería más realista suponer hasta el doble de salidas), el tramo más representado es el de los jóvenes entre 25 y 39 años (38.000 personas), y más de tres de cada diez (el 30,4%) tienen un título de estudio universitario o post-universitario (25.000 en 2016, frente a los 19.000 de 2013).

En particular, de los 243.000 italianos inscritos en el Censo de Italianos en el Extranjero (AIRE) por primera vez en 2017, casi una tercera parte (32,0%) está formada por menores de edad (que ha emigrado o ha nacido en el extranjero en 2017), mientras que alrededor de un quinto (18,5%) tiene una edad comprendida entre los 18 y los 29 años. Es decir que la mitad de los italianos que han fijado su residencia en el extranjero en el último año tiene menos de 30 años. Tres de cada cuatro tienen menos de 45, mientras que los mayores de 65 años representan el 7%.

Aunque se consideren sólo los "expatriados" de 2017 (128.000, cifra en la que están incluidos los que salieron de Italia también en años anteriores) es decir excluyendo los nacidos en el extranjero en el año de referencia (88.000) o los residentes en el extranjero por otros motivos (27.000), el tramo de edad mayoritario es el que va de los 18 a los 44 años (56%), al que se añade otro 19% de menores.

En total, de los más de 5 millones de italianos en el extranjero son 2,18 millones los de "segunda y tercera generación" (es decir nacidos fuera de Italia): +61.300 respecto a 2016. Es decir que, en proporción, la fecundidad de los italianos resulta más alta en el extranjero que en Italia, como demostración que un trabajo más estable y mejores condiciones de bienestar social favorecen la natalidad. Mientras emigran precisamente las generaciones más fértiles, además de las más preparadas y útiles para el reemplazo del colectivo productivo.

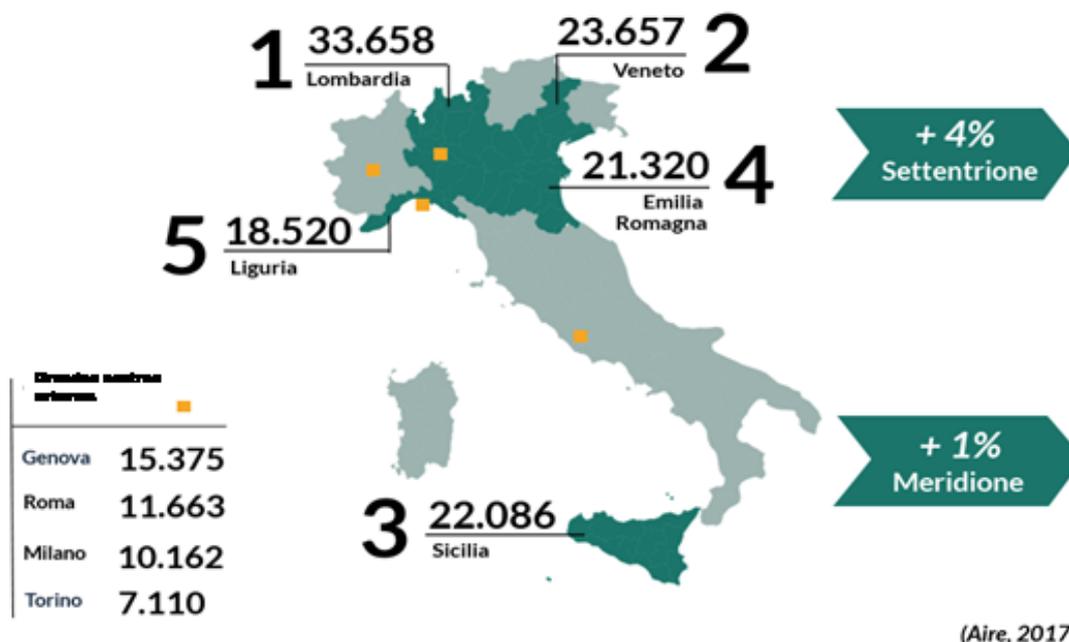
El hecho preocupante es que las dos tendencias (menos hijos en Italia y jóvenes que abandonan el país) se están dando también entre los extranjeros residentes (en 2017 se han dado más de 40.500 bajas de extranjeros de los padrones municipales por traslado al exterior; y también este es un dato subestimado). Lo mismo dígame de los italianos "por adquisición", es decir de origen extranjero; en efecto: este colectivo, después de la naturalización, acaban cada vez más por trasladarse fuera de Italia (25.000 entre 2012 e 2016, con una edad media de alrededor de los 25 años y casi la mitad de ellos nacidos en Italia), sobre todo a otros países de la UE (19.000, el 75,6% del total), gracias a la libre circulación

que la ciudadanía italiana les asegura.

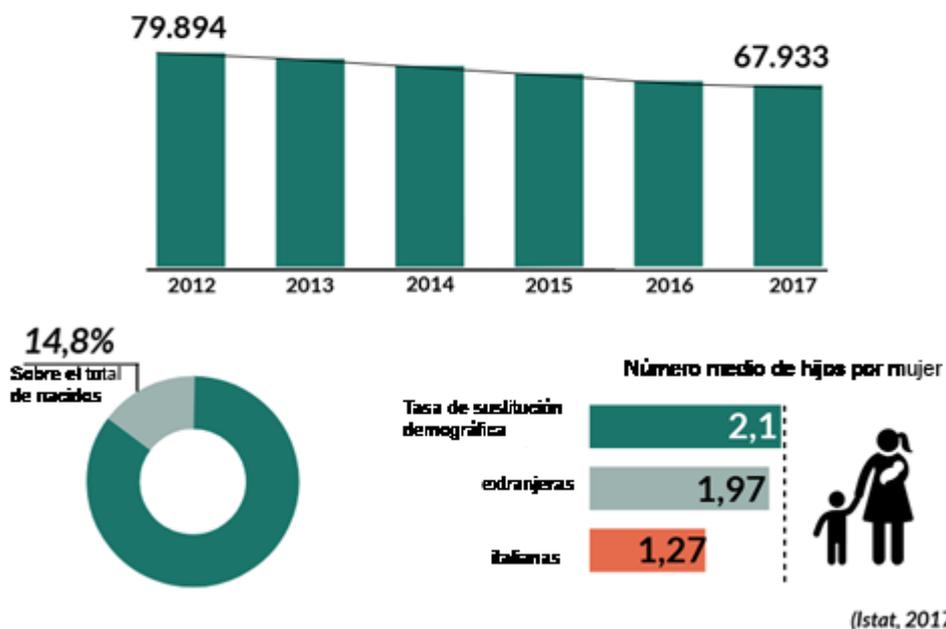
Según Luca Di Sciullo, Presidente del Centro de Estudios e Investigaciones IDOS, «son datos que demuestran que Italia no consigue ofrecer condiciones suficientes para persuadir a un joven (italiano o extranjero que sea) a quedarse en el país para construir su futuro. Más allá de la falsa creencia de que no se encuentra trabajo por culpa de los extranjeros, que lo robarían a los italianos, la realidad es que los jóvenes son encauzados indistintamente hacia empleos más precarios, mal retribuidos, de corta duración, expuestos a explotación, con escasas posibilidades de mejorar su situación laboral y social. El resultado es que, frustrados en sus perspectivas de realización, tanto los nativos como los inmigrantes comparten cada vez más también el deseo de irse».

«Por otra parte», continua Di Sciullo, «hay que dejar de mirar a la emigración italiana con un enfoque nostálgico, lamentando la fuga de cerebros italianos que quisiéramos retener aquí; en un mundo globalizado es normal, y positivo, que los talentos viajen, ampliando sus horizontes en contacto con otras culturas, mientras aumentan su bagaje de competencias. El problema, todo lo más, sería conseguir que también Italia sea un lugar competitivo de atracción para los jóvenes procedentes del extranjero e incentivar un "retorno", no tanto físico sino en términos de saberes y profesionalidad adquiridos por los emigrantes mediante contactos con centros de excelencia extranjeros en los que los talentos italianos se hayan insertado. Un objetivo que requiere un rejuvenecimiento del sistema de formación e productivo, que sigue estratificado y anclado a viejos esquemas, incompatibles con perspectivas de trabajo transnacionales».

ITALIANOS QUE HAN EMIGRADO EN 2017



Nuevos nacidos de padres extranjeros



ⁱ Trabajos Inelegibles son generalmente ocupaciones que requieren pocas habilidades (p.Ej. cuidado doméstico y hostelería).

ⁱⁱ La regla llamada "50:50" requiere que los empresarios, que quieren contratar ciudadanos no-EEA en un permiso de trabajo, deben demostrar que al menos de 50% de sus empleados son ciudadanos EEA.