



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 231

Febrero–2019

***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: 854-19-068-4

*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/>.*

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania, 4

- Situación política, económica y social
- Balance del gobierno en materia de política demográfica

Grecia, 31

- Situación política, económica y social

Irlanda, 34

- Indicadores económicos

Italia 35

- Situación política, económica y social

Países Bajos, 42

- Situación política, económica y social

Polonia, 48

- Situación política, económica y social

Reino Unido, 51

- Situación política, económica y social

Rumanía,57

- Situación política, económica y social

SEGURIDAD SOCIAL

Reino Unido, 62

- Informe sobre el Proyecto de Ley Healthcare Bill 2017-2019

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 66

- Evolución del mercado laboral en enero

Bélgica, 74

- Informe sobre el desempleo en Bélgica

EE.UU. 78

- Informe sobre el empleo en enero

Grecia, 84

- Los datos provisionales de noviembre

Irlanda, 86

- Estadísticas mensuales

Italia, 92

- Los datos (provisionales) de diciembre

Reino Unido, 95

- Estadísticas mensuales

Rumanía, 99

- Desempleo en diciembre

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Francia* 102

- Un decreto para la aplicación de las disposiciones destinadas a suprimir las diferencias de remuneración entre las mujeres y los hombres en la empresa*

Italia, 122

- Navigator, con estudios superiores y con contrato de colaboración

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Italia, 125

- Renta de ciudadanía

MIGRACIONES

Alemania, 129

- Refugiados en el mercado laboral alemán

****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

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Política

Firma del tratado germano-francés de Aquisgrán.

La canciller alemana, Angela Merkel, y el presidente francés, Emmanuel Macron, firmaron ayer el Tratado de Aquisgrán, complementario al del Elíseo suscrito en 1963. "Con el Tratado de Aquisgrán renovamos el fundamento de la cooperación entre nuestros dos países", declaró Merkel durante la ceremonia en esa ciudad. El nuevo tratado, según la canciller, responde a la necesidad de hacer frente a los tiempos actuales, marcados por la amenaza de los populismos y los nacionalismos y por lo que representa el *brexit* para la Unión Europea. Macron, por su parte, calificó el tratado de "indispensable" y afirmó que, con él, Alemania y Francia "abren un nuevo capítulo". Además, el presidente francés se refirió a la salida del Reino Unido de la UE como el *brexit* doloroso" y recordó los "grandes cambios" que afrontan los europeos en el ámbito internacional. Entre ellos citó el cambio climático, el terrorismo o el desafío de la inmigración. "En este mundo, Alemania y Francia deben asumir su responsabilidad y mostrar el camino", dijo Macron, quien agregó que ambos Estados deben mostrar "cómo las naciones adultas viven en paz". "La amenaza hoy no viene de los vecinos, sino del exterior de Europa y del interior de nuestra sociedad", continuó el presidente francés. Y alertó del reto que supone "responder al enfado" de los ciudadanos europeos, para lo cual llamó a "una nueva solidaridad" para poder asumir "esa responsabilidad ante Europa".

CDU y CSU anuncian nueva fase de cooperación.

Después de años de disputa entre los presidentes de los partidos de la Unión (CDU/CSU), Merkel y Seehofer, los nuevos líderes de ambos partidos, Annegret Kramp-Karrenbauer y Markus Söder, acaban de anunciar una futura cooperación armoniosa y exitosa.

Economía

El Gobierno reduce sus previsiones de crecimiento.

Economía. El Gobierno alemán anunció el 30/01/19 una reducción de su previsión de crecimiento económico en 2019 hasta el 1 % del PIB, frente al 1,8 % inicialmente previsto. El ministro de Economía, Peter Altmaier (CDU), indicó no obstante que la economía germana será capaz de crear unos 350.000 empleos y reducirá el paro por debajo del 5 %. En 2018 la economía de Alemania evitó entrar en recesión técnica y, según los datos oficiales publicados creció un 1,5 %, tres décimas menos de lo previsto por el Ejecutivo. Según Altmaier, la reducción de los objetivos de crecimiento económico se explica sobre

todo por el impacto de la coyuntura internacional. "La economía alemana se encuentra también en este año en un rumbo de crecimiento, el décimo año consecutivo. Este es el período de crecimiento más prolongado desde 1966 y al mismo tiempo una señal de la capacidad de nuestra economía social de mercado", agregó Altmaier. "Claro que aumenta el viento en contra, sobre todo procedente del ámbito económico exterior, especialmente por el *brexit*, los conflictos comerciales y el entorno de la política fiscal internacional", añadió. "El crecimiento ralentizado en comparación con el del año anterior tienen que estimularnos para mejorar el marco que permita el éxito y la competitividad" del país. Altmaier se refirió al mercado de trabajo y consideró que su desarrollo es "positivo" antes de asegurar que el índice de desempleo se situará "previsiblemente" en el 4,9 % y que el número de ocupados subirá hasta los 45,2 millones.

[Aumenta el riesgo de una recesión.](#)

La prensa informa que en noviembre la producción industrial cayó un 1,9% y la cartera de pedidos un 1% en comparación al mes anterior, un indicio de que el crecimiento económico podría estar ralentizándose. Diversos expertos temen además que el PIB podría estar contrayéndose y señalan que el peso de la demanda interior sobre el PIB se ha reducido, situándose en el 52,5% en 2018 por lo que aumenta la dependencia de las exportaciones.

Sociedad

[83 millones de habitantes en Alemania en 2018.](#)

Según estimaciones provisionales de la Oficina Federal de Estadística, a finales de 2018 vivían en Alemania unos 83 millones de personas (2017: 82,8). La cifra de natalidad ha aumentado ligeramente y la de mortalidad fue algo más perceptible. Se registró un déficit en la natalidad que oscilará entre 150.000 y 180.000 (2017: 147.000). El crecimiento de la población se debe principalmente a la migración. Para 2018 se estima un saldo migratorio positivo de entre 340.000 y 380.000 personas (2017: 416.000). Después de la migración neta tan alta registrada en 2015, el saldo migratorio cayó por tercera vez consecutiva alcanzando el nivel de 2012. A pesar del actual aumento de la población, el envejecimiento demográfico sigue progresando. Se estima para 2030 una población de 82,9 millones. Las autoridades alemanas presentarán las cifras definitivas de población en verano de 2019.

Seguridad Social

[Comparación del gasto social \(OCDE\).](#)

En comparación internacional, la cuota del gasto público social de Alemania en relación con el PIB (25,1%) se situó por encima de la

media de la OCDE (20,1%), aunque desde 1990 crecieron ambas a un ritmo similar. Se encuentran a la cabeza Francia (31,2%), Bélgica (28,9%) y Austria (26,6%). México (7,5%) y Chile (10,9%) presentan las cuotas más bajas.

Seguro de enfermedad

Reducción de la cuota al seguro de enfermedad.

El ministro de Sanidad, Spahn, considera que existe todavía un mayor margen de acción para reducir la cotización al seguro de enfermedad en vista de que las reservas del Fondo de Salud ascienden a casi 30.000 millones de euros, afirmó ante la prensa. Ya en enero la cuota complementaria registró un descenso.

Seguro de pensiones

Toma forma la pensión básica para trabajadores con bajos ingresos.

El ministro de Trabajo, Hubertus Heil (SPD), ha elaborado, junto con representantes de los länder, del seguro de pensiones y los agentes sociales, una propuesta de pensión básica. Todo trabajador con bajos ingresos que haya cotizado al seguro de pensiones durante al menos 35 años y haya tenido hijos a su cargo o haya cuidado a familiares recibirá un 25% más de la prestación social mínima de cobertura de las necesidades básicas. A requerimiento de la prensa de un mayor detalle, un portavoz del Ministerio de Trabajo respondió que el ministro concretará sus planes en un futuro próximo.

La pensión anticipada a los 63 años sigue teniendo gran aceptación.

En 2018 se presentaron unas 251.000 solicitudes de este tipo de pensión libre de deducciones para personas que han cotizado al seguro al menos 45 años. Desde la introducción de la pensión en 2014, se han presentado aprox. 1,2 millones de solicitudes. La industria critica que debido a ello el mercado laboral se ve privado de trabajadores cualificados que se necesitan con urgencia.

Seguro de dependencia

La cuota al seguro de dependencia aumentará más en el futuro.

Aumentó a inicios de año al 3,05% (+0,5%) del salario bruto, pero no será suficiente y tendrá que aumentar más dentro de seis próximos años, pronostica en un estudio la Fundación Bertelsmann. Además calcula que crecerá alrededor de un 4,25% entre los años 2025 y 2045 para hacer frente a los 5 millones de personas dependientes que se espera que haya entonces (2017: 3,3 millones). Para impedirlo, el SPD desea introducir a los funcionarios y a asegurados privados en el seguro obligatorio. El ministro de Salud, por el contrario, quiere financiarlo con impuestos.

Mercado de trabajo

Sube la tasa de paro en enero.

Según cifras de la Agencia Federal de Empleo, el desempleo subió en enero como consecuencia de receso propio de invierno. Con 2.406.000 personas sin trabajo, la tasa se situó en el 5,3%, (+0,4% frente a diciembre), La ocupación se cifró en diciembre en 45,08 millones (+488.000 com. interanual) y la afiliación en noviembre en 33,50 millones (+666.000). En enero había registrados en las agencias de empleo 758.000 puestos de trabajo vacantes (+21.000). Un total de 825.000 personas percibieron en enero la prestación contributiva por desempleo (-9.000) y 4.007.000 personas se beneficiaron de la prestación no contributiva por desempleo (-250.000).

Balance anual de la Agencia Federal de Empleo.

El cierre anual de las cuentas de la Agencia Federal de Empleo resultaron ser mejores de lo previsto. Según cálculos del Gobierno Federal, el presupuesto original para 2018 contemplaba un superávit de 2.500 millones de euros, pero el cierre del ejercicio económico de 2018 cerró realmente el año con un superávit de 6.200 millones de euros. Según la propia agencia, las causas fueron la positiva evolución del mercado laboral que ha dado lugar a una significativa reducción de los gastos.

El Gobierno espera batir en 2019 récord en el empleo.

El Consejo de Ministros aprobó el 30/1/19 el Informe Económico Anual de 2019, en el cual el Gobierno pronostica una robusta evolución del mercado laboral a pesar del empeoramiento de la evolución económica. Espera un descenso de la cuota de desempleo al 4,9% y que la ocupación alcance los 45,2 millones de personas. No obstante, el Gobierno redujo sus pronósticos de crecimiento para este año del 1,8% al 1%. A pesar de ello, cuenta con que la economía se mantenga en la senda del crecimiento, cuyo motor principal será la economía interna debido al aumento de los salarios y del empleo, así como de la inversión empresarial. Se espera que los sueldos y salarios netos de los empleados aumenten un 4,8% en 2019, a lo que también contribuirá la reducción de impuestos y de gravámenes.

Impacto de la digitalización.

Un informe del Instituto para el Futuro del Trabajo (IZA) señala que la digitalización ha llevado a la destrucción de empleo en el sector industrial pero crea nuevos puestos de trabajo en los servicios. Los autores afirman que el potencial de sustitución es mucho menor del inicialmente pronosticado y que la implantación de la robotización y la IA es mucho más gradual de lo esperado.

Situación del mercado de trabajo.

El ministro de Trabajo informó que en 2018 una media de 2,34 millones de personas se encontraban en situación de desempleo, 193.000 (7,6%) menos que en 2017. El Ministro destaca que el

desempleo de larga duración afecta a 813.000 personas y que centrará las políticas de su departamento en este colectivo. También ha caído el número de personas que dependen de la prestación no contributiva: en noviembre de 2019 por primera vez en los últimos 14 años se situó por debajo de los 3 millones.

Igualdad en puestos directivos.

Un informe de la consultora EY concluye que el porcentaje de puestos directivos en empresas alemanas cotizadas en los principales índices bursátiles ocupados por mujeres ha pasado del 5% en 2014 al 9% en 2019. Las mujeres están mejor representadas en las grandes empresas que pertenecen al índice DAX, mientras que en el comercio, donde el 57% de los trabajadores son mujeres, éstas solo ocupan el 3% de los puestos directivos.

Nivel record de miniempleos.

El número de personas que trabajan con un miniempleo en los hogares se ha duplicado desde 2008 alcanzando el nivel récord de 364.151 en 2018 (2017: 360.486 miniempleos), de los cuales unos 53.000 miniempleados tienen más de una relación laboral. Más del 90% de estos puestos de trabajo pertenecen al sector de la limpieza.

Deficiencia de trabajadores

Ofensiva de formación en el sector de la dependencia.

Los ministros de Trabajo, Hubertus Heil, de Salud, Jens Spahn, y de Juventud y Tercera Edad, Franziska Giffey, hicieron el 28/1/2019 un balance provisional del programa "Acción Concertada Dependencia", en cuyo marco presentaron una ofensiva para la formación. La intención es incrementar un 10% la cifra de aprendices en el sector de la dependencia y el número de centros de formación hasta 2023. Además, se crearán 5.000 plazas de formación continua para cualificar a los ayudantes como técnicos especializados. Los participantes del programa se comprometen a poner en marcha 111 iniciativas en total, que incluyen desde una campaña informativa sobre la FP hasta la concesión de ayudas para la reorientación profesional. Heil hizo un llamamiento a empleadores y sindicatos para avanzar en la negociación del convenio colectivo ya que "solo con mejores salarios se conseguirá hacer más atractivas estas profesiones". Se prevé que "Acción concertada Dependencia" presente un amplio plan antes del verano para combatir la falta de personal en el sector.

Falta de trabajadores en la dependencia y la sanidad.

La Agencia Federal de Empleo informó el 8/1/2019 que en diciembre de 2018 había registradas aproximadamente 40.000 vacantes para el sector de la dependencia y la sanidad. Las empresas necesitan una media de 183 días para lograr ocupar las ofertas, para cada 100 vacantes las agencias de empleo solo cuentan con 25 personas

desempleadas. El ministro de Sanidad Jens Spahn (CDU) ha impulsado diversas iniciativas para afrontar este reto: implantar un salario mínimo sectorial, iniciar un proceso de diálogo con el sector y mejorar las condiciones de trabajo.

[Spahn solicita nueva reglamentación europea para personal sanitario.](#)

El ministro de Sanidad quiere frenar la emigración de médicos y personal de enfermería al extranjero con ayuda de nuevas regulaciones europeas. Incita a considerar si no sería necesario regular de nuevo la captación de profesionales de determinadas profesiones dentro de la UE sin cuestionar fundamentalmente la libertad de movimiento dentro de la UE. Pone como ejemplo el acuerdo que ya existe en la OMS.

Formación

[Debate sobre el salario mínimo para los aprendices.](#)

La ministra de Educación Anja Karliczek (CDU) propone introducir un salario mínimo para los jóvenes que realizan una Formación Profesional de 504 euros. Los sindicatos critican la propuesta por considerarla insuficiente. La Federación de las Patronales Alemanas (BDA) cree que la iniciativa de la Ministra supondría una carga económica para empresas en regiones deprimidas. La retribución media de los aprendices se sitúa en 908 euros mensuales.

Un estudio del Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB) revela que las remuneraciones de aprendices aumentaron en 2018 un 3,7%, alcanzando con ello la remuneración de aprendices acordada por convenio colectivo los 908€ (+32€ frente a 2017); en los últimos diez años ha aumentado incluso un 41%. En comparación, los salarios de los trabajadores acordados por convenio colectivo aumentaron un 2,8% y un 32% respectivamente. Hay sectores con una acusada deficiencia de aprendices. Por ello, el Gobierno tiene la intención de aprobar por ley un salario mínimo para los aprendices con el fin de hacer más atractivas determinadas profesiones.

[Informe avala el sistema transitorio para jóvenes sin formación.](#)

Un estudio avala la eficacia del sistema de transición para jóvenes sin formación. En 2017 un total de 290.000 jóvenes sin título o como máximo con un graduado escolar participaron en diversos programas que tienen como objetivo prepararles para que puedan acceder a la FP o finalizar la formación escolar. La mitad de los participantes logro mejorar considerablemente sus oportunidades, beneficiándose especialmente aquellos que abandonaron el sistema educativo. No obstante, el programa no tiene efecto alguno para la mitad de los participantes.

[Consejo de Ministros aprueba la reforma del sistema público de becas Bafög.](#)

El proyecto de ley contempla aumentos de las becas públicas para alumnos y estudiantes de familias socialmente desfavorecidas así como una considerable ampliación del número de beneficiarios. Si el Parlamento aprueba el proyecto de ley, el importe de las becas subirá en dos etapas de 735€ a 861€ en 2019. Se prevén gastos adicionales de más de 1.200 millones de euros durante esta legislatura y de 1.800 millones hasta 2022.

Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

Sentencia sobre la herencia de las vacaciones.

La Corte Federal de Trabajo ha dictado una sentencia el 22/11/2019, según la cual los herederos tendrán derecho a recibir del empleador del familiar fallecido la liquidación por vacaciones no disfrutadas. Con ello adopta el criterio dictado por el TJUE en noviembre de 2018.

Preferencia de más días libres a más salario.

Según una encuesta del sindicato IG Metall, 260.000 trabajadores del sector de la metalurgia optaron por disponer de más días libres en lugar de más salario. Una de las demandas conseguidas en las últimas negociaciones del convenio colectivo hace un año otorga a los trabajadores el derecho a recibir una prima salarial u ocho días libres para el cuidado de hijos y familiares dependientes. El 93% de las solicitudes fueron aprobadas.

Convenio Colectivo del Servicio Público.

El 21/1/2019 comenzó la negociación del convenio colectivo de los trabajadores de la Administración Pública de los *länder* sin alcanzar un resultado debido a las distantes posiciones de los agentes sociales. El sindicato Verdi demanda un aumento salarial del 6% pero mínimo de 200€ y adicionalmente 300€ para los trabajadores del sector de la dependencia. Continuarán las negociaciones el 6-7 de febrero.

La Federación de los Oficios exige que vuelva a implantarse el requisito de la maestría.

El presidente de la Federación Alemana de Oficios exigió a comienzos de enero que se vuelva a implantar la obligación de contar con un título de maestría para poder ejercer algunas profesiones. Esta organización crítica que crece el número de profesiones dominadas por los falsos autónomos. Este requisito fue eliminado en 2004 para más de 50 profesiones, entre ellas las orfebre, constructor de instrumentos musicales y constructor de persianas. La Federación cree que el retorno a una normativa más estricta supondría introducir criterios de competitividad y calidad en un mercado cada vez más desregularizado. Señala que un reciente informe elaborado por encargo de esta organización certifica que los títulos de maestría no contradicen la normativa europea.

Igualdad en puestos directivos.

Un informe de la consultora EY concluye que el porcentaje de puestos directivos en empresas alemanas cotizadas en los principales índices bursátiles ocupados por mujeres ha pasado del 5% en 2014 al 9% en 2019. Las mujeres están mejor representadas en las grandes empresas que pertenecen al índice DAX, mientras que en el comercio, donde el 57% de los trabajadores son mujeres, éstas solo ocupan el 3% de los puestos directivos.

Gobierno quiere incrementar los salarios de sus funcionarios. El Gobierno ha anunciado que quiere incrementar el atractivo del empleo público mejorando considerablemente las condiciones laborales y retributivas de los 350.000 funcionarios y miembros de las FF.AA. Destaca el aumento de un 10% de los salarios para los nuevos funcionarios con especializaciones en ciencias naturales y técnicas, las personas que se encuentren cursando la formación para acceder al funcionariado recibirán un incremento retributivo entre el 7 y el 17%. Esta propuesta condicionará la negociación salarial para los 1,1 millones de empleados públicos de los gobiernos regionales, que dará comienzo el 21.1.2019.

Ministerio de Trabajo quiere regular el derecho al homeoffice. El Ministerio de Trabajo ha anunciado que quiere anclar legalmente el derecho a trabajar en el propio domicilio. A día de hoy solamente el 12% de los trabajadores realiza al menos parcialmente su trabajo desde casa, algunos informes creen que en realidad el 40% podría beneficiarse de esta flexibilidad. La CDU ya ha manifestado su escepticismo al respecto.

Propuesta sindical para aumentar la importancia de la negociación colectiva.

El presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), Reiner Hoffmann, propone que los convenios incluyan una cláusula de bonificación para sus afiliados, que se mejoren los mecanismos para declarar un convenio vinculante para todo un sector y que se amplíe considerablemente la retroactividad de los convenios. La Federación de las Patronales Alemanas (BDA) apuesta por descentralizar la negociación colectiva dando prioridad a acuerdos empresariales y dar mayor importancia a las cláusulas de descuelgue.

Asuntos Sociales y Servicios Sociales

Jueces debaten sobre sanciones a perceptores de prestación no contributiva.

El 15/1/2019 la Corte Federal Constitucional inició el debate sobre la posible suspensión de sanciones a los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo que infrinjan las disposiciones vigentes. En 2017 se impusieron 953.000 sanciones (75% por no asistir a las

citas de los jobcenter; 10% por rechazar ofertas de trabajo o de formación), que supusieron un recorte medio de la prestación del 19% o 109 € (en menores de 25 años el recorte medio fue del 28% o 127€); mientras que hasta agosto de 2018 el número de sanciones fue de 605.000, esperándose el balance completo anual en el primer trimestre de este año. Teniendo en cuenta lo anterior, la prensa acentúa que si la Corte, cuya sentencia se espera en unos meses, considera anticonstitucional el recorte de las prestaciones, aumentaría la presión sobre el actual sistema social basado en el “fomentar y exigir” y favorecería los planes de los socialdemócratas que aspiran a llevar a cabo una amplia reforma del Estado social y de la Agenda 2010. El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales Hubertus Heil (SPD) defendió el sistema de sanciones ante la Corte señalando que la negativa a acudir a las citas previas debe estar sujeta a sanciones. El presidente de la Agencia Federal Detlef Scheele insistió en que todos los desempleados firman un acuerdo individual de intermediación en el que se plasman los itinerarios de inserción laboral. Los funcionarios de la agencia detallan en las conversaciones previas a la firma del acuerdo las obligaciones en las que incurre el desempleado y las consecuencias que tendrá el incumplimiento de lo acordado.

[Aumentan las transferencias al extranjero por subsidio familiar por hijos.](#)

En 2018 las autoridades alemanas transfirieron al extranjero 402 millones de euros en concepto de subsidio familiar por hijos a cargo (+17% en comparación interanual). La mayoría de los subsidios se transfirieron a Polonia con 123.855 perceptores de un total de 252.000, seguida de Rumanía (22.855), República Checa (22.841), Croacia (20.844) y Francia (16.264). Un total de 1.167 perceptores vivían en España. El notorio aumento de las transferencias en los últimos años ha originado un fuerte debate político y la demanda por parte de la CSU de una ley que adapte la prestación al nivel de vida del lugar donde vive el hijo. Se espera el partido de ultraderecha AfD presentó también este jueves ante el Parlamento un proyecto de ley. No obstante, la Comisión Europea se ha pronunciado en contra de este tipo de disposiciones y, debido a estos reparos, el Gobierno alemán no ha presentado hasta el momento ninguna normativa al respecto pero se esfuerza en alcanzar un acuerdo en el ámbito europeo.

[El presidente de la Agencia Federal propone reformar la prestación no contributiva.](#)

El presidente de la Agencia Federal de Empleo ha abogado a comienzos de enero por mantener el actual sistema de prestaciones no contributivas pero está abierto a reformar el sistema de sanciones específico para menores de 25 años, uno de los puntos más controvertidos. Scheele se posiciona claramente contra el SPD, que aboga por eliminar el actual sistema y sustituirlo por un conjunto de

prestaciones más generosas y con normas menos punitivas. Se suma con ello a los críticos de las propuestas socialdemócratas, entre los que también están el jefe de la Federación de las Patronales Alemanas, Ingo Kramer, que acaba de acusar al SPD de intentar para el desgaste electoral lanzando propuestas como éstas, que califica de "populistas". El presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos, Reiner Hoffmann, se alinea con el SPD y cree que el sistema de prestaciones no contributivas presenta grandes fallos en su diseño.

Cae el número de beneficiarios de prestaciones no contributivas.

Por primera vez desde la introducción de las prestaciones no contributivas en 2005, en noviembre de 2018 el número de hogares que depende de estas ayudas se ha situado por debajo de los 3 millones, 600.000 menos que en 2008 (-17%). Un total de 5,9 millones de personas reciben esta prestación, 1,1 millones menos que hace diez años. Esta caída es especialmente llamativa teniendo en cuenta que en 2015 un total de 750.000 nuevos beneficiarios se incorporaron al sistema, la gran mayoría de ellos refugiados. A ellos hay que añadir otros 240.000 beneficiarios procedentes los nuevos Estados miembro de la UE.

Ministra para Familias presenta proyecto de Ley para las Familias Fuertes.

Franziska Giffey (SPD), ministra para Familias, presentó el 09.01.2019 el proyecto de la Ley para las Familias Fuertes. El núcleo de la ley es la reforma de la ayuda complementaria para niños que reciben aquellas familias cuyos ingresos son tan bajos que en caso de no recibir la prestación tendrían que solicitar la prestación no contributiva. La ayuda complementaria pasará de 170 euros mensuales a 185 euros. Además ya solo se tendrá en cuenta el 45% y no el 100% de la manutención que deben pagar los padres en caso de divorcio a los efectos de cálculo de la prestación no contributiva. Por otra parte la Ley reformará el paquete de formación y participación para los menores que viven en hogares que dependen de las prestaciones no contributivas. Las ayudas que reciben las familias necesitadas al comienzo del curso escolar pasará de 75 a 150 euros y se reducirá considerablemente el trámite para solicitar dicha ayuda. La ley podría entrar en vigor el 1 de agosto de 2019, parte de las medidas empezarán a aplicar el 1 de enero de 2020. El gasto será de aproximadamente 1.500 millones de euros hasta finales de 2021. Diversas organizaciones critican el proyecto de ley por considerar que el incremento de las ayudas será insuficiente para mejorar sustancialmente la situación económica de las familias en riesgo de pobreza..

Migraciones

Integración

OCDE: Alemania desaprovecha potencial de los inmigrantes.

Un estudio concluye que Alemania ha realizado progresos considerables en la integración de los inmigrantes en el mercado laboral, a pesar del menor nivel medio de formación de este colectivo. Sin embargo, la tasa de empleo depende en gran medida de si la cualificación se adquirió en el país o en el extranjero. En Alemania viven 13 millones de personas nacidas en el extranjero y 6 millones de hijos de inmigrantes nacidos en Alemania; ambos grupos representan el 24% de la población total. En comparación internacional, Alemania se sitúa por encima de las medias de la OCDE y de la UE. Cuotas de inmigración significativamente más bajas registran Japón, muchos países de Europa del este, así como también Portugal y España.

Emprendimiento en inmigrantes. Según un estudio del banco de fomento KfW, el 21% de los emprendedores en Alemania son inmigrantes (cuota de inmigrantes en relación con la población total: 18%). El economista jefe del KfW, Jörg Zeuner, lo atribuyó a su espíritu emprendedor y, a menudo, a la falta de alternativas laborales. El 46% no tienen una cualificación profesional reconocida.

Migración

Desciende la inmigración a Alemania.

Según el Informe del Gobierno sobre Migración 2016/2017, que será aprobado hoy miércoles por el Consejo de Ministros, la inmigración a Alemania ha disminuido en los últimos años. En 2017 llegaron a Alemania 1,55 millones de personas, frente a las 1,87 que llegaron de 2016. En términos de saldo migratorio anual, éste sigue siendo positivo, aunque se sigue observando una tendencia decreciente, que fue muy pronunciada entre 2015 (1,14 millones) y 2016 (500.000), y más moderada en 2017 (400.000). Según el informe, el 67% de los inmigrantes que llegaron en 2017 procedían de un país europeo, viniendo el 53,4% de un Estado miembro de la UE. El 15,4% eran originarios de Asia, el 4,3% de África y el 5,3% de América, Australia y Oceanía. En materia de solicitudes de protección internacional también se observa un notorio descenso del 72% (2016: 722.000; 2017: 198.000). Por último, también se destaca en el Informe que aumentaron la cifra de nacionales de terceros países que vinieron a trabajar a Alemania (2016: 51.000; 2017: 61.000) y la de extranjeros que vinieron a realizar un estudio.

La CDU quiere revisar la política de refugiados de 2015.

El partido del Gobierno tiene la intención de debatir sobre la trayectoria que adoptó el Gobierno en 2015 en materia de política

migratoria. Según supo el diario Die WELT de fuentes del partido, no prevé la participación de la canciller Angela Merkel en el encuentro que se tiene previsto celebrar el 10 y 11 de febrero. En conferencia de prensa tras una reunión de la presidencia del partido mantenida a puerta cerrada, la nueva líder del partido, Annegret Kramp-Karrenbauer, no respondió de forma concluyente a la pregunta sobre la participación de la canciller.

[Parlamento debate sobre brexit y países de origen.](#)

El Parlamento Federal aprueba la Ley de transición del *brexit*, que tiene como objetivo facilitar la naturalización de los ciudadanos del Reino Unido y entrará en vigor una vez que se haya completado la retirada británica y haya comenzado la fase de transición prevista para finales de 2020. La Canciller Merkel acentúa que Alemania está preparada para el caso de que se produzca una salida no regulada. El Parlamento también aprobó la Ley que clasifica a Georgia, Argelia, Marruecos y Túnez países de origen seguros.

Política migratoria

[Acuerdo de cooperación para intensificar la integración de inmigrantes.](#)

La Delegada del Gobierno para la Migración, los Refugiados y la Integración, la ministra de Estado Annette Widmann-Mauz y el presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, firmaron un acuerdo de cooperación el 28/01/2019 con el objetivo de intensificar a largo plazo la integración de los inmigrantes en el mercado laboral. El acuerdo contempla ampliar las oportunidades de participación en la formación y en el mercado laboral y reducir los riesgos de discriminación. Se deberá fomentar especialmente la integración de las mujeres de origen migratorio.

[Controversia en torno a la propuesta de deportación de Interior.](#)

La propuesta del ministro del Interior, Horst Seehofer, de permitir acoger a refugiados obligados a ser deportados en las mismas prisiones que los delincuentes con el fin de facilitar su deportación ha dado lugar a disputas dentro de la Gran Coalición. La razón es el elevado número de repatriaciones que no se ejecutan debido a que las personas afectadas no aparecen o no se las puede localizar el día de la deportación (una de cada tres en 2017, unas 31.000). Mientras que políticos de la Unión defienden la propuesta, los socialdemócratas insisten a la separación entre la custodia para la deportación y el encarcelamiento. Por otro lado, las devoluciones de refugiados a otros Estados de la UE alcanzaron en 2018 un alto nivel con 8.658 solicitantes de asilo expulsados entre enero y noviembre (Enero-Diciembre 2017: 7.102). El principal destino en Europa fue Italia. La ministra de Justicia, Katharina Barley (SPD) ha rechazado la propuesta del ministro del Interior, Horst Seehofer (CSU) de

continuar endureciendo la normativa que regula las deportaciones. En su opinión habría que priorizar la aplicación estricta de las normas existentes. A raíz de un agresión por parte de varios refugiados sufrida a finales de diciembre por un vecino de la localidad bávara de Arnsbert, el Ministro anunció que quiere presentar una propuesta en enero.

[Más devoluciones de refugiados a la UE que nunca.](#)

Las devoluciones de refugiados a otros Estados de la UE alcanzaron en 2018 un alto nivel con 8.658 solicitantes de asilo expulsados entre enero y noviembre (Enero-Diciembre 2017: 7.102). El principal país de destino fue Italia.

Refugiados

[Cae el número de solicitudes de asilo.](#)

El ministro del Interior, Horst Seehofer (CSU), presentó el 22.1.2019 las cifras de asilo correspondientes a 2018. En ese período un total de 185.000 personas presentaron una solicitud de asilo, 162.000 de ellos por primera vez, lo que supone una caída del número de solicitudes del 16% en comparación interanual. El 19,9% de estas solicitudes corresponde a niños nacidos en 2018 en Alemania. Otras 3.400 refugiados entraron al país a través de los programas internacionales y 38.500 fueron reagrupadas por familiares residentes en Alemania. Seehofer señaló que con ello el número total de solicitudes se sitúa por debajo de las 220.000, cifra que en el acuerdo de gobierno firmado por SPD, CDU y CSU figura como tope anual. La Oficina Federal de Migraciones y Refugiados (BAMF) informó que solamente el 11% de las solicitudes no resueltas fueron presentadas en años anteriores, un porcentaje que en 2017 todavía fue del 67%.

BALANCE DEL GOBIERNO EN MATERIA DE POLITICA DEMOGRÁFICA.

Introducción

El debate sobre el cambio demográfico y sus consecuencias se lleva a cabo en todos los niveles de la política, la economía y la sociedad. El Gobierno federal aprobó en 2012 su Estrategia Demográfica que posteriormente desarrolló en 2015. En ella presentó los retos y oportunidades, al igual que los objetivos y las medidas a implementar de cara al cambio demográfico. Durante el pasado período legislativo, el Gobierno Federal adoptó importantes decisiones en materia de política demográfica y aplicó una serie de medidas que van desde el fortalecimiento de la familia y la educación, pasando por la integración de los migrantes, hasta el aumento de la capacidad de inversión de los municipios y la consolidación de los presupuestos públicos. No obstante, espera que el cambio demográfico tenga un impacto aún mayor en los próximos años en el entorno laboral y en la

forma de vida de las personas. El envejecimiento de la población sigue avanzando. Las condiciones marco para garantizar la prosperidad y la cohesión social volverán a cambiar significativamente, especialmente a partir de mediados de los años 2020, cuando se retire de la vida laboral la denominada generación del *baby boom* (tasa de natalidad muy alta entre 1950-1960).

En febrero de 2017 presentó ante el Parlamento un balance sobre los cambios y las medidas políticas más importantes en materia de política demográfica adoptadas hasta esta fecha, recopilando en este documento la evolución registrada hasta el momento y los retos a afrontar con la llegada de refugiados (<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/111/1811145.pdf>)

Evolución demográfica (cifras del presente informe de 2017 actualizadas a fecha de 2018)

La fuerte migración de los últimos años ha contribuido mucho a cambiar la situación demográfica en Alemania. Sólo en 2015 se ha producido un saldo migratorio positivo de 1.139 millones de personas (entradas: 2.137 millones y salidas: 998.000 personas), el más alta desde que se inició el registro en 1950. En 2016 y 2017 se siguió registrando un saldo positivo, aunque decreciente con 500.000 y 416.000 respectivamente.

Asimismo hay indicios de una positiva evolución de la tasa de natalidad a lo largo de los años aunque variable (1968: 1,49 hijos/mujer; 1973: 1,56; 1980: 1,6; 2015: 1,5; 2016: 1,59; 2017: 1,57). También aumenta la esperanza media de vida a 78,2 años en hombres y 83,1 años en mujeres, aumentando en la última década un promedio de 2,6 meses al año, y la mortalidad ha disminuido en particular en los grupos de edad más avanzada.

El superávit de inmigración de los últimos años ha provocado un aumento de la población, aunque el crecimiento natural de la población ha sido negativo¹. A fecha 31/12/15 vivían en Alemania 82,2 millones de personas y con ello, casi 2 millones más que en 2011. Dado que la mayoría de los inmigrantes son relativamente jóvenes, la población en edad laboral también ha aumentado entre 2011 y 2016 en más de 881.000, lo que también ha contribuido al aumento de la ocupación. La población de Alemania también se ha diversificado en los últimos años en cuanto a su origen. A finales de 2015, estaba compuesta por 73,5 millones de alemanes y 8,7 millones de extranjeros (+2,6% frente a 2011). 17,1 millones de personas eran de origen migratorio² (+2,5%).

¹ Balance natural de la población: saldo entre la cifra de nacimientos y de defunciones

² Según la definición del microcenso, las personas de origen migratorio (en sentido amplio) son "todos aquellos que emigraron al territorio actual de la República

Según recientes estimaciones provisionales de la Oficina Federal de Estadística (destatis), a finales de 2018 vivían en Alemania unos 83 millones de personas (2017: 82,8). La cifra de natalidad había aumentado ligeramente y la de mortalidad fue algo más perceptible. Se registra un déficit en la natalidad que oscilará entre 150.000 y 180.000 (2017: 147.000). El crecimiento de la población se debe principalmente a la migración. Para 2018 se estima un saldo migratorio positivo de entre 340.000 y 380.000 personas. Después de la migración neta tan alta registrada en 2015, el saldo migratorio caerá por tercera vez consecutiva alcanzando el nivel de 2012.

A pesar del actual aumento de la población y de la cifra de inmigración, el envejecimiento demográfico sigue progresando. Mientras que en 2011 por cada 100 personas en edades comprendidas entre 20 y 64 años había 34 personas mayores de 65 años, el ratio en 2015 era de 100/35. Asimismo, estima para 2030 una población de 82,9 millones.

Asimismo, destatis presentó en abril de 2015, antes de producirse la gran oleada de inmigrantes, sus pronósticos demográficos hasta 2060, pronósticos negativos que anuncian hasta ese año una reducción de hasta 13 millones de habitantes. Según este pronóstico la población de 81 millones de personas en 2015 crecería ligeramente en los próximos cinco a siete años, para comenzar a reducirse a entre 67,7 y 73,1 millones dentro de 45 años, una reducción que dependerá de la tasa de natalidad y de la inmigración. Aseguraban entonces que la sociedad alemana seguirá envejeciendo a pesar de esos factores, y que ya en 2030 un 30% de la población será mayor de 65 años, y el porcentaje de mayores de 80 años se duplicará al 12% (+9 millones).

Esta evolución afectará de forma considerable al mercado laboral: hasta 2060 la cifra de personas entre 20 y 64 años (2013: 49 millones) bajará entre un 23 y un 30% (a 34-38 millones), dependiendo de la magnitud de la inmigración. Su porcentaje con respecto a la totalidad de la población se reducirá del 61% al 51%-52%, y afectará a su vez a los sistemas de seguridad social. La inmigración de los últimos años ha amortiguado ligeramente la reducción de la población, y hasta 2060 alimentará las cifras de población en cerca de 1,6 millones de personas. Pero para evitar que se cumplan los pronósticos, Alemania necesitaría cada año un saldo migratorio positivo de entre 450.000 y 500.000 personas; una cifra que casi se ha cumplido en los últimos años pero que entonces preveían ya que bajara en el futuro.

Federal de Alemania después de 1949, así como todos los extranjeros nacidos en Alemania y todos los nacidos en Alemania como alemanes con al menos un progenitor inmigrante o un progenitor nacido en Alemania como extranjero".

En enero de 2019 informó la Oficina Federal de Estadística informó que el número de defunciones había superado desde 1973 al número de nacimientos y que la población habría estado disminuyendo durante más de 40 años sin un saldo migratorio positivo que compensase este saldo demográfico natural negativo, como fue, por ejemplo, el caso a mediados de los años 80 y entre 2003 y 2010. De 2014 a 2016, la población del país creció con especial rapidez al ser muy superior el saldo migratorio a la diferencia negativa entre nacimientos y defunciones. En cuanto a los pronósticos de futuro, es de esperar que el número de defunciones continúe aumentando -a pesar del aumento de la esperanza de vida- a medida de que la generación del "baby boom" vaya envejeciendo más. Aun teniendo en cuenta que aumente la tasa de natalidad ligeramente, se espera que disminuya el número de madres potenciales en los próximos 20 años y el número de nacimientos a medio plazo, lo que originará un aumento en la diferencia entre la cifra de nacimientos y la de defunciones. Por todo ello, para que aumente o simplemente se mantenga estable la cifra de población se requiere una inmigración neta cada vez mayor.

Medidas y ámbitos de acción más significativos

Las políticas públicas para afrontar el cambio demográfico se ha convertido en Alemania en un tema central y se han llevado a cabo reformas importantes en distintos ámbitos de la vida y de la política. La política en materia educativa ha adquirido una mayor importancia en el ámbito político. También la ampliación de la infraestructura para el cuidado de niños menores y otras medidas de la política familiar han generado condiciones marco mejores para la conciliación de la familia y la profesión y para hacer realidad los deseos de tener hijos. También la perspectiva de una vida laboral más larga y más allá de la edad de jubilación, la configuración del sistema de seguridad social y la apertura del mercado laboral para mano de obra cualificada.

1. Seguridad Social en la vejez

Desde el punto de vista del Gobierno alemán, las personas mayores están hoy en día bien aseguradas y la pobreza en la tercera edad no es un problema en el país (3% de los jubilados perciben la prestación básica en la vejez). Pero para hacer frente a los retos del envejecimiento de la población y garantizar también las pensiones en el futuro, se han convertido en temas centrales del Gobierno la estabilización generacional del sistema de seguridad social y la prolongación de la vida laboral.

El modelo basado en tres pilares – pensión obligatoria, planes de pensiones empresariales y planes de pensiones privados – sigue siendo el principio rector en la política de las pensiones. El Gobierno ha adoptado una serie de medidas enfocadas para fortalecer la

pensión pública y conformarla de forma más flexible. Entre ellas, cabe destacar:

- Pensión anticipada a los 63 años libre de descuentos, introducida en 2014 para las personas que habían contribuido al seguro un mínimo de 45 años.
- "Ley para flexibilizar la transición de la vida laboral a la jubilación y reforzar la prevención y la rehabilitación en la vida laboral" (Flexirentengesetz), en vigor desde 2017, tiene como objetivo flexibilizar la transición de la vida laboral a la jubilación y, al mismo tiempo, aumentar el atractivo de seguir trabajando más allá del límite de edad legal de jubilación. Entre otras cosas permite combinar una jubilación parcial anticipada (exenta de retención hasta los 6.300 euros anuales y un 40% de retención por encima de ese límite) con un trabajo de jornada parcial. También se podrá seguir trabajando al alcanzar la edad legal de jubilación y aumentar de este modo los derechos de pensión con el pago de las cotizaciones adicionales.
- Mejora de la pensión para madres con hijos nacidos antes de 1992: mayor reconocimiento de los periodos de cuidado de los hijos a efectos de los derechos de pensión.
- Ley para la mejora de las prestaciones y para la estabilidad de seguro público de pensiones, que entró en vigor en 2019, y que contempla
 - garantizar hasta el 2025 una tasa de reemplazo que no sea inferior al 48% y una cuota del seguro de pensiones que no supere el 20%,
 - mejorar las pensiones por incapacidad permanente aumentando en 2019, el período de asimilación de las cotizaciones de los 62 años actuales a los 65 años y ocho meses, adaptándolo a la normativa que retrasa gradualmente la edad regular de jubilación.
 - mejorar nuevamente la pensión para madres con hijos nacidos antes de 1992 (*Mütterrente*): equiparación de medio año adicional de los períodos considerados asimilados a efectos de la pensión para madres con hijos nacidos antes de 1992.
 - ampliar el umbral salarial por el que los trabajadores deben pagar cotizaciones reducidas a la Seguridad Social (pasa de 850€ a 1.300€), evitando, además, que las cuotas reducidas conlleven prestaciones inferiores.
- El Gobierno aprobó el Proyecto de Ley para la mejora de los fondos de pensiones empresariales, que tiene por objeto lograr una propagación mayor y sostenible de estos fondos de pensiones, en particular en el ámbito de la PYME y de las personas de bajos ingresos. El objetivo es contribuir a la sostenibilidad futura de la previsión de la vejez con vistas al cambio demográfico y a reducir a largo plazo una posible

dependencia de los trabajadores con bajos salarios de la prestación básica en la vejez.

- Cumpliendo con lo acordado por CDU, CSU y SPD, el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD), presentó el 3.5.2018 la Comisión de Expertos para la Reforma del Seguro de Pensiones³. La Comisión deberá elaborar hasta el 31.3.2020 una propuesta que garantice la viabilidad del sistema a partir del año 2025. La comisión está formada por representantes de los agentes sociales y de los grupos parlamentarios del SPD y CDU/CSU así como por expertos en la materia. Además participan con voz pero sin voto el Ministerio de Trabajo y el Seguro Público de Pensiones. La presidencia de la comisión es asumida por la antigua secretaria de Estado del Ministerio de Trabajo, Gabriele Lösekrug (SPD) y el anterior portavoz en materia de trabajo y asuntos sociales del grupo parlamentario demócratacristiano, Kai Schiewerling (CDU).

La Comisión es independiente del Gobierno y tiene como objetivo elaborar propuestas que de ninguna manera serán vinculantes para el ejecutivo. Entre los cometidos de la Comisión está la de elaborar una propuesta explícita que haga referencia a la tasa de reemplazo y la cuota social al seguro de pensiones. Aún está por decidir el calado y el grado de concreción de las propuestas, es decir, si van a ir más allá de un simple enunciado de principios de carácter general o si van a incluir propuestas concretas de reforma. Si bien ha habido interferencias del ámbito político, en concreto las propuestas del ministro de Finanzas Olaf Scholz (SPD) que prejuzgan en cierta manera un posible informe de la Comisión, ésta tiene la intención de mantenerse alejado del debate político y partidista.

2. Conciliación de la vida laboral y familiar

Las medidas en materia de política familiar implementadas por el Gobierno en los últimos años han mejorado notoriamente la conciliación de la familia y el trabajo, aspecto decisivo a la hora de que las parejas se decidan a tener hijos y a facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral. Algunas de estas medidas fueron:

- Con la introducción de la prestación parental Plus (*Elterngeld Plus*) fue más fácil para los progenitores combinar una jornada parcial y la percepción de la prestación parental.
- Inversiones públicas para la ampliación de plazas de guarderías para niños menores de 3 años. El Gobierno puso hasta el 2016 unos 7.300 millones de euros a disposición de los *länder* para

³ <https://www.verlaesslicher-generationenvertrag.de/>

este fin. Y en 2017 y 2018 aumentó su ayuda en 845 millones anuales.

- Desde enero de 2016 se fomentan en el marco del programa federal "Guardería Plus" (*KitaPlus*) proyectos con horarios de apertura adaptados a las necesidades de los padres, lo que incluye horarios de 8-16h. y también en fines de semana y días festivos.
- El Gobierno implementó medidas encaminadas a conciliar la vida laboral y el cuidado de personas dependientes. Además de los diez días libres de que se dispone para cuidar de un familiar dependiente, se introdujo la prestación de apoyo a la dependencia -una prestación sustitutiva del sueldo. Otras medidas son: permiso para el cuidado de personas dependientes (jornada de 15 h. durante 24 meses), liberación total o parcial del trabajo por un periodo de hasta seis meses para el cuidado de familiares dependientes, liberación del trabajo hasta tres meses para acompañar a un familiar en estado terminal, posibilidad de percibir créditos del Estado sin intereses para financiar los periodos de permiso o liberación del trabajo.

3. Migración e integración de refugiados

En este ámbito caben destacar las siguientes medidas:

- Los volúmenes II y III del Código Social ofrecen una serie de medidas tanto para la integración en el mercado laboral, como para el fomento de la formación profesional y formación continua. Sobre esta base han mejorado en general y de forma paulatina el acceso a las prestaciones para refugiados y las condiciones marco para la integración en el mercado laboral.
- Con la Ley de integración, que entró en vigor en 2016, se implementaron medidas centrales para promover la integración en el mercado laboral, que con la renuncia a la prueba de prioridad (prioridad de ciudadanos alemanes o comunitarios) por un período de tres años, se facilitó su acceso al mercado laboral y se posibilitó también la cesión laboral entre este colectivo.
- Con el Programa "Medidas para la integración de refugiados" se pretenden crear 100.000 puestos de trabajo adicionales al año hasta finales de 2020 para los perceptores de prestaciones de acuerdo a la Ley de prestaciones de los solicitantes de asilo con el fin de insertarlos en el mercado laboral alemán durante el procedimiento de asilo.
- Además se facilitó un mayor acceso a las prestaciones para el fomento de la formación dependiendo del estatus de residencia (ayudas durante la formación, formación asistida, medidas de preparación profesional, subsidio de formación profesional). Se incrementó la seguridad jurídica durante la formación y después de esta. Se apoya a las empresas, especialmente a la mediana

empresa, en la integración formativa o laboral de refugiados con ofertas de información, asesoramiento y creación de redes.

- Bajo principio de "fomentar y exigir", se refuerzan los incentivos para la integración, por ejemplo, haciendo que el permiso de residencia dependa de los progresos realizados en la integración. Pero la normativa también prevé recortes en las prestaciones si no se respetan las obligaciones por parte de los refugiados.
- Mediante el fomento del alemán orientado a la formación profesional, introducido como instrumento regular con la Ley de aceleración del procedimiento de asilo, se imparten cursos de integración con los que transmiten amplios conocimientos lingüísticos a fin de mejorar sus oportunidades de inserción en la formación y en el mercado laboral.

4. Asegurar la necesidad del personal cualificado

Según el Gobierno, actualmente no existe una falta generalizada de personal cualificado pero se perciben ya hoy en día deficiencias en algunas cualificaciones, regiones o sectores. Grupos profesionales afectados por ello son, por ejemplo, las profesiones de la salud y la dependencia, así como las profesiones técnicas. Teniendo en cuenta la evolución demográfica y el aumento constante de la demanda de personal cualificado, la cobertura de la necesidad de mano de obra cualificada se ha convertido en un tema importante para el sector económico y uno de los mayores retos de Alemania.

- Teniendo en cuenta la buena situación de la economía y el mercado laboral, el Gobierno persigue cinco objetivos: activar y asegurar el empleo, mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral, crear oportunidades de formación para todos desde un inicio, FP y formación continua, así como la integración de los inmigrantes y el fomento de la inmigración cualificada. También se propone hacer un mejor uso del potencial que está a disposición en el país, como son los colectivos de mujeres y personas mayores y atraer a mano de obra desde el extranjero, tanto de países comunitarios como de terceros países.
- Con el fin de dar un nuevo impulso y, en particular, de apoyar al empresariado con medidas que aseguren la necesidad de trabajadores cualificados, el Gobierno Federal se coordina con los agentes sociales, las cámaras de comercio y las asociaciones económicas que conforman la "Asociación por los trabajadores cualificados en Alemania".
- A finales de 2014, el Gobierno creó la "Alianza para la Formación Profesional y la Formación Continua" con representantes de la industria, los sindicatos, la Agencia Federal de Empleo y los *länder* con el fin de fortalecer la FP, lo que a su vez contribuye a garantizar la necesidad de trabajadores cualificados.
- La Ofensiva de Trabajadores Cualificados, fundada en junio de 2012, constituye un marco de comunicación a largo plazo sobre la

cobertura de la necesidad de trabajadores cualificados, al que se pueden dirigir tanto empleados y empresas y ofrece ayuda concreta para la práctica empresarial.

- Los procedimientos establecidos en los últimos años para el reconocimiento de las cualificaciones profesionales extranjeras han facilitado la integración de los trabajadores cualificados extranjeros en el mercado laboral alemán. Para ello se dispone de un amplio servicio de información y asesoramiento.
- El portal en línea www.make-it-in-germany.de es un instrumento dirigido a especialistas internacionales que ofrece información completa sobre los procedimientos de entrada y visado, la búsqueda de empleo y la vida cotidiana en Alemania.

Recientemente, el Gobierno aprobó un proyecto de Ley de inmigración que tiene por objeto atraer a trabajadores cualificados no comunitarios y regular y controlar su entrada 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.

5. Asegurar la atención a la dependencia

A medida que aumenta el número de personas mayores, aumenta automáticamente el número de personas dependientes. Asegurar el cuidado y la atención de este colectivo también se ha convertido en una tarea sociopolítica central del Gobierno. Con la amplia reforma de la dependencia, el Gobierno Federal ha convertido este sector en eje central de su política. Con las tres leyes de mejora de atención a la dependencia se efectuó una amplia modernización del sistema de seguro de dependencia y se fortaleció su base financiera:

- Con la 1ª ley se presta apoyo especial en el hogar y, por lo tanto, a los familiares que cuidan a los familiares dependientes.
- Con la 2ª ley (1/1/17) se introduce un concepto completamente nuevo de dependencia y, con ello, un nuevo tipo de evaluación; además se dará la misma prioridad a la dependencia por razones físicas, psíquicas y emocionales.
- La 3ª ley tiene por objeto fortalecer el papel de las autoridades locales en la dependencia. Con diversas medidas se mejora la atención local y regional, por ejemplo, reforzando el asesoramiento en materia de dependencia en los municipios y adoptando medidas para detectar y evitar las deficiencias en la atención.

Las dos primeras leyes pusieron a disposición del sistema unos 5.000 millones de euros adicionales para mejorar la atención a la dependencia y se creó el Fondo de Previsión de la Dependencia, al que se transfieren los ingresos de 0,1 puntos de la tasa de cotización del seguro de dependencia (actualmente unos 1.200 millones de euros anuales) y con el que se pretende estabilizar la cuota al seguro

a partir de 2035, cuando la generación del *baby boom* se conviertan en un grupo de edad con alta probabilidad de dependencia.

6. Educación

A pesar de haber mejorado la igualdad de oportunidades en el ámbito de la educación, el origen social sigue teniendo una gran influencia en la educación y en las oportunidades futuras de los jóvenes. Para hacer frente a esta situación, el Gobierno puso en marcha distintas iniciativas, como son:

Con el fin de reforzar la formación profesional, el Gobierno Federal creó en diciembre de 2014 la "Alianza para la Formación Profesional y la Formación Continua" con representantes de la industria, los sindicatos, la Agencia Federal de Empleo y los *länder*. Se pusieron en marcha numerosas medidas, el número de plazas de formación en empresas notificadas a la Agencia Federal de Empleo aumentó significativamente, se desarrolló un plan conjunto para la medicación y seguimiento en la formación y se introdujo el nuevo instrumento de financiación "Formación Asistida" para apoyar a los jóvenes con pocas oportunidades y a las empresas de forma temporal. Además, se amplió el número de plazas para recibir asistencia durante la capacitación. Sigue siendo tarea principal garantizar una amplia oferta de plazas de formación en la empresa y compaginar la oferta de las empresas y la demanda de estas por los jóvenes, especialmente orientada a las necesidades sectoriales y al ámbito regional.

El Gobierno ha puesto en marcha numerosas iniciativas y proyectos de financiación para garantizar que cada vez más jóvenes obtengan una cualificación profesional que les facilite la entrada en el mercado laboral y que la formación continua sea accesible para todos los trabajadores. Entre estas medidas cabe destacar:

- Iniciativa "Cadenas educativas hasta la finalización de la formación profesional", que incluye el programa de orientación profesional y el acompañamiento al inicio de la carrera profesional,
- "Iniciativa para atraer a jóvenes que han abandonado la escuela a realizar una formación profesional",
- desarrollo del "Crédito estatal para el maestro de oficio" (*Meister-BAföG*) convirtiéndolo en el moderno programa "Crédito para el ascenso profesional" (*Aufstieg-Bafög*), al que también se dará acceso a las personas que quieran adquirir un título de *bachelor*,
- el apoyo y acompañamiento a la inserción profesional es también uno de los elementos centrales de la iniciativa Cadenas Educativas.
- iniciativa FP 4.0 para promover la digitalización en la formación profesional.

Con el Pacto para la Educación Superior 2020, se garantizará una oferta de plazas orientada a cubrir la creciente cifra de estudiantes. Con el "Pacto de Calidad de la Enseñanza", el Gobierno Federal apoya la mejora de las condiciones de estudio y de la calidad de la enseñanza. Desde 2015, el Gobierno también ha financiado completamente las prestaciones para alumnos y estudiantes en el marco de los créditos estatales *BAföG* y ha aumentado las cuotas y los ingresos mínimos libres de impuestos en un 7% a partir del semestre de invierno de 2016/2017.

7. Juventud

El Gobierno establece como objetivos primordiales el que los jóvenes puedan optar por las oportunidades educativas y de participación social y alcanzar una combinación equilibrada entre las cualificaciones de formación profesional y académicas. Por ello, crece el interés en otorgar en el futuro una mayor flexibilidad y permeabilidad a las vías educativas en todas las direcciones.

Aunque la OCDE opina que el sistema educativo general y de FP de Alemania es un modelo a seguir a la hora de ofrecer a los jóvenes una perspectiva profesional y de incorporación al mercado laboral, hay jóvenes con relaciones laborales atípicas al inicio de su carrera profesional o incluso se encuentran en un inicio desempleados después de haber completado con éxito su formación profesional.

Entre las medidas implementadas en este ámbito cabe destacar:

- Iniciativa "Reforzar a la juventud" (*Jugend stärken*)", que ofrece a los jóvenes socialmente desfavorecidos una perspectiva de acceso a la FP y al empleo.
- Red de "servicios sociales" en el ámbito nacional para jóvenes en situación de precariedad. Las ofertas se caracterizan por estar orientadas a las situaciones individuales de los jóvenes, sus necesidades, competencias y deseos. Si es necesario, se inicia la ayuda en la escuela, involucrándola como un socio importante.
- Programa del FSE "Reforzar a la juventud en los barrios (*Jugend stärken im Quartier*): tiene por objeto concentrar los fondos de manera más eficaz en las zonas desfavorecidas y lograr un impacto en ellas. Con este programa se amplían ofertas para jóvenes en la transición de la escuela al trabajo que no tienen acceso a otras ofertas y presta especial atención a los jóvenes que carecen de formación profesional.
- Iniciativa "Iniciadores tardíos" (*Spätstarter*): uno de los objetivos es movilizar el potencial de mano de obra cualificada existente en el grupo de edad de 25 a 35 años y (re)integrarlo en el mercado laboral con la ayuda de una formación orientada a la cualificación.
- Programa "La formación resultará. Se busca a iniciadores tardíos" (*Ausbildung wird was – Spätstarter gesucht*). Con alrededor de

100.000 participantes en la formación profesional y formación continua en un plazo de tres años se puede realizar un balance positivo del programa.

- Sobre la base de la Ley para reforzar la formación profesional continua y la protección del seguro de desempleo (AWStG), se desarrolló la anterior iniciativa en 2016 implementándola como "Iniciativa Iniciadores del Futuro (*ZukunftsstarterInitiative*)". El objetivo es conseguir 120.000 jóvenes participantes para realizar una formación profesional orientada a la cualificación hasta finales de 2020.

8. Salud

El aumento de las expectativas de vida representa un punto clave desde el punto de vista del cambio demográfico y una oportunidad para la sociedad. La posibilidad de trabajar durante un periodo de tiempo más largo repercute de forma positiva en la relación entre ocupación y pensionista. Algunas medidas adoptadas en este sentido por el Gobierno son:

- Ley de mejora del fomento de la salud y la prevención de 2015.
- Mejora de las pruebas médicas para el detección temprana de enfermedades en adultos, jóvenes y niños.
- Ley para la mejora de la atención en el seguro obligatorio de pensiones y la ley sobre las estructuras de hospitales.
- Mejora para el fomento de la formación continua en la medicina general y en las especialidades.
- Más fondos para la mejora de la calidad en los hospitales.
- Introducción de un suplemento en la dependencia y un programa de fomento de los centros de dependencia.
- Ley sobre comunicación digital segura y aplicaciones en el sistema de salud.

9. Autodeterminación en la tercera edad

Con una serie de medidas, el Gobierno alemán contribuye a crear unas condiciones marco para las personas mayores, colectivo que hoy en día tiene la posibilidad de mantener una fase saludable y más larga. Entre otras medidas adoptadas y los programas puestos en marcha se encuentran:

- Programa informativo "Imágenes en la tercera edad" que ofrece un cuadro realista y diferenciado de las personas mayores en las distintas áreas de la vida y sensibiliza a los actores sociales sobre los efectos negativos de ciertas imágenes de edad, a menudo obsoletas,
- Servicios ofrecidos en la web www.programm-altersbilder.de que ayudan a aprovechar el potencial tan diverso que ofrecen las personas mayores,

- Creación de las condiciones marco en los municipios, implicación e interconexión de los actores sociales y de la población, creación de iniciativas creativas por parte de la administración y el intercambio de ejemplos de buenas prácticas (ej. Programa Taller de demografía),
- Mesa redonda "Envejecimiento activo. Configurar la transición (Aktives Altern – Übergänge gestalten) con el fin de abordar el tema de la generación del *babyboom* de forma más intensa y antes de pasar a la jubilación, así como de activar sus potenciales,
- Inversiones públicas en forma de subvenciones para posibilitar el deseo de muchas personas mayores a permanecer el mayor tiempo posible en sus viviendas.
- Programas para construir o adaptar viviendas a la tercera edad.

10. Finanzas sólidas y orientadas al futuro.

El cambio demográfico plantea importantes retos presupuestarios a largo plazo, especialmente en lo que se refiere a los gastos relacionados con los mayores. Según la última proyección a largo plazo para el seguimiento de la sostenibilidad de las finanzas públicas, la brecha de sostenibilidad se sitúa actualmente entre el 1,2% y el 3,8% del PIB. Esta cuantifica en qué medida el cambio demográfico requiere medidas de ajuste fiscal para cubrir permanentemente todos los gastos y la carga de la deuda pública acumulada. Un proceso coherente de consolidación y la priorización de las inversiones para reforzar la dinámica de crecimiento son de vital importancia para asegurar la capacidad de acción del Estado en el futuro.

Desde 2012, Alemania ha conseguido, por cuarta vez consecutiva, un presupuesto público prácticamente equilibrado en todos los ámbitos (Estado, *länder*, municipios y Seguridad Social) y desde 2014 no ha registrado nuevo endeudamiento. Como resultado, el coeficiente de deuda (relación de deuda pública e IPC) ha caído considerablemente del 79,9% en 2012 al 71,2% a finales de 2015, y el Gobierno Federal espera que se sitúe por debajo del "límite de Maastricht" del 60% en 2020.

Desde el punto de vista de la política demográfica, el Gobierno ha establecido en su política financiera y presupuestaria en los últimos años como prioridades claras en educación, investigación e infraestructura, así como la exitosa integración de los solicitantes de protección internacional y la lucha contra las causas que origina el éxodo. Incrementó notoriamente la ayuda económica a los *länder* y municipios desde 2015, aliviándoles económicamente en diversos ámbitos.

Con el fin de garantizar una evolución sostenible de las finanzas públicas a largo plazo, el Gobierno y los Länder han limitado su margen de endeudamiento y lo han anclado en la Ley Fundamental. El Consejo de Estabilidad supervisará en el futuro el cumplimiento de ese mecanismo de "freno de la deuda" por parte de los gobiernos federal y estatal.

11. Otros campos de acción

Fomento del compromiso social. Consciente de lo importante que es que la cohesión social y los grandes retos que puede superar el compromiso civil (ejemplo la gran afluencia de refugiados en 2015), el Gobierno fortalece las condiciones marco y la infraestructura in situ necesarias, por ejemplo el fomento de la Red Federal de Compromiso Civil, de la iniciativa Fundación Ciudadana o el programa "las personas fortalecen a las personas".

Condiciones de vida iguales. Dentro de Alemania existen considerables disparidades en el ámbito regional en cuanto a los ingresos o el empleo, la movilidad y el acceso a los servicios de interés general. El Gobierno espera que estas divergencias se agudicen con la evolución demográfica. En vista de los desafíos demográficos y sociales, el Gobierno ha puesto en marcha durante el último período legislativo cambios decisivos con el fin de asegurar las mismas condiciones de vida en todo el territorio nacional, entre las que caben destacar:

- Conjunto de leyes para reorganizar el ajuste financiero en el territorio nacional después de 2019, que generará un equilibrio en la diferente fuerza económica de los *länder* después de que expire el Pacto de Solidaridad II (impuesto en la RFA para apoyar económicamente a la extinta RDA).
- Ley para facilitar la ampliación de la red digital de alta velocidad
- Establecimiento de puntos clave de un sistema de ayuda para promover la igualdad de condiciones de vida en el territorio federal (2015) y apoyar a los *länder* estructuralmente más débiles a partir del año 2020.
- Mejora de las estructuras económicas regionales
- Aumento de la financiación del desarrollo urbano y reforzamiento del programa "Ciudad social" con el fin de apoyar a los municipios en su desarrollo sostenible
- Ofensiva para la construcción de viviendas

Investigación e innovación. Independientemente de los retos que conlleva el envejecimiento de la población, Alemania tiene buenas oportunidades de convertirse en pionero de nuevas soluciones, productos y servicio, que demandan especialmente las personas mayores. Con su política para la investigación y la innovación el

Gobierno contribuye a hacer uso de estas oportunidades y el sistema de salud es un ejemplo de ello: programa marco "Investigación del Gobierno en la Salud" (apoya la investigación efectiva de seis centros de investigación), el Programa de fomento "Salud – una vida larga" y la Agenda de investigación "La vejez tiene futuro".

Cumbres demográficas y congresos estratégicos

El Gobierno celebra cumbres demográficas que, junto con los congresos estratégicos, constituyen el foro central del proceso de diálogo que reúne los distintos niveles e iniciativas para configurar el cambio demográfico. En ellas, se debaten sobre la situación actual y se presentan los nuevos resultados de los diez grupos de trabajo de la Estrategia Demográfica, que reúnen a representantes de todos los niveles de Gobierno, a agentes sociales, asociaciones, de la ciencia y de los grupos civiles con el objetivo de hacer balance de la política demográfica de la legislatura del momento. La primera Cumbre Demográfica del Gobierno se celebró el 4/10/2012 y la tercera y última hasta el momento tuvo lugar el 16/3/17 bajo el lema "Reforzar la cohesión - Asumir responsabilidades".

En esta cumbre presentaron los distintos grupos de trabajo sus resultados e informes que resumen las actividades realizadas desde el primer informe provisional sobre la Cumbre Demográfica de 2013 y el Congreso Estratégico sobre Demografía de 2015 y contienen propuestas y medidas para la adopción de nuevas medidas.

El Gobierno y los *länder* administran conjuntamente el "Portal demográfico del Gobierno federal y de los gobiernos regionales" (http://www.demografie-portal.de/DE/Home/home_node.html), en la que también se incluye un visión general de los distintos grupos de trabajo y sus actividades hasta la fecha. Los distintos grupos de trabajo son:

Grupo de Trabajo "Buenas asociaciones para familias fuertes"

Grupo de trabajo "La juventud conforma el futuro"

Grupo de trabajo "Trabajar con motivación, cualificación y de forma saludable"

Grupo de trabajo "Vida autodeterminada en la vejez"2

Grupo de trabajo "Alianza por las personas con demencia"

Grupo de trabajo "Fortalecimiento de las regiones en el cambio demográfico – fomentar la calidad de vida en las zonas urbanas y rurales"

Grupo de trabajo "Movilización de todos los potenciales para asegurar la base de mano de obra cualificada".

Grupo de trabajo "Desarrollo del potencial de la mano de obra extranjera y creación de una cultura de acogida"

Grupo de Trabajo "Fomento de biografías educativas".

Grupo de Trabajo: "El Servicio Público como como empleador atractivo y moderno"

GRECIA

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

En el mes de enero el panorama político griego ha estado dominado por el acuerdo –alcanzado después de decenios de disputas- con el país vecino, ahora denominado oficialmente República de Macedonia del Norte. El conocido como “Acuerdo de Prespas” fue ratificado por el Parlamento griego a mediados de enero, por mayoría absoluta (153 votos)

Alexis Tsipras en su intervención habló de una nueva era de estabilidad, de cooperación y de progreso en los Balcanes. A su vez el portavoz de gobierno Dimitris Tzanakópulos señaló: « Es un día histórico [...] a partir de hoy se inicia una nueva época para las relaciones bilaterales de los dos países, una nueva época en la región de los Balcanes”. Los partidos de la Oposición se opusieron categóricamente al Acuerdo, ratificado finalmente por el partido de Alexis Tsipras y por algunos parlamentarios independientes.

El debate para la aprobación del Acuerdo no ha faltado de desencadenar fuertes enfrentamientos, tanto dentro como fuera del Parlamento. Enarbolando banderas griegas, cientos de personas contrarias al acuerdo alcanzado entre Skopje y Atenas se manifestaron durante la sesión parlamentaria para denunciar lo que consideran una traición a la patria, temiendo que el cambio de nombre sirva de base a futuras reivindicaciones territoriales del país vecino sobre la fronteriza región griega de Macedonia.

Por su parte, la comunidad internacional ha recibido con entusiasmo la ratificación del Acuerdo de Prespas. La UE, EEUU, la ONU, la OTAN y muchos líderes extranjeros han saludado el desenlace, señalando que de esta forma se puso fin a una disputa de 28 años en los Balcanes, que conlleva un fuerte impulso de estabilidad. Además, los líderes de los Socialdemócratas, de los Verdes y de la Izquierda en el Parlamento Europeo, Udo Bullmann, Ska Keller y Gabi Zimmer, respectivamente, en una declaración común, han nominado a los mandatarios de Grecia y de Macedonia del Norte, Alexis Tsipras y Zoran Zaev, para el Premio Nobel de la Paz de 2019, según recoge la Agencia Ateniense de Noticias. Al mismo tiempo, señalan que el Acuerdo de Prespas puede representar un modelo para la resolución pacífica de problemas internacionales gracias al diálogo y a los compromisos mutuos.

Al día siguiente de la aprobación del acuerdo por parte del Parlamento, el Primer Ministro, Alexis Tsipras quiso renovar la confianza en su gobierno tras la dimisión de Panos Kammenos,

Ministro de Defensa y Líder de los Griegos Independientes, que se oponía al "Acuerdo de Prespas". El colapso del gobierno de coalición hizo que Alexis Tsipras pidiese voto de confianza. Aun teniendo el derecho, según la Constitución griega, de aprobar la cuestión de confianza por mayoría simple, Tsipras quiso obtener el apoyo de la mayoría absoluta subrayando que, en caso contrario, convocaría elecciones anticipadas. En su discurso Tsipras señaló que pide el respaldo del Parlamento para poder terminar con las reformas y seguir trabajando para garantizar la estabilidad y para que Grecia recupere su credibilidad. «Seguiremos trabajando por los intereses y las necesidades del pueblo griego, deseamos tener un país en camino del Progreso y no en camino del Conservatismo».

El 29 y 30 de enero se celebró en Nicosia (Chipre) la 5ª Cumbre de países del sur de la UE. En la agenda de la Cumbre estaban las migraciones, la seguridad energética, el cambio climático, el futuro de la UE, el marco financiero plurianual y el Brexit, justamente coincidiendo con la nueva votación en el Parlamento británico. Las reuniones de coordinación de los países del sur comenzaron en 2016 a iniciativa de Alexis Tsipras y hasta ahora se han celebrado cuatro, en Atenas (2016), Lisboa y Madrid (2017) y Roma (2018).

Situación económica

El Vicepresidente de la Comisión Europea, Valdis Dombrovskis ha resaltado, en una entrevista, que Grecia ha vuelto al camino del crecimiento y ha señalado que durante los tres programas de ajuste de la economía griega, el país heleno ha implementado una enorme agenda de reformas que contribuyen a fortalecer la competitividad y los fundamentos de la economía nacional, que ahora ha vuelto a crecer.

El Comisario competente de asuntos monetarios y de la estabilidad financiera recalcó que en el sector financiero los datos indican que todo va bien, ya que Grecia ha cumplido con los objetivos establecidos para 2018 y lo mismo se espera que va a pasar este año también. Además, Dombrovskis señala que hay una tendencia clara de retorno de Grecia a los mercados. Sin embargo, matiza que el país se había visto excluido de los mercados financieros durante nueve años, por lo que su vuelta es una "operación delicada", sin margen de cometer errores o desvíos.

Por su parte, la Agencia Bloomberg señala en un artículo el regreso de los inversores a Grecia informando de que en la última subasta de bonos griegos, los administradores de fondos a largo plazo colocaron más de dos tercios de los 2.500 millones de euros de la edición, en comparación con el 37% registrado hace un año. Al contrario, la

proporción de los fondos especulativos que optaron por los bonos griegos se redujo al 11%

Según Bloomberg, la recuperación del interés de los gestores de los fondos a largo plazo en los bonos griegos puede suponer para nuestro país una reducción de los costos de endeudamiento, ya que en adelante no dependerá de fondos especulativos, que buscan un alto rendimiento mediante un alto riesgo inversionista. Sin embargo, Bloomberg estima que todavía Grecia no ha escapado completamente del riesgo.

Situación social

Se incrementa el salario mínimo a partir del 1 de febrero.-

A partir del 1 de febrero, se implementa la medida de incremento del salario mínimo y la abolición del salario "submínimo" para los jóvenes menores de 25 años.

La Ministra de Trabajo, Efi Ajtsioglou, ha declarado que se trata de un gran paso para la recuperación de los derechos laborales en Grecia, ya que se inaugura un nuevo período, con más derechos y dignidad para los trabajadores. La Ministra agregó que se trata de un acto de justicia, que viene a restablecer parte de lo que perdieron los trabajadores durante los años de la austeridad. Asimismo, Ajtsioglou aclaró que para los trabajadores que cobren el salario mínimo, su renta seguirá exenta de impuestos, incluso después del aumento.

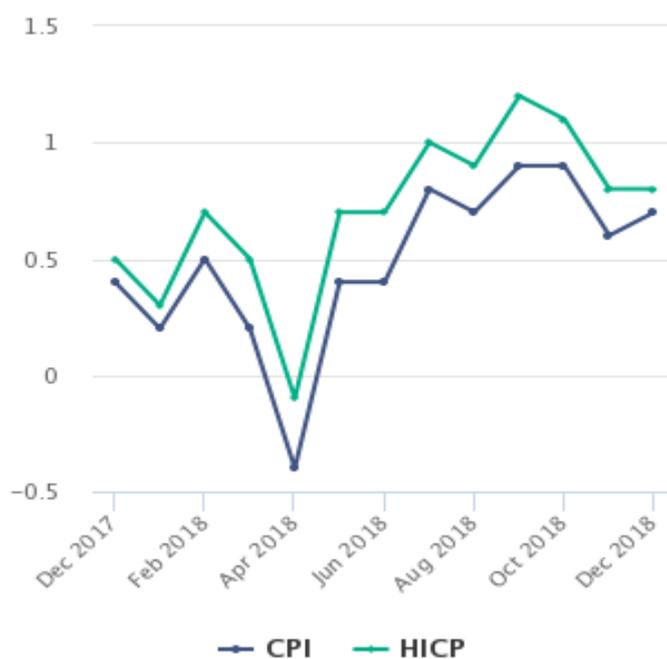
El salario mínimo aumentará 10% a partir del mes entrante: de 586 a 650 euros al mes. Según declaraciones de Tsipras, en una alucución televisada, «ésta es una medida esencial pero también simbólica. Es algo que le debíamos al pueblo que sufrió las consecuencias de la bancarrota nacional y el ajuste financiero, cuyas vidas, perspectivas y expectativas quedaron hundidas en la oscuridad de la crisis».

IRLANDA

INDICADORES ECONÓMICOS

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de diciembre de 2018 un 0,7% 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

ITALIA

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

El protagonismo político de los dos vicepresidentes del gobierno italiano, Luigi Di Maio, del Movimiento 5 Estrellas (M5S) y Matteo Salvini, de la Liga, adquirido sobre todo por las declaraciones de ambos, casi siempre polémicas, ha traspasado las fronteras italianas provocando, durante el mes de enero, enfrentamientos con el gobierno francés. Los motivos han sido dos: por un lado, el apoyo explícito de Di Maio al movimiento de los chalecos amarillo en Francia y, por otro, la acusación a este país de que con su política "neocolonialista" en África, ha provocado la llegada de inmigrantes a Europa a los que luego cierra las fronteras, en referencia sobre todo a los inmigrantes que, desde Italia, pretenden llegar a Francia desde Liguria y Piamonte. Di Maio, ministro de las carteras de Trabajo y de Desarrollo Económico, llegó a ofrecer ayuda logística a los chalecos amarillos para que pudieran organizarse como movimiento del mismo modo que han hecho ellos. También el ministro del Interior, Matteo Salvini, se sumó "al apoyo de los ciudadanos en contra de un presidente que gobierna en contra su pueblo" aunque Salvini matizó su apoyo, condenando la violencia. Ante estas declaraciones, el gobierno francés ha reaccionado expresando su malestar a la embajadora italiana. Visto el deterioro de de las relaciones entre los dos países, han tenido que intervenir tanto el primer ministro Conte como el presidente de la República Mattarella, para calmar la tensión, recalcando al importancia de las relaciones históricas entre los dos países.

En el ámbito nacional, lo más destacado ha sido la aprobación del Decreto que pone en marcha las dos medidas estrella prometidas en el contrato de gobierno entre el M5S y la Liga que están, una vez más, estrechamente ligadas a las personalidades de Di Maio y de Salvini. La renta de ciudadanía, prometida por Di Maio y el sistema de anticipo de pensión "Quota 100" propuesto por Salvini.

La renta de ciudadanía es un subsidio destinado a quienes no tengan recursos por encima de 9.360 euros al año, ni patrimonio inmobiliario a parte de la vivienda habitual, con valor superior a 30.000 euros que se podrá percibir duante 18 meses. El importe máximo de la renta de ciudadanía es de 780 euros para una persona que viva sola. A partir del mes de marzo se podrán presentar las solicitudes y para obtenerlo deberán suscribir un pacto de inserción laboral y de inclusión social. En el caso de búsqueda de empleo, los beneficiarios se deberán inscribir en una plataforma online y estar en búsqueda activa de empleo, no podrán rechazar más de tres ofertas de trabajo y deberán aceptar cursos de formación. En el caso de pensionistas

con ingresos por debajo de ese mismo umbral, se podrá cobrar la pensión de ciudadanía. El importe varía según el número de miembros de la unidad familiar por lo que una familia compuesta de dos adultos y tres hijos, dos de ellos menores, puede alcanzar los 1.300 euros. Se calcula que podrá beneficiar a casi 5 millones de personas con una dotación en 2019 de 6.000 millones de euros.

El sistema de "Quota 100" es un mecanismo para acceder a la pensión de jubilación de forma anticipada antes de alcanzar el cumplimiento de los requisitos actualmente en vigor que establece la normativa de pensiones (reforma Fornero de 2012) y que fija la edad de jubilación en 67 años de edad. Quien elija el sistema de Quota 100 se podrá jubilar con 62 años de edad y 38 de cotizaciones.

La financiación de estas dos medidas, de elevadísimo coste, ha sido uno de los principales escollos en la elaboración de los presupuestos italianos para cumplir con las reglas europeas de déficit. A las advertencias de la Comisión Europea sobre el riesgo de un aumento de la deuda pública, el gobierno italiano mantiene que este presupuesto expansivo incidirá positivamente en el crecimiento del PIB.

Las migraciones siguen siendo un tema de actualidad política por la postura rígida del ministro del Interior frente a los desembarcos en Italia. Su decisión de no permitir, durante once días, el desembarco de una nave de la Guardia Costiera italiana en Sicilia el pasado verano, con 177 personas a bordo fue denunciada por un fiscal de Catania. Ahora el Parlamento deberá decidir con su voto si se procesa o no a Salvini. El problema que surge en esta votación es el sentido del voto que darán los parlamentarios del Movimiento 5 Estrellas que no comparten la postura de la Liga y que se suma a las numerosas diferencias que existen entre los dos partidos que gobiernan conjuntamente.

Situación económica

La economía italiana ha registrado una caída de 0,2% en el cuarto trimestre de 2018 y ha entrado en recesión técnica según el Instituto Oficial de Estadística (ISTAT). Se trata del segundo semestre consecutivo de caída tras el -0,1% del período julio-septiembre. Italia así entró en recesión técnica. En relación con el cuarto trimestre de 2017 el PIB ha aumentado 0,1%. Esta contracción para la economía italiana es el peor resultado de los últimos cinco años. Según el Istat, para hallar una caída similar se debe retrotraer al cuarto trimestre de 2013 cuando el PIB descendió 0,2%.

Días antes de conocer este dato, ya se había creado la alarma sobre la situación económica teniendo en cuenta las señales que ofrecían

otros datos conocidos este mes de enero como la disminución de la producción industrial, con un -2,6% anual en noviembre. El ministro de Economía Giovanni Tria invitaba a "no dramatizar" porque incluso en caso de recesión técnica, aseguraba, no cambiaría mucho la situación italiana. Tras el conocimiento oficial de la situación de recesión técnica de Italia, miembros del gobierno declaraban que este parón es fruto de los fracasos de los gobiernos anteriores insistiendo en su cambio de ruta expresado en la ley de presupuestos. Para el anterior ministro de Economía con el gobierno del Partido Democrático, Pier Carlo Padoan, la evolución negativa de la economía comenzó con la nueva mayoría parlamentaria y con el impacto de la prima de riesgo.

Situación social

Como se indica en la sección sobre situación política, ha sido aprobado en enero la denominada "renta de ciudadanía". Por su interés, en *Anexo Documental 1* se reproduce la traducción de un artículo en que se ilustran las principales características de esta medida y un artículo sobre los "navigators", la figura de los orientadores prevista en relación con la "renta de ciudadanía".

Como cada año, en enero el centro de estudios Eurispes ha publicado su "Informe Italia", que ha llegado a su 31ª edición. Este año el informe gira en torno a 6 "dicotomías", ilustradas en sendos ensayos y 60 fichas fenomenológicas. Así, a través de una doble lectura de la realidad, se abordan las cuestiones que el Instituto considera representativas, aunque no exhaustivas, de la corriente política, económica y social de Italia.

Las dicotomías temáticas identificadas para el Informe Italia 2019 son:

1. **Público / Privado**
2. **Soberanismo / Mundialismo**
3. **Trabajo / Tecnología**
4. **Identidad / Diferencia**
5. **Realidad / Representación**
6. **Seguridad / Inseguridad**

Enriquecen el Informe las encuestas por muestreo que, en la edición de este año, han explorado algunos de los temas tradicionalmente propuestos por Eurispes y otros de interés reciente: la confianza en las Instituciones, la opinión sobre el trabajo del Gobierno, la situación de la economía familiar y el consumo, el mundo del trabajo, el euro y Europa, la opinión sobre cuestiones éticas, el testamento biológico y el final de la vida, el juego con premios en efectivo, la relación de los ciudadanos con la televisión pública, el mundo de los animales, los nuevos hábitos alimenticios y el sentimiento de seguridad de los ciudadanos.

El Informe, mediante sus "fichas fenomenológicas", también trata otros temas de actualidad como, por ejemplo, el "caporalato" (explotación de jornaleros) y la trata de seres humanos, los fenómenos migratorios vistos a través de los medios de comunicación, el estado del sistema de redes de museos, desperdicio de alimentos, desarrollo de microcréditos, reciclaje creativo, noticias falsas y su impacto en el consumo, las vacunas, el Big Data, el alcoholismo, el tabaco y el impuesto al azúcar.

En cuanto al mundo del trabajo, el 58,3% de los que participaron en la encuesta de Eurispes dijeron que tenían un trabajo. Más de la mitad de la muestra (54.2%) afirma que su puesto de trabajo le permite ("mucho" o "bastante") hacer planes para el futuro (en 2013 los pesimistas eran el 64%); sin embargo, el porcentaje de los que no tienen esta seguridad se mantiene alto (45,8%). El 69,5% de los que trabajan no sienten que tienen que buscar una nueva ocupación. El 53,2% puede pagar con sus trabajo gastos como la adquisición de una casa, un automóvil o la suscripción de una hipoteca (contra el 46.8%). En comparación con 2013, la proporción de quienes pueden pagar ciertos gastos ha aumentado en casi 15 puntos. En comparación con hace 6 años, la proporción de quienes se sienten seguros de garantizar la estabilidad a sus familias gracias a su trabajo aumenta en más de diez puntos porcentuales (del 46,5% al 56,8%).

Una parte interesante de la muestra indica que en el último año se ha encontrado en la condición de desempeñar un doble trabajo (22,3%), trabajar sin contrato (21,2%) o hacer un trabajo con cualificación por debajo de sus competencias (24,2%). Los más expuestos son los jóvenes entre 18 y 24 años, que trabajaron sin contrato en el 58,6% de los casos y los del tramo de edad siguiente (25-34) para los que dicho porcentaje ha sido del 34.7%.

Las dificultades más sentidas por los trabajadores italianos son la falta de tiempo para dedicarse a ellos mismos (48,5%), cargas de trabajo demasiado pesadas (47,7%), viajes de casa al trabajo (44,4%) y dificultades para conciliar trabajo y familia (41,8%). El 38,6% se queja de la ausencia de incentivos profesionales, mientras que alrededor del 32% afirma tener relaciones conflictivas con sus colegas y el 30% con sus superiores. El 28,5% cree que sus derechos están mal protegidos y alrededor del 27% está preocupado por la precariedad del contrato y la inseguridad del trabajo; aproximadamente uno de cada cinco (21.1%) tiene que lidiar con la irregularidad en los pagos. Las demoras o la falta de pago son precisamente la motivación más frecuente que ha obligado a cambiar de empleo: lo ha hecho el 14,4% de los trabajadores, a los que se suman un 14,5% que había pensado hacerlo. El 7,1% de los encuestados abandonó el lugar de trabajo debido al *mobbing*, al que

se debe agregar el 16.5% que lo pensó, pero no lo hizo, por un total de 23,6%. La ausencia de un contrato fue el impulso para dejar el trabajo en el 12,7% de los casos. El 40,6% de los trabajadores pensó abrir su propia actividad autónoma: de ellos, el 15% lo hizo con éxito, el 9,7% comenzó su trabajo como autónomo pero si éxito y el 15,9% querría pero no tiene posibilidad de hacerlo.

Seguridad social

Datos sobre condiciones de vida de los pensionistas en Italia.-

Según un reciente estudio publicado por el ISTAT, en 2016 y 2017 se han confirmado algunas tendencias de los últimos años: la progresiva disminución del número de pensionistas en general y de los que perciben renta de pensión y resultan empleado; la reducción de la diferencia de rentas y la relativa mejoría de las condiciones de vida de las familias con pensionistas frente a los que no tienen en su interior a ningún perceptor de pensión.

En 2017 los pensionistas eran 16 millones (23.000 menos que en 2016 y 738.000 menos que en 2008) e perciben como media una renta de pensión bruta de 17.886 euros al año (306 euros más que el año anterior). Las mujeres representan el 52,5% y perciben, como media, importes anuales de casi 6.000 euros menos que los hombres.

En términos de importes medios, las diferencias de género siguen fuertes, aunque se estén reduciendo. Mientras en el año 2005 los jubilados cobraban como media un 72,6% más que las mujeres, en 2016 la diferencia era del +62,1% y en 2017 de +60%.

Siguen aumentando las diferencias territoriales: el importe medio de las pensiones del Norte de Italia supera en un 20,7% al de las Regiones del "Mezzogiorno" (la diferencia era +18,2% en 2016, y +8,8% en 1983, primer año en que se dispone de datos).

La acumulación de varias prestaciones para el mismo beneficiario es menos frecuente entre los pensionistas de vejez (el 28,2% de ellos tiene más de una pensión) que entre los que perciben pensión de supervivencia (67,4%), in gran mayoría mujeres (86,5%).

Han llegado las primeras solicitudes de jubilación con "Quota cento".-

El Instituto Nacional de Previsión Social ya ha recibido 5.000 solicitudes para acceder a la nueva pensión de jubilación aprobada recientemente por el actual gobierno y que se denomina "Quota 100" (62 años + 38 antigüedad). También esta semana se abría el plazo para solicitar la "pensión anticipada" que existía con anterioridad, a la que es posible acceder en el periodo comprendido entre 2019 y 2026

con una antigüedad de 42 años y 10 meses para los hombres y de 41 años y 10 meses para las mujeres, calculada con el método contributivo (teniendo en cuenta las cotizaciones reales) y sin requisito de edad.

Migraciones

Polémica por la llegada de 15 inmigrantes de la nave Sea Watch a Italia

Tras la decisión del primer ministro Giuseppe Conte de aceptar la llegada de 15 inmigrantes a Italia y después de las protestas de Matteo Salvini, que afirmaba que no se realizará ningún desembarco en Italia hasta que Europa no respete su compromiso de hacerse cargo de los 200 inmigrantes que llegaron el pasado verano a Pozzalo, el ministro del Interior, durante un programa televisivo ha manifestado que ya ha aclarado la situación con el primer ministro Conte sobre el tema de la inmigración y que la semana que viene se reunirá con el Comisario europeo para la Inmigración, Dimitri Avramopoulos.

Mientras tanto, el primer ministro Conte ha emitido un video en Facebook para destacar que no hay ningún cambio en la gestión de la política migratoria, que el gobierno permanece unido y no hay modificaciones en la línea rígida en materia de inmigración: "Que haya una respuesta excepcional en un momento dado, no pone en duda la idea de firmeza y la coherencia de nuestras acciones. Italia respeta los compromisos pero pide reciprocidad".

Los respectivos líderes de la Liga y del Movimiento 5 Estrellas, Matteo Salvini y Luigi Di Maio han intentado mostrar tranquilidad después de las señales de desconfianza entre uno y otro.

Cierre de un centro de acogida en Roma.-

Ha comenzado el desalojo del centro de acogida de Castelnuovo di Porto, cerca de Roma, en virtud del Decreto "Seguridad" impulsado por el Ministro del Interior, Matteo Salvini por el que el centro cerrará a finales del mes de enero. Con el cierre de algunos centros sobredimensionados, según Salvini, se ahorrará un millón de euros en concepto de alquiler y 5 millones por la gestión anual de los centros que se adjudican a cooperativas. Durante la semana se va a proceder a transferir a algunas personas a otros centros de acogida de las regiones de Campania y Basilicata. En total, son 500 las personas que están acogidas en este centro, que ha albergado desde su inauguración, hace 10 años, hasta 8.000 personas.

Magistrados de Catania piden que Salvini sea procesado por el "caso Diciotti".-

Los fiscales de Catania han solicitado al Senado la autorización a proceder contra el Ministro de Interior Matteo Salvini por secuestro de persona agravado en el caso del barco "Diciotti": según la fiscalía el Ministro habría abusado de sus poderes contra los 177 migrantes obligados a permanecer a bordo del barco militar entre el 20 y 25 de agosto de 2018.

PAÍSES BAJOS

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICO Y SOCIAL

Aumento del IPC de un 2,2 por ciento en enero

En enero de 2019, los bienes y servicios de consumo han sido en Países Bajos un 2,2 por ciento más caros que en un año antes. Se trata del mayor incremento de precios desde septiembre de 2013, según los datos de la Oficina Central de Estadísticas. El Índice de Precios al Consumo (IPC) fue en diciembre de 2018 un 2,0 por ciento más alto.

El IPC es un indicador importante del fenómeno de la inflación, pero no es lo mismo que la inflación. El índice muestra la tendencia de los precios de un paquete de bienes y servicios tales como comestibles diarios, ropa, gasolina, alquileres y primas de seguros. La inflación es más amplia que la evolución de los precios de los bienes y servicios de consumo, porque incluye también, por ejemplo, los precios de las viviendas, los productos industriales, las acciones y el oro que también experimentan cambios de precios.

El IPC es uno de los indicadores de inflación incluidos en el panel de precios, que refleja la evolución de precios en cuatro segmentos de la economía: consumo de los hogares, mercado de capitales, producción de bienes y servicios y bienes inmuebles e inversiones.

Subida de impuestos

El 1 de enero de 2019, el IVA reducido aumentó del 6 al 9 por ciento. El 22,5 por ciento de todos los bienes y servicios de consumo están cubiertos por la tasa de IVA reducido. El cambio fiscal ejerció una presión al alza sobre la evolución de los precios de alimentos, libros y transporte público. En comparación con el año anterior, la comida en enero fue un 3,3 por ciento más cara, en diciembre era un 1,2 por ciento. Como resultado, la evolución de los precios de los productos alimenticios tuvo un efecto al alza en el aumento de los precios al consumidor.

Los impuestos más altos y los mayores costos de suministro de gas y electricidad también ejercen una presión al alza sobre los precios al consumidor. En enero, la energía fue un 17,4 por ciento más cara que el año anterior, en diciembre esta cifra era de un 13,5 por ciento.

Se abaratan la atención y los cuidados en el domicilio

La evolución de los precios de la asistencia domiciliaria tuvo un efecto a la baja en el aumento del IPC. Esto se debe en parte a que la contribución personal en la atención domiciliaria se ha reducido. La

evolución de los precios de los billetes de avión y las estancias en parques de vacaciones también tuvieron un efecto a la baja en la evolución de los precios al consumidor en enero.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/07/consumentenprijzen-in-januari-2-2-procent-hoger>

Seguridad Social

El gabinete trabaja en un nuevo sistema de pensiones

La reforma del sistema de pensiones es necesaria en Países Bajos. El Gobierno está trabajando en un nuevo sistema de pensiones más sólido, personal y adecuado al mercado laboral de hoy en día. El Ministro Koolmees de Asuntos Sociales y Empleo estudia cómo hacer los ajustes necesarios y está abierto a sugerencias de sindicatos, empleadores, proveedores de pensiones y supervisores sociales.

Koolmees, en línea con lo pactado en el acuerdo de coalición, ha enviado una carta a la Cámara de Representantes, que recoge diez puntos para hacer el sistema de pensiones más sólido y personalizado. Uno de esos puntos es la derogación del sistema promedio. Esta forma de distribuir el fondo de pensiones entre jóvenes y mayores no está actualizada y ya no se ajusta al mercado laboral moderno. La supresión hace que el reparto de cargas entre jóvenes y mayores sea más transparente y más justo. El Gobierno está trabajando en la nueva regulación y en un reglamento de transición equilibrado.

El Gabinete ha encargado un estudio sobre cuál sería el grado de vinculación razonable entre la esperanza de vida y la edad de jubilación del estatal para poder acceder a la pensión AOW si la esperanza de vida continúa aumentando a largo plazo. En este momento, el acuerdo es que si la esperanza de vida aumenta un año, la edad AOW también aumenta un año. Se ha solicitado a la Oficina del Plan de Panificación Central y al Instituto de conocimiento RIVM que desarrollen variantes y alternativas.

El Gobierno está presentando propuestas para ofrecer a los pensionistas más opciones en el futuro. Por ejemplo, poder optar por una pensión más ecológica o cobrar hasta el diez por ciento de la pensión de una vez; con objeto de liquidar la hipoteca o hacer que la propia casa sea más sostenible. Habrá una propuesta para hacer que el sistema sea más personal y ofrezca más opciones.

El ministro Koolmees también quiere asegurarse de que cada vez más empleados coticen para su pensión. Ciertos sectores no cuentan con un fondo de pensiones conjunto. Los trabajadores autónomos

también deben tener la posibilidad de cotizar voluntariamente para una pensión complementaria.

Por otro lado seguirán manteniéndose los elementos sólidos del sistema de pensiones, como la cotización obligatoria para las pensiones, la implementación colectiva y el riesgo compartido, el apoyo fiscal y el espacio suficiente para las pensiones de muerte y supervivencia y de invalidez.

Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, enero 2019

Mercado de trabajo

[Acuerdo sobre la autoridad laboral europea](#)

Los negociadores de la UE han llegado a un acuerdo político sobre el establecimiento de una Autoridad Europea del Trabajo (ELA). La agencia debe garantizar que las inspecciones nacionales funcionen juntas, especialmente en el empleo transfronterizo.

Llamar al orden a las empresas que infrinjan las reglas queda en manos de los estados miembros. Sin embargo, las inspecciones nacionales de trabajo deberán operar a nivel europeo. Los oficiales de enlace de las inspecciones de trabajo de los distintos estados miembros pronto trabajarán juntos en una misma sede. Más adelante se decidirá dónde estará ese edificio.

Diecisiete millones de europeos viven y/o trabajan en un estado miembro distinto del estado del que provienen. Desde hace mucho tiempo, la competencia desleal y el fraude no están satisfactoriamente abordados. "Podemos estar satisfechos de haber tenido éxito en darles a los sindicatos la oportunidad de denunciar los abusos", dice la eurodiputada del Partido Laborista (PvdA). "Y las empresas con dirección postal en otro país con objeto de eludir impuestos serán controladas, porque estas desempeñan un papel importante en evitar y minar los derechos de los empleados".

A partir del próximo año, alrededor de 140 personas trabajarán en el nuevo servicio. En 2023 tendría que estar funcionando a plena capacidad, con un presupuesto anual de 50 millones de euros. La Comisión Europea ve el acuerdo como un gran paso hacia una Europa más social. "La guinda del pastel de un mercado laboral europeo más justo", dice la Comisaria de Trabajo y Asuntos Sociales la UE Marianne Thyssen.

Los ministros de asuntos sociales de la UE hubieran preferido el nombre de Agencia Europea de Empleo, pero no lo consiguieron. El

Ministro de Asuntos Sociales y Empleo Koolmees considera que la fundación de la agencia es un "gran beneficio" y una herramienta útil para prevenir la explotación laboral.

<https://www.sconline.nl/nieuws/akkoord-over-europese-arbeidsautoriteit?goto=node/731459>

Asuntos sociales

Nueva campaña: reacciona antes la sospecha de violencia doméstica

La nueva campaña nacional "No parará hasta que hagas algo" que exhorta a las personas a actuar ante la sospecha de violencia doméstica y abuso infantil acaba de ponerse en marcha. La concienciación y la actuación son importantes. Una investigación reciente realizada por el Centro de Documentación e investigación científica (WODC) muestra que la violencia doméstica y el abuso infantil todavía ocurren a gran escala. El Ministro Hugo de Jonge (Sanidad, Bienestar y Deporte) y el Ministro Sander Dekker (Protección legal) informan de ello en una carta a la Cámara de Representantes.

La violencia doméstica y el abuso infantil son dos de los mayores problemas de violencia en Países Bajos. Sus consecuencias son graves y a menudo permanecen durante toda la vida. Las personas que se encuentran cerca de las víctimas de violencia doméstica a menudo sospechan que algo va mal. Una encuesta reciente, encargada por los Ministerios de Salud, Bienestar y Deportes (VWS) y Justicia y de Seguridad (JenV), muestra que tres de cada diez personas que tienen sospechas u observan indicios de violencia no hacen nada, más allá de comentarlo con su pareja.

Esta nueva campaña quiere alentar a las personas a dar un primer paso en caso de sospechas o indicios de violencia doméstica y abuso infantil. La campaña se centrará en el abuso infantil durante los próximos meses. El maltrato de ancianos y la violencia de pareja también se tratarán más adelante este año. El enlace de Internet www.ikvermoedhuiselijkgeweld.nl ayuda a las personas con consejos sobre cómo actuar.

Nuevas cifras del Centro de Documentación e investigación científica (WODC)

Los resultados de la investigación del WODC sobre violencia doméstica y abuso infantil confirman la importancia de crear conciencia y tomar medidas. El WODC anunció que en un período de 5 años, 97.000 mujeres y 27.000 hombres están involucrados de forma estructural en violencia física o sexual.

El mismo estudio muestra que al menos entre 90.000 y 127.000 niños de 0 a 17 años han sido víctimas de alguna forma de abuso infantil cada año.

“Caja de herramientas”

En “la caja de herramientas” de la campaña 'Violencia doméstica' se pueden descargar diversos materiales para dar publicidad al tema de la violencia doméstica. En este momento, hay materiales e imágenes de los anuncios de televisión, entre otros documentos. Esta caja de herramientas se complementará en las próximas semanas con materiales e imágenes adicionales, incluidos otros comerciales de televisión y videos en línea.

¿Tiene sospechas de abuso infantil?

Al inicio de la campaña, los Ministerios de Sanidad, Bienestar y Deporte y Justicia y Seguridad han realizado una encuesta flash. El objetivo de la encuesta era averiguar cuántos holandeses habían tenido sospechas de abuso infantil y cómo habían actuado ante esas sospechas. PanelWizard Direct realizó la encuesta en línea entre 2.663 holandeses mayores de 18 años: 1.002 encuestados completaron el cuestionario en su totalidad, porque a veces dudaban o tenían una (fuerte) sospecha de abuso infantil.

<https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-volksgezondheid-welzijn-en-sport/nieuws/2019/02/06/nieuwe-campagne-kom-in-actie-bij-vermoedens-van-huiselijk-geweld>

Migraciones

Más solicitudes de asilo en 2018 y menos de familiares

Según las nuevas cifras del Servicio de Inmigración y Naturalización (IND), en 2018 el número de solicitudes de asilo ha aumentado de nuevo, después la disminución en 2016 y 2017. Las nacionalidades emergentes de primeras solicitudes de asilo son las de Yemen y Moldavia. Cabe destacar también el aumento en el número de ciudadanos turcos que solicitan asilo en Países Bajos. En 2018, llegaron a Países Bajos 20,5 mil solicitantes de asilo y 6,5 mil familiares. El número de primeras solicitudes de asilo fue un trimestre más alto que en 2017, mientras que el número de viajeros familiares se redujo a la mitad.

Hay una serie de avances sorprendentes en la nacionalidad de los solicitantes de asilo. Desde 2016 hay algunos países de origen emergentes entre los solicitantes de asilo, como Yemen y Moldavia. En Yemen, hay guerra civil durante años y una hambruna. El

aumento de los moldavos puede tener que ver con la situación política en la región de Transnistria.

Llama la atención el aumento permanente de solicitantes de asilo procedentes de Turquía. Desde el fallido golpe de estado de julio de 2016, más solicitantes de asilo turcos han venido a los Países Bajos. El número de solicitantes de asilo nigerianos e iraníes también está aumentando. Después de un pico en 2016, el número de solicitantes de asilo albaneses disminuyó en 2017, pero aumentó ligeramente en 2018. El número de solicitantes de asilo con nacionalidad siria se mantiene relativamente estable en un nivel alto. Las cifras de solicitantes de asilo de Irak y Eritrea han disminuido.

Entre las solicitudes de familiares que viajan después, destacan con mucha diferencia sobre el resto de países, las de Eritrea y Siria con cifras de 2,6 mil y 2,1 mil personas respectivamente.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/07/meer-asielzoekers-in-2018-minder-nareizigers>

POLONIA

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

La debilitación de la moneda aumenta la deuda de Polonia.

Al final de 2018 la deuda del Tesoro Público fue con 25.800 millones de PLN (un 2,8%) superior a la de hace un año; pero, en relación con el PIB fue la más baja desde 2008 (según se estima, un 45%). Al mismo tiempo, el déficit de las finanzas públicas, según informa la ministra de Finanzas, quedó muy por debajo de las previsiones. El responsable del crecimiento de la deuda ha sido la prefinanciación de las necesidades de préstamo de las cuentas públicas para 2019 y la debilitación de la moneda nacional frente a las principales divisas.

Se debilitan la industria y la construcción polacas.

Según datos relativos a diciembre de 2018 publicados por la Oficina Nacional de Estadísticas (GUS), las ventas registradas por las empresas industriales crecieron en términos reales un 2,8% en comparación interanual y en la construcción un 12%. Según los analistas, los datos relevan una ralentización del crecimiento en ambos sectores. La construcción, por ejemplo, registró un resultado muy por debajo de su dinámica media de los meses anteriores correspondiente al 18%. También se contrajo la dinámica del PIB en diciembre a un 4,7%- 4,8% en tasa interanual. Según previsiones, en 2019 va a crecer un 3,7%.

La debilitación de la moneda aumenta la deuda de Polonia.

Al final de 2018 la deuda del Tesoro Público fue con 25.800 millones de PLN (un 2,8%) superior a la de hace un año; pero, en relación con el PIB fue la más baja desde 2008 (según se estima, un 45%). Al mismo tiempo, el déficit de las finanzas públicas, según informa la ministra de Finanzas, quedó muy por debajo de las previsiones. El responsable del crecimiento de la deuda ha sido la prefinanciación de las necesidades de préstamo de las cuentas públicas para 2019 y la debilitación de la moneda nacional frente a las principales divisas.

Se debilitan la industria y la construcción polacas.

Según datos relativos a diciembre de 2018 publicados por la Oficina Nacional de Estadísticas (GUS), las ventas registradas por las empresas industriales crecieron en términos reales un 2,8% en comparación interanual y en la construcción un 12%. Según los analistas, los datos relevan una ralentización del crecimiento en ambos sectores. La construcción, por ejemplo, registró un resultado muy por debajo de su dinámica media de los meses anteriores correspondiente al 18%. También se contrajo la dinámica del PIB en

diciembre a un 4,7%- 4,8% en tasa interanual. Según previsiones, en 2019 va a crecer un 3,7%.

Seguridad Social

Lucha por el mercado de los planes de pensiones de capital.

A partir de mediados de 2019, el empleador tendrá que ofrecer a sus trabajadores la posibilidad de participar en los planes de pensiones de capital (PPK) y elegir a una gestoría que gestione los fondos. La ley establece que la afiliación a los PPK es automática, aunque el trabajador tiene la opción de renunciar a ella. Se aplicará en un inicio a casi 3.600 empresas con plantillas superiores a 250 trabajadores, que reúnen en total a unas 3.100.000 personas. Posteriormente, los PPK irán aplicándose en empresas e instituciones cada vez menores.

Pensión de jubilación para madres, discriminación de padres. Un proyecto de ley del Ministerio de Trabajo contempla una pensión de jubilación mínima para las madres con al menos 4 hijos (1029,80 PLN brutos, unos 245€ brutos). Se ha pospuesto su entrada en vigor del 1/1/19 al 1/3/19 y, se limita el derecho a percibirla al colectivo de madres, mientras los progenitores masculinos, que en un principio hubieran tenido derecho, solo podrán cobrarla en el supuesto de que la madre muera o abandone a su familia.

Mercado de trabajo

Sube el salario mínimo en Polonia.

A partir de enero 2019 asciende el salario mínimo a 2.250 zł (unos 536€) brutos mensuales, lo que implica un aumento de unos 36€ más en comparación con el año anterior. El salario mínimo por hora asciende a 14,70 zł (unos 3,5€).

Aumenta el paro un 3,8% en noviembre.

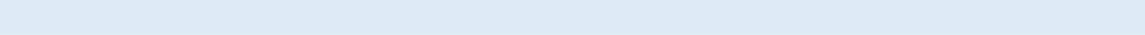
Según los datos de Eurostat, el paro ascendió en noviembre de 2018 un 3,8%, mientras que la media en la UE fue el 6,7%. En noviembre descendió tanto el número de desempleados (654 miles) como el número de jóvenes desempleados menores de 25 años (187 mil).

Conflicto laboral de los maestros polacos.

Ganan entre 1.750 y 2.800 zlotys netos (equivalente a unos 410 y 640 euros). Solo algunos reciben extras. El sindicato Unión de Profesores Polacos (ZNP) y la central sindical FZZ no aceptan los aumentos propuestos por el Ministerio de Educación Nacional y han anunciado poner en marcha el procedimiento encaminado a una acción colectiva. La media de salarios de profesores supera solo un poco el salario mínimo y a veces es inferior

La mitad de las personas con derecho a cobrar pensión de jubilación, siguen trabajando.

Informa la Seguridad Social (ZUS) en su informe correspondiente a 2018: Ese factor permite atenuar las consecuencias negativas de la reducción de la edad de jubilación, decidida por el PiS. Es también



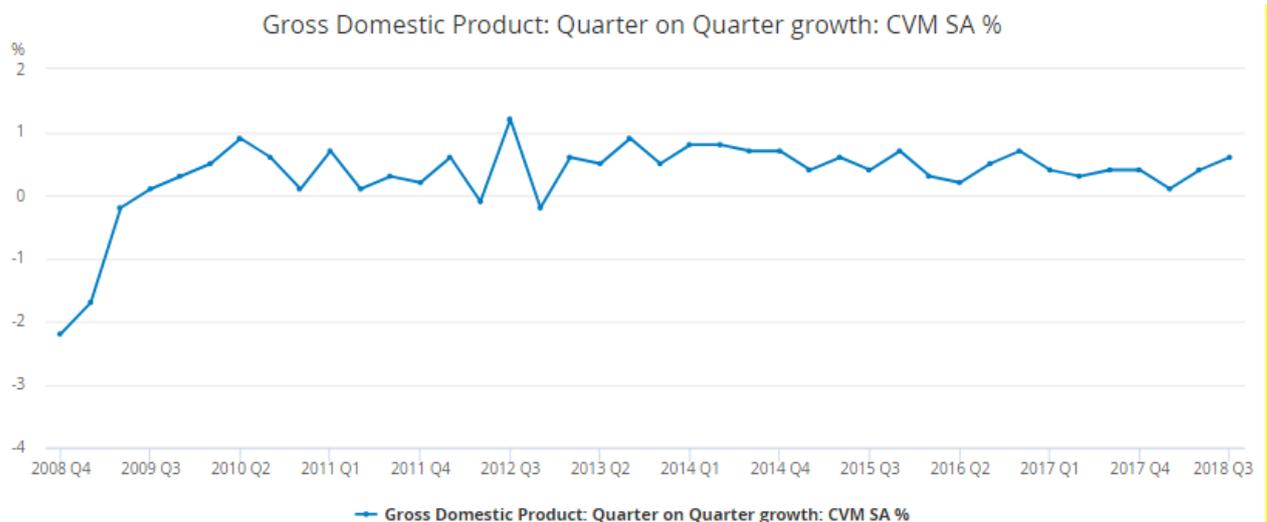
REINO UNIDO

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICO Y SOCIAL

Indicadores económicos

La economía británica registró un **crecimiento del 0,6%** en el tercer trimestre de 2018, de acuerdo con los datos preliminares de la *Office for National Statistics*.

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



En el mes de diciembre de 2018 el **índice de precios al consumo** (CPI) se ha reducido en dos décimas, situándose en el **2,1%**. Este indicador ha estado incrementándose progresivamente tras un periodo de relativa baja inflación en 2015.

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



Source: Office for National Statistics

Análisis de las enmiendas y el futuro del Brexit

La biblioteca de la Cámara de los Comunes del parlamento británico ha publicado un análisis sobre los acontecimientos recientes y la previsión de eventos futuros del Brexit.

El pasado martes 29 de enero los Comunes debatieron las propuestas del Primer Ministro sobre los "próximos pasos" en el proceso Brexit. Como es sabido, este debate tuvo lugar porque la Cámara decidió no aprobar, quince días antes, la propuesta de "acuerdo de salida" negociado por el Gobierno y la Unión Europea.

Los diputados pudieron presentar enmiendas a la moción del Gobierno, que señalaba que la Cámara de los Comunes había analizado las declaraciones de May sobre los próximos pasos. Este mecanismo permitió a los parlamentarios no sólo expresar su opinión sobre si aprobaban o no el plan de contingencia del Gobierno, sino también formular propuestas más específicas sobre lo que debería ocurrir a continuación. El informe explica cómo votaron los diputados esas enmiendas y lo que implica la decisión final de renegociar nuevamente con la UE, así como el papel del Parlamento desde ahora hasta el día de la salida.

¿Qué enmiendas se aprobaron?

El Presidente de la Cámara de los comunes seleccionó siete de las enmiendas que se habían presentado. Sin embargo, sólo dos de estas enmiendas fueron aprobadas como parte de la resolución final.

La enmienda Spelman

La enmienda de Caroline Spelman, aprobada por 318 votos a favor y 310 en contra, pretendía "rechazar" la posibilidad de que el Reino Unido abandone la UE sin un acuerdo de retirada ratificado y un marco acordado para la futura relación.

Esta enmienda no tiene ningún efecto jurídico directo. No establece un mecanismo legislativo mediante el cual el Artículo 50 sería "revocado" en ausencia de un acuerdo ratificado el 29 de marzo de 2019. A diferencia de las enmiendas de Yvette Cooper o de Rachel Reeves, tampoco pidió que se tomara ninguna medida específica sobre la "ampliación" del artículo 50 para "evitar" o "posponer" una salida "sin acuerdo".

La importancia de la enmienda Spelman tiene que ver con la forma en que interactúa con la política del Gobierno. En su declaración ante la Cámara el 21 de enero, el Primer Ministro explicó que, aunque había dos formas de "no descartar ningún acuerdo", sólo una era (en su opinión) aceptable:

"La manera correcta de no descartar una salida sin acuerdo es que la Cámara apruebe un acuerdo con la Unión Europea, y eso es lo que el Gobierno está tratando de lograr. La otra forma garantizada de evitar un Brexit sin acuerdo es revocar el artículo 50, lo que significaría permanecer en la UE".

No está claro que la enmienda Spelman, a pesar de no haber sido respaldada por el Gobierno, sea necesariamente incompatible con la política del Gobierno. Después de todo, el Gobierno quiere irse con algo similar a su propio acuerdo y prefiere eso a salir sin acuerdo. Sin embargo, la enmienda no preve ninguna acción específica en ausencia de un acuerdo, ya sea un acuerdo específico del Primer Ministro o un acuerdo en general; sirve simplemente como expresión de la creencia de la Cámara de que un escenario sin acuerdo es indeseable.

La votación sobre la enmienda Spelman puede ser indicativa de las perspectivas de éxito del Gobierno en caso de que regrese y haga un segundo intento de obtener una resolución de aprobación para su acuerdo.

La enmienda Brady

La enmienda de Graham Brady, aprobada por 317 votos a favor y 301 en contra, se refiere al mecanismo de protección de Irlanda del Norte. Los que votaron a favor indicaron que su apoyo al acuerdo de

salida del Gobierno estaría supeditado a la "sustitución" del mecanismo de apoyo por "soluciones alternativas".

Esta enmienda no especificaba cuáles serían esas "soluciones alternativas". Esta enmienda no era tan específica como otras que se habían presentado y debatido anteriormente. No pretende, por ejemplo, imponer un límite de tiempo al mecanismo de protección ni establecer un derecho unilateral de retirada en determinadas circunstancias. **Esto presenta desafíos potenciales** (además de no saber cómo la UE podría responder a tal petición) **porque no sabemos si todos los que han apoyado esta enmienda tienen en mente las mismas "soluciones alternativas"**.

La respuesta de la Primera Ministra sobre el mecanismo de protección

La declaración de la Primera Ministra tras la votación sugiere claramente que tratará de modificar el Acuerdo de Retirada:

"Ahora llevaremos adelante esta petición y trataremos de obtener cambios jurídicamente vinculantes en el acuerdo de retirada que aborden las preocupaciones sobre el mecanismo de protección, garantizando al mismo tiempo no volver a una frontera dura entre Irlanda del Norte e Irlanda. Mis colegas y yo hablaremos con la UE sobre la forma en que transmitiremos las inquietudes de la Cámara".

La respuesta hasta ahora tanto de la UE como del Gobierno irlandés ha sido explícita: no se contemplará tal renegociación. El Viceprimer Ministro irlandés, Simon Coveney, dijo en Twitter tras la votación:

"El mecanismo de protección fue acordado por el Reino Unido y la UE como una garantía para evitar una frontera dura en todos los escenarios. Esperamos que nunca se utilice o se sustituya por un simple acuerdo de futura relación. El mecanismo es necesario y los acontecimientos de esta noche en Westminster no cambian esto".

El papel del Parlamento

Ahora que se ha producido el debate sobre los "próximos pasos", el Parlamento ya no tiene ninguna otra función relevante en el proceso de retirada, a menos que el Gobierno presente otra moción de aprobación para un acuerdo de salida negociado. Sin embargo, la Primera Ministra se ha comprometido a celebrar un debate similar al que tuvo lugar el 29 de enero, **el 14 de febrero**, en caso de que no pueda presentar un nuevo acuerdo:

"Presentaremos un acuerdo modificado a esta Cámara para una segunda votación tan pronto como sea posible. Aunque queremos que la Cámara apoye el acuerdo, si no lo hiciera, presentaremos -al

*igual que antes- al día siguiente una propuesta de moción para que sea debatida. Además, **si para el miércoles 13 de febrero no se ha presentado un nuevo acuerdo a la Cámara, haremos una declaración y, de nuevo, presentaremos una moción enmendable para su debate al día siguiente. Así que la Cámara tendrá otra oportunidad para volver a examinar la posibilidad de salir sin acuerdo**".*

En última instancia, si se va a acordar y ratificar un acuerdo, deben aplicarse los mismos requisitos legales que en noviembre. **Los Comunes deben aprobar el acuerdo en una "votación significativa", los Lores deben debatir el acuerdo, y el Parlamento en su conjunto debe aprobar una Ley que contenga disposiciones para implementarlo.**

Esto debe ocurrir antes del 29 de marzo de 2019, a menos que el Primer Ministro solicite y consiga una prórroga del apartado 3 del artículo 50 por decisión unánime del Consejo Europeo.

Migraciones

Inmigración comunitaria al RU post Brexit si no hay acuerdo

El gobierno británico publicó el pasado 28 de enero información sobre el régimen migratorio que se aplicará a los ciudadanos comunitarios que lleguen al RU tras su salida de la UE **en caso de que no haya acuerdo:**

- Los ciudadanos del EEE y sus familiares, incluyendo a los ciudadanos suizos, podrán seguir entrando igual que hasta ahora en el RU como turistas, para trabajar o estudiar, **siempre que se trate de una estancia máxima de tres meses.**
- Para estancias superiores a tres meses necesitarán solicitar el **Permiso Europeo de residencia temporal (*European Temporary Leave to Remain*)**, que tiene una vigencia máxima de tres años. Este permiso no dará derecho a obtener el *Indefinite Leave to Remain* (Permiso de residencia indefinido), ni el *Settled Status*, ni ningún derecho a permanecer indefinidamente en el RU. Podrá solicitarse online probando la identidad y declarando no tener una condena penal. Los familiares extracomunitarios de ciudadanos comunitarios que vivan en el RU tendrán que solicitar un permiso para familiares si desean acompañar o unirse a sus familiares en RU.
- Quienes deseen quedarse en el RU más de tres años deberán solicitar un **permiso adicional bajo el nuevo sistema de inmigración** basado en las habilidades, que comenzará a

aplicarse el 1 de enero de 2021. Quienes no tengan derecho a este permiso adicional deberán abandonar el RU cuando su Permiso Europeo de residencia temporal finalice.

- Quienes lleguen al RU antes de que abandone la UE podrán solicitar el *Settled Status*.

RUMANIA

SITUACIÓN POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

A las dos semanas de haber asumido Rumanía, por primera vez, la presidencia de turno del Consejo de la UE, la Primera Ministra Viorica Dăncilă ha presentado en Estrasburgo, ante los eurodiputados, las prioridades del mandato rumano para los próximos 6 meses, recordando que el *brexit* y las negociaciones para el presupuesto comunitario para el periodo 2021-2027 figuran entre los expedientes más complicados que Bucarest deberá gestionar en los próximos meses. En total, 257 expedientes serán debatidos en solo 4 meses, ya que el próximo mes de mayo comienza la campaña electoral para las elecciones al Parlamento Europeo. Dancila, destacando que la prioridad de la agenda rumana durante la presidencia será la cohesión como principio fundamental. Concretamente, según sus palabras. «cohesión política, basada en la necesidad de unidad entre los países miembros; cohesión económica y territorial, con el fin de reducir las diferencias de desarrollo entre los Estados miembros y las regiones; y cohesión social, importante desde la perspectiva de la preservación de las 4 libertades del mercado interno de la UE».

Rumanía también pretende reglamentar la Unión Energética, gestionar de manera coherente los flujos migratorios, la cooperación entre los países de origen y los de tránsito, así como la ampliación de las atribuciones del Tribunal Europeo. Además, Bucarest prestará especial atención a los Balcanes Occidentales.

Por su parte, el Ministro de Trabajo y Justicia Social, Marius Budăi, el 23 de enero presentó las prioridades en el ámbito de sus competencias a los miembros de la FEMM (Igualdad de la Mujer Europea e Igualdad de Oportunidades) y EMPL (Empleo y Asuntos Sociales).

Entre las prioridades de Rumanía en el campo de los asuntos sociales se encuentran la finalización de las negociaciones con el Parlamento Europeo sobre la directiva de conciliación entre vida laboral y familiar para padres y cuidadores y, en el segmento no legislativo, la promoción de las Conclusiones del Consejo sobre la eliminación de la brecha salarial por género.

El ministro Budăi dijo a los eurodiputados de la Comisión EMPL que Rumanía proseguirá la finalización de las negociaciones con el Parlamento Europeo en relación con el Reglamento sobre la futura Autoridad Europea del Trabajo (ELA) y el avance de las negociaciones

con el Parlamento Europeo sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

«En el segmento legislativo también estamos considerando finalizar las negociaciones sobre el marco normativo sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles, con efectos directos tanto en el trabajador como en la productividad», declaró el Ministro, añadiendo que se está «discutiendo un expediente donde las posiciones de los colegisladores no eran necesariamente convergentes, pero el objetivo común es tener un resultado que proporcione una protección adecuada para los trabajadores y respete las prácticas en los Estados miembros. También tenemos la intención de finalizar las negociaciones sobre la revisión de la directiva sobre exposición a carcinógenos y mutágenos en el trabajo (Lote III). Estamos discutiendo un expediente que nos permite confirmar una vez más la inclinación hacia el bienestar de los ciudadanos, y el ambiente constructivo en el que se han celebrado las conversaciones confía en que adoptaremos este acto legislativo en la actual legislatura. También promoveremos las Conclusiones del Consejo sobre Seguridad y Salud en el trabajo en el contexto de nuevas formas de trabajo».

Situación económica

El 31 de enero, el Ministerio de Hacienda publicó en su página web el tan esperado borrador de presupuestos para 2019. En la elaboración del presupuesto, el Gobierno se basa en un Producto Interior Bruto de más de un billón de leus (unos 212.000 millones de euros), un aumento económico de un 5,5%, un déficit de alrededor de un 2,55% del PIB y una tasa media anual de inflación del 2,8%. El presupuesto prevé aumentar los fondos para inversiones, sanidad y educación. Al mismo tiempo, el Ministerio de Defensa recibe el 2% del Producto Interior Bruto, según los compromisos asumidos con la OTAN. También se proporciona dinero para un nuevo aumento de las pensiones este otoño. Los Ministerios de Entorno Empresarial, Comunicaciones y Energía recibirán menos dinero. Los alcaldes municipales, sin embargo, están descontentos con el presupuesto. Aunque se han asignado más fondos a la administración local, los ayuntamientos deberán asumir, del presupuesto central, una parte importante del gasto social.

Produce una cierta preocupación, sobre todo a nivel político, la persistente devaluación de la moneda rumana (el leu), que en enero ha superado el umbral psicológico de los 4,7 leus por euro. Sin embargo, según muchos analistas se trata sólo de evoluciones pasajeras. Adrian Vasilescu, asesor en estrategias del Banco Nacional de Rumanía, ha subrayado que una revaluación tendría más bien carácter psicológico, y que la devaluación frente al euro no ha llegado

a niveles excesivamente preocupantes, y que la intervención del Banco Central sólo se tendrá en cuenta si la devaluación supera el 5%. En opinión de Vasilescu, se trata más bien de la relación que existe entre la oferta y la demanda, y del peso de las importaciones durante las fiestas de fin de año, que «han alimentado los almacenes con un gran volumen de mercancías, por lo que la población adquirió una gran cantidad de productos de fabricación extranjera, de donde resulta que los primeros importadores se ven ahora obligados a cambiar moneda nacional por divisas para pagar sus facturas».

Además de las causas económicas que conllevan el crecimiento de la cotización de la moneda nacional, las declaraciones políticas influyen también en el mercado de divisas. Sin embargo, «los inversores no toman decisiones a fuerza de emociones» y lo más probable es que no vayan a calificar a Rumanía de país de alto riesgo. También los analistas financieros opinan que en el presente las oscilaciones del mercado de divisas son mínimas y no representan motivos de preocupación.

Situación social

Según un anuncio publicado en su portal oficial, el Ministerio de Trabajo rumano llevará a cabo en 2019 en cooperación con la Unidad de Población de la Comisión Económica para Europa (CEPE) y el Instituto Nacional de Estadística rumano, un estudio piloto sobre el cálculo del Índice de Envejecimiento Activo en Rumania a nivel regional. Se trata de un instrumento desarrollado por la CEPE junto con la Comisión Europea para capturar las diferentes facetas del envejecimiento activo midiendo la contribución de las personas mayores (mujeres y hombres) a la vida económica y social y en qué medida el entorno en el que viven las estimula. Esta contribución puede tomar muchas formas: trabajo remunerado, voluntariado, cuidado informal y vida independiente con buena salud. Es una herramienta simple que contiene 22 indicadores agrupados en 4 categorías: ocupación, participación social, vida independiente, salud y seguridad, capacidad y entorno de vida que fomenta el envejecimiento activo.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Salario medio mensual.-

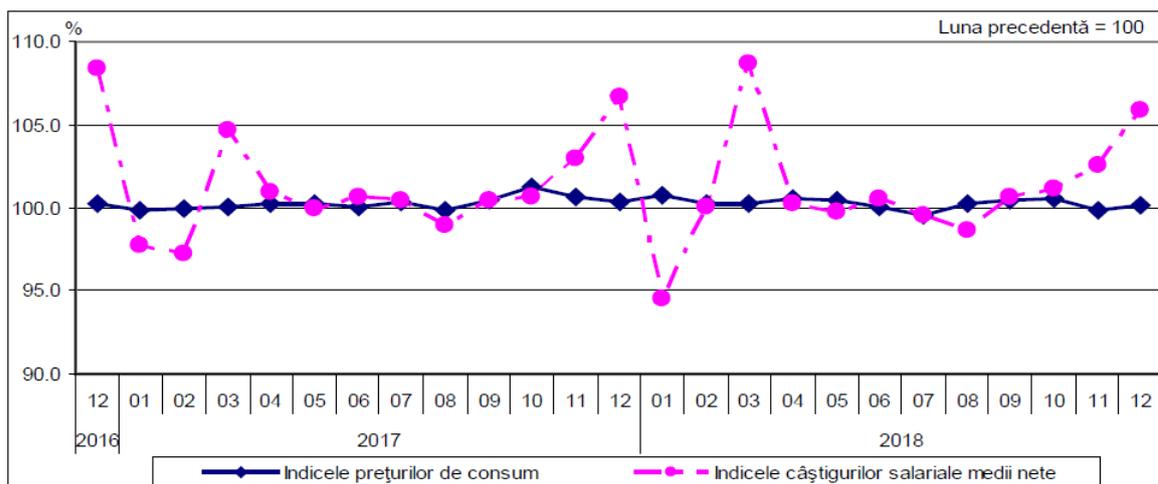
Según los últimos datos publicados por el Instituto de Estadística rumano, en diciembre de 2018 el salario mensual medio bruto ha sido de 4.938 leus, equivalente a unos , con un aumento del 6,0% respecto al mes anterior, mientras que el salario nominal neto ha sido de 2.957 leus (más que en noviembre).

El salario medio neto mayor se registró en actividades de servicios de

tecnología de la información incluidos los servicios de IT (unos), y el menor es el de hostelería (euros).

En comparación con diciembre del año anterior, los salarios medios nominales netos aumentaron en un 12,5%. El índice de salarios reales aumentó en 8,9% respecto a noviembre del año pasado.

El siguiente gráfico ilustra la evolución del índice salarial medio neto mensual en comparación con la evolución del IPC.



Las fluctuaciones a lo largo del año del índice salarial se deben esencialmente a primas anuales y bonos de vacaciones (diciembre, marzo/abril).



SEGURIDAD SOCIAL

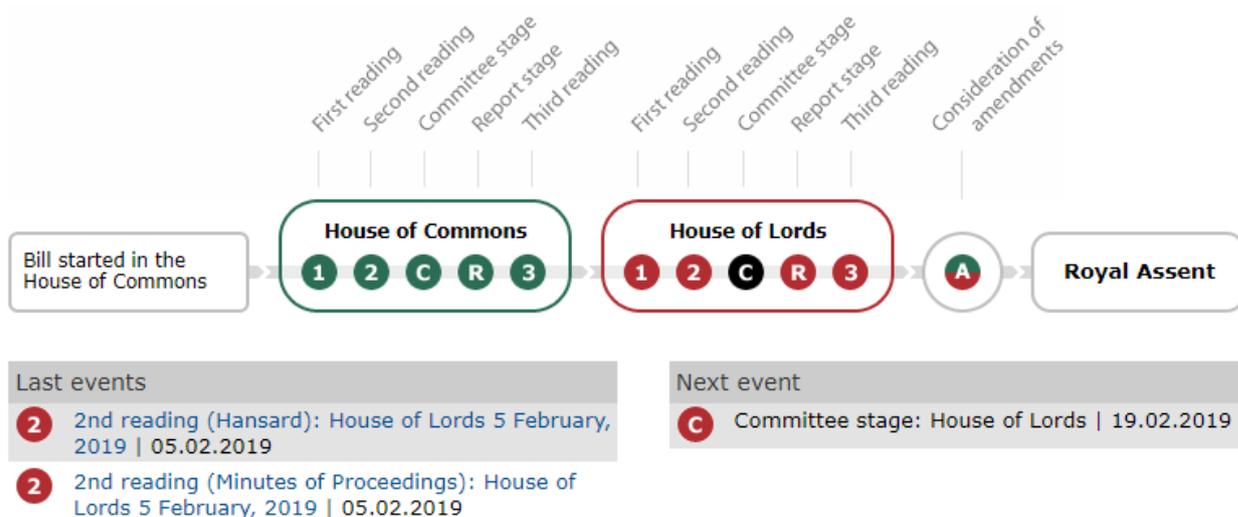
REINO UNIDO

INFORME SOBRE EL PROYECTO DE LEY HEALTHCARE BILL 2017-2019

El pasado 17 de enero la Biblioteca de la Cámara de los Comunes del Parlamento británico publicó un informe que analiza el Proyecto de Ley sobre Asistencia Sanitaria (*Healthcare International Arrangements Bill 2017-2019*). Esta norma tiene como fin permitir al RU celebrar acuerdos recíprocos sobre sanidad con la UE y sus estados miembros después del Brexit, tanto si hay acuerdo como si no lo hay.

El proyecto está actualmente tramitándose en el parlamento, el próximo 5 de febrero se celebró la segunda lectura en la Cámara de los Lores y el 19 comenzará la fase de comisión (*Committee Stage*), en la que se debatirá el texto de la ley y las enmiendas.

Progress of the Bill



El proyecto de ley establece la base legal para que el Secretario de Estado de Salud y Asistencia Social pueda, una vez que RU abandone la UE, financiar e implementar planes recíprocos de atención médica, y compartir la información necesaria. Su objetivo, como se ha señalado, es permitir que el Reino Unido mantenga acuerdos de atención médica recíprocos con la UE y sus Estados miembros después del Brexit, haya o no acuerdo. No obstante, las disposiciones del proyecto de ley no se limitan a acuerdos con la UE; el proyecto de ley también permitiría al Reino Unido fortalecer los acuerdos recíprocos de atención médica existentes con países fuera de la UE, o implementar otros nuevos.

El proyecto de ley busca salvaguardar la atención médica para 190.000 expatriados del Reino Unido que viven en la UE y los 50 millones de ciudadanos del Reino Unido que viajan al extranjero a países del EEE cada año, a través de acuerdos con la UE o sus Estados miembros. Por ejemplo, **el proyecto establecerá las bases para un nuevo acuerdo que permita que el plan de la Tarjeta Europea de Seguro Médico (EHIC) continúe, sujeto a un acuerdo con la UE.** La EHIC actualmente otorga a los ciudadanos del Reino Unido acceso a atención médica gratuita o de coste reducido dentro del EEE, y paga 250,000 tratamientos médicos cada año. Para los jubilados británicos que han optado por vivir en la UE, y aquellos que tienen la intención de retirarse en la UE, el proyecto de ley busca salvaguardar su acceso a la atención médica si no hay un acuerdo con la UE.

Si se alcanza un acuerdo se espera que las facultades para mantener acuerdos recíprocos de atención médica durante el período de transición se deriven del Proyecto de Ley de la UE (Acuerdo de Retirada) propuesto. Sin embargo, se requerirá una legislación específica para después de este período (en principio 2020), una vez que el Reino Unido ya no dependa de las normas de salud de la UE. También en caso de un escenario sin acuerdo, es posible que el gobierno del Reino Unido tenga que confiar en las facultades de este proyecto de ley para implementar nuevos acuerdos bilaterales con los Estados miembros a partir del 29 de marzo de 2019.

La capacidad del Gobierno del Reino Unido para financiar y organizar la asistencia médica de los ciudadanos británicos en la UE está actualmente garantizada por los Reglamentos de la UE (883/2004 y 987/2009), que establecen reglas detalladas sobre quién es elegible y autorizan al Secretario de Estado a hacer pagos en el extranjero para reembolsar el costo de la atención médica. En la actualidad, el Secretario de Estado solo tiene facultades limitadas para financiar la atención médica en el extranjero o para implementar acuerdos de atención médica recíproca con otros estados. De ahí que sea necesario que una norma nacional otorgue al Secretario de Estado la competencia para financiar y regular la asistencia sanitaria en el extranjero.

El informe del parlamento contiene datos sobre el coste de la atención sanitaria recíproca en relación a los distintos Estados Miembros. La siguiente tabla muestra el coste en millones de libras de las reclamaciones de los distintos países de la UE en 2016/2017. Incluye tanto las planteadas por RU a los Estados Miembros (respecto a ciudadanos comunitarios que son atendidos en su país), como las reclamaciones planteadas al RU en relación a los británicos que

residen en otros Estados Miembros. El 87% del coste de las reclamaciones al RU procede solo de Francia, Irlanda y España.

Como se observa, en 2016/2017 las reclamaciones de España al RU ascendían a 201 millones de libras, mientras que las de RU a España apenas superaban los 4 millones de libras.

RECIPROCAL HEALTHCARE COSTS IN THE EEA					
£ millions, 2016/17. Rounded to nearest £100,000					
Country	Claims against the UK	Claims by the UK	Country	Claims against the UK	Claims by the UK
Austria	6.3	0.6	Latvia	0.0	1.4
Belgium	5.7	3.3	Liechtenstein	0.0	0.0
Bulgaria	0.3	2.3	Lithuania	0.1	2.2
Croatia	0.2	-	Luxembourg	0.5	0.2
Cyprus	14.8	0.5	Malta (Waiver)	0.0	0.0
Czech Republic	0.7	0.5	Netherlands	5.3	4.4
Denmark (Waiver)	0.0	0.0	Norway (Waiver)	0.0	0.0
Estonia (Waiver)	0.0	0.1	Poland	4.3	9.5
Finland (Waiver)	0.0	0.2	Portugal	5.9	2.0
France	154.7	5.3	Romania	0.0	1.7
Germany	18.0	3.2	Slovakia	0.6	1.0
Greece	1.7	0.9	Slovenia	0.3	0.2
Hungary (Waiver)	0.0	0.0	Spain	201.3	4.2
Iceland	0.3	0.0	Sweden	2.2	1.6
Ireland	194.7	18.5	Switzerland	5.5	0.6
Italy	6.6	2.3			
Total	630.2	66.5			



MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

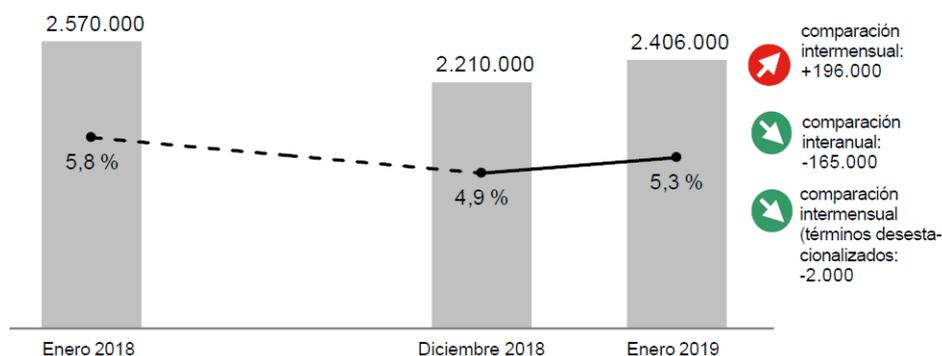
ALEMANIA

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN ENERO

La Agencia Federal de Empleo publicó el 31 de enero las nuevas cifras relativas a la evolución del mercado laboral correspondientes a ese mes. "Como suele ser típico de enero, el desempleo y el subempleo subieron, pero ambos descendieron en términos desestacionalizados. La afiliación obligatoria a la Seguridad Social continua con su trayectoria de crecimiento y la demanda de mano de obra por las empresas se encuentra en un nivel alto", declaró Detlef Scheele, presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), en la conferencia de prensa mensual celebrada en Núremberg.

En el transcurso de la pausa de invierno creció el número de **parados** registrados en las Agencias de Empleo, aumentado de diciembre a enero en 196.000 personas (-2.000 en términos desestacionalizados). La tasa de desempleo aumentó en 0,4 puntos porcentuales, situándose en el 5,3%. Con una cifra total de 2.406.000 desempleados, había 165.000 personas paradas menos en comparación interanual.

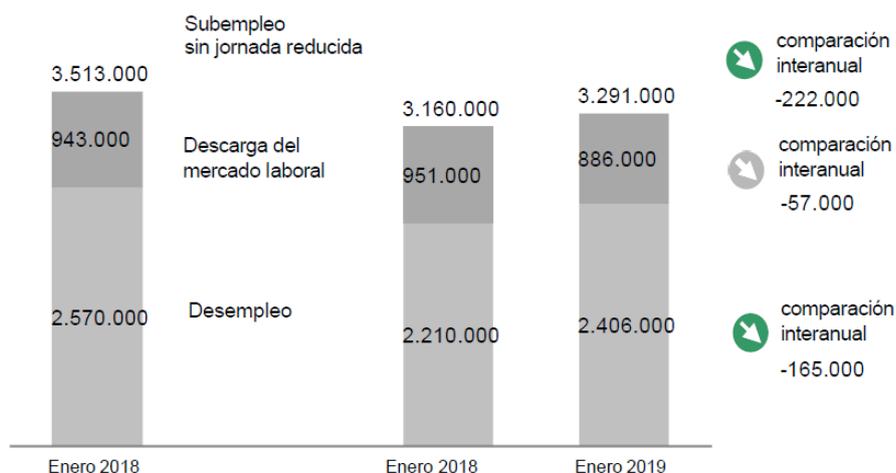
CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO – Enero de 2019



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 enero en 22.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.291.000, unas 222.000 menos que hace un año.

SUBEMPLEO TOTAL – Enero de 2018

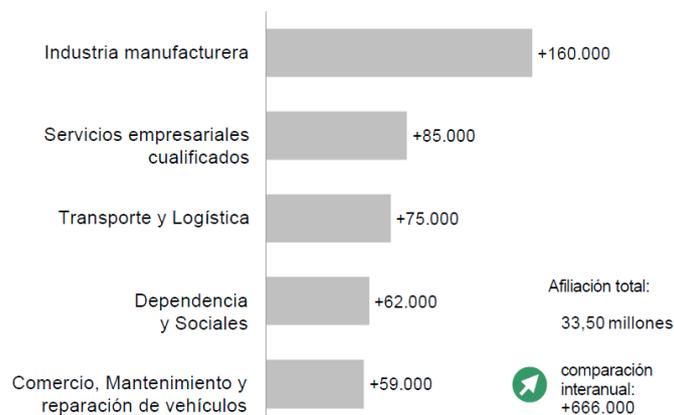


Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), el paro registrado en octubre se situó en 1,34 millones de personas y la tasa de desempleo fue del 3,1%.

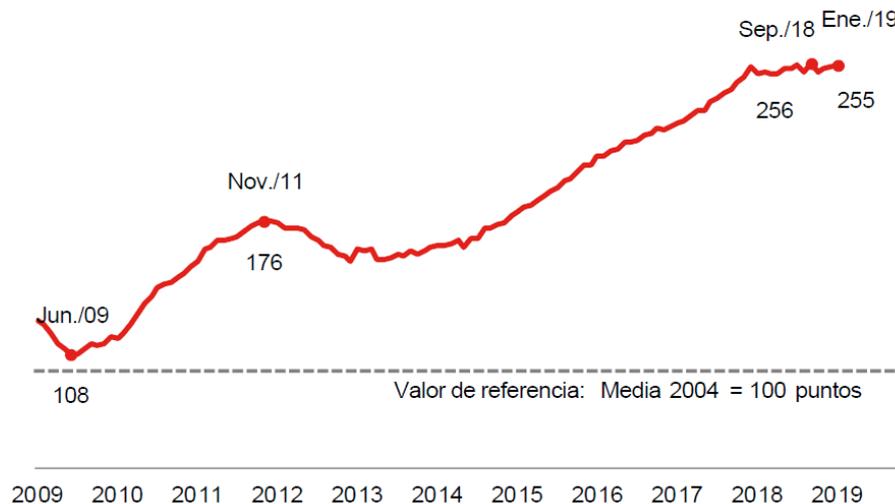
Continuó aumentado la ocupación y la afiliación obligatoria a la Seguridad Social. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, **la ocupación** aumentó en diciembre en 42.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 448.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 45,08 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 octubre a noviembre en 50.000 personas (términos desestacionalizados) y en 666.000 en comparación interanual. La cifra total fue de 33,50 millones de personas afiliadas.

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



La **demanda de mano de obra** sigue manteniéndose alta. En enero había registrados en la Agencia Federal de Empleo 758.000 puestos de trabajo vacantes, 21.000 más que hace un año. La cifra de puestos de trabajo vacantes registrados en la Agencia Federal de Empleo ha aumentado en términos desestacionalizados en 3.000. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, aumentó en enero un punto a 255 puntos y se situó con ello 3 puntos por encima del nivel alcanzado el año anterior.

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

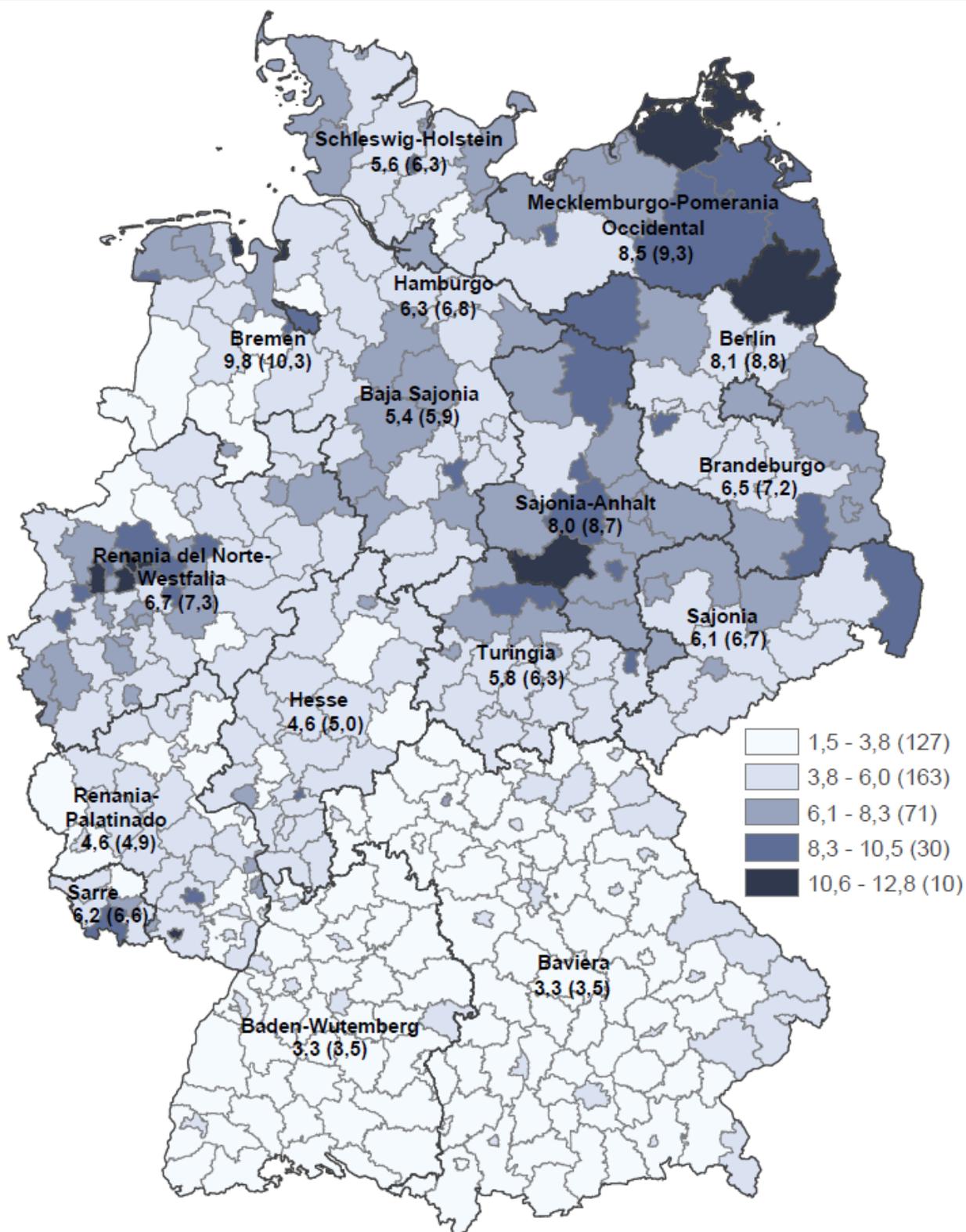


En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 825.000 personas percibieron en enero la prestación contributiva por desempleo, 9.000 menos que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas demandantes de empleo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se situó en 4.007.000 personas, 250.000 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**, durante el denominado "quinto trimestre de 2018" (octubre/2018- enero/2019) se habían notificado un total de 72.000 puestos de formación, de los cuales 11.400 estaban en enero aún sin cubrir. Al mismo tiempo, se habían registrado en las agencias de empleo y jobcenter 66.700 solicitantes que buscaban un puesto de formación, ya fuera reiteradamente o por primera vez, de los cuales 27.000 seguían al final de la mediación laboral sin encontrar un puesto de formación y otros 21.000 seguían buscándolo a pesar de haber optado por una alternativa.

En lo que respecta al nuevo año de orientación profesional 2018/19, el número de plazas de formación notificadas alcanza la cifra de 413.000, 18.000 más que en enero del año anterior, y 318.000 personas estaban interesadas en realizar una formación, 6.000 menos que el año anterior. El mercado de la formación se encuentra actualmente en un estado de cambio muy fuerte.

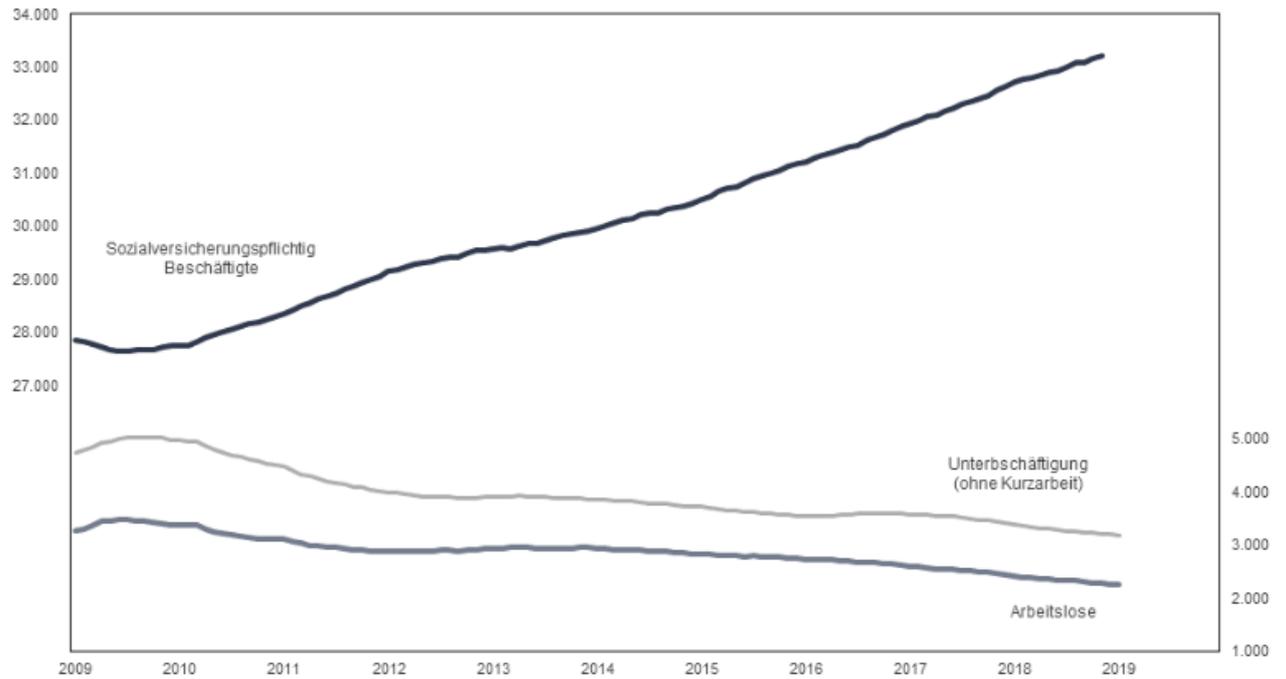
TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS
sobre la población activa total – Enero de 2019 (Enero de 2018)



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

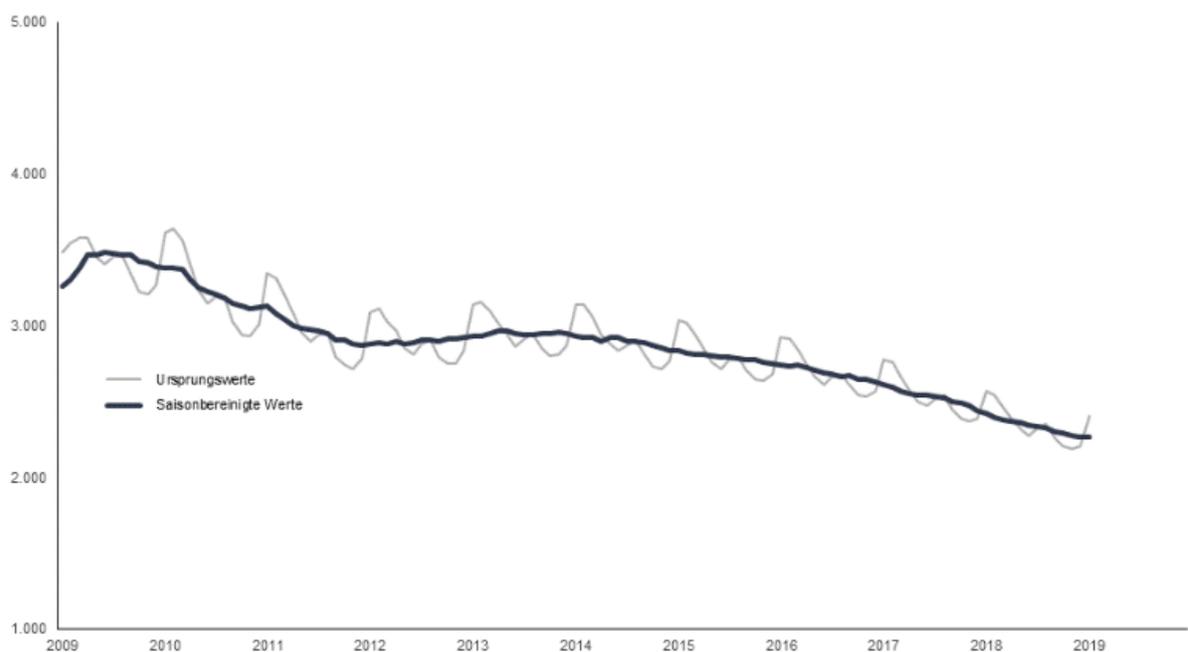
Ocupados cotizantes a la Seg. Soc.
 Subempleo (sin jornada reducida)
 (con jornada reducida)

Desempleados



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

Valores originales
 Valores desestacionalizados



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

ENERO 2019	2019		2018		Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo: valores)			
	Enero	Diciembre	Noviembre	Octubre	Enero		Diciembre	Noviembre
					Valor absoluto	%	%	%
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual) ¹⁾	...	45.083.000	45.246.000	45.209.000	1,1	1,1
Afiliación obligatoria a la Seguridad Social	33.495.900	33.477.800	2,0
PARO REGISTRADO	2.405.586	2.209.546	2.186.109	2.203.851	- 164.725	- 6,4	- 7,4	- 7,7
De ellos: 38,2% según el Código Social III ²⁾	919.257	776.844	744.600	742.285	- 21.649	- 2,3	- 2,4	- 3,6
61,8% según el Código Social II ²⁾	1.486.329	1.432.702	1.441.509	1.461.566	- 143.076	- 8,8	- 9,8	- 9,7
56,5% hombres	1.046.879	984.864	987.301	1.001.403	- 78.714	- 7,0	- 8,0	- 8,2
43,5% mujeres	202.224	186.977	188.416	197.689	- 15.136	- 7,0	- 7,2	- 7,5
8,4% ≥15 y <25 años	41.291	40.745	41.678	44.390	- 2.371	- 5,4	- 5,2	- 5,6
1,7% dar. de ellos ≥15 y <20 años	534.567	490.712	484.663	482.405	- 14.979	- 2,7	- 4,3	- 4,2
22,2% ≥55	648.509	598.647	596.841	602.055	- 22.202	- 3,3	- 4,1	- 4,5
27,0% extranjeros	1.750.146	1.604.267	1.582.670	1.594.969	- 142.714	- 7,5	- 8,6	- 8,9
72,8% alemanes	160.110	152.170	151.814	152.205	- 3.386	- 2,1	- 3,4	- 3,3
6,7% personas con seria discapacidad								
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	5,3	4,9	4,8	4,9	5,8	-	5,3	5,3
De ellos	5,7	5,1	5,0	5,0	6,1	-	5,6	5,5
mujeres	4,9	4,6	4,7	4,7	5,4	-	5,1	5,1
≥15 y <25 años	4,4	4,1	4,1	4,3	4,8	-	4,5	4,5
≥15 y <20 años	3,1	3,1	3,2	3,4	3,3	-	3,2	3,3
≥55 y <65 años	6,0	5,5	5,4	5,4	6,4	-	6,0	5,9
extranjeros	13,0	12,0	12,0	12,1	14,6	-	13,6	13,6
alemanes	4,4	4,0	3,9	4,0	4,7	-	4,4	4,3
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,9	5,4	5,4	5,4	6,4	-	5,9	5,9
SUBEMPLEO³⁾								
Desempleo en sentido amplio	2.760.217	2.582.895	2.559.414	2.565.933	- 148.589	- 5,1	- 5,7	- 6,1
Subempleo en sentido estricto	3.270.055	3.139.109	3.117.650	3.119.737	- 220.065	- 6,3	- 6,3	- 6,5
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.291.387	3.160.445	3.139.408	3.141.670	- 221.962	- 6,3	- 6,3	- 6,5
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,2	6,9	6,8	6,8	7,7	-	7,4	7,4
PERCEPTORES DE PRESTACIONES³⁾								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	825.386	706.631	665.414	660.069	- 8.509	- 1,0	- 0,6	- 1,4
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para)	4.007.286	3.988.482	4.001.004	4.030.160	- 249.900	- 5,9	- 6,1	- 6,3
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.623.411	1.620.678	1.621.287	1.628.706	-61.183	- 3,6	- 3,9	- 4,3
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,4	7,3	7,3	7,4	7,8	-	7,8	7,8
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	153.696	173.348	182.223	183.274	- 4.159	- 2,6	- 4,5	- 10,4
- Nuevas desde inicios de año	153.696	2.323.977	2.150.629	1.968.406	- 4.159	- 2,6	- 3,1	- 2,9
- Total de ofertas ⁴⁾	757.714	781.326	807.032	823.900	21.483	2,9	2,6	4,5
Índice de empleo BA-X	255	254	253	252	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL³⁾								
de ellos: Activación y reinserción profesional	841.209	883.892	897.744	871.147	2.190	0,3	1,0	0,4
Orientación y formación profesional	186.362	205.378	205.559	194.697	8.025	4,5	5,9	4,0
Formación continua	210.493	206.279	203.382	195.560	- 197	- 0,1	- 1,8	- 1,7
Inicio de una ocupación	177.517	179.706	181.852	173.537	12.369	7,5	5,4	4,7
Medidas especiales para personas con	112.178	115.505	118.845	118.372	- 2.687	- 2,3	- 5,1	- 6,2
Medidas de creación de empleo	68.499	69.150	73.870	73.419	688	1,0	0,2	- 0,2
Otros tipos de fomento	73.457	91.135	97.369	98.839	- 15.047	- 17,0	- 3,5	- 2,5
Otros tipos de fomento	12.703	16.739	16.867	16.723	-961	- 7,0	11,8	10,4
Datos desestacionalizados	Ene./19	Dic./18	Nov./18	Oct./18	Sep./18	Ago./18	Jul./18	Jun./18
Población ocupada ¹⁾	...	42.000	42.000	39.000	24.000	38.000	47.000	12.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	50.000	71.000	23.000	59.000	73.000	44.000
Desempleados	- 2.000	- 12.000	- 15.000	- 11.000	- 23.000	- 10.000	- 7.000	- 15.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	- 22.000	- 16.000	- 16.000	- 10.000	- 15.000	- 18.000	- 17.000	- 19.000
Ofertas de trabajo notificadas	3.000	- 1.000	0	- 4.000	5.000	0	5.000	4.000
Cuota desempleo en relación con total de población	5,0	5,0	5,0	5,1	5,1	5,2	5,2	5,2
Cuota de desempleo según OIT	...	3,3	3,3	3,3	3,3	3,4	3,4	3,4

1) Fuente: Agencia Federal de Empleo

2) Los denominados "Aufstocker" (perciben paralelamente la prestación contributiva y la no contributiva) reciben desde el 1/1/2017 la intermediación de las agencias de empleo y, por lo tanto, se contabiliza en el futuro como desempleados de acuerdo al Código Social III (anteriormente incluidos en el Código Social II), lo que debe tenerse en cuenta a efectos de interpretar las comparaciones con períodos anteriores.

3) Los valores finales sólo se determinan después de un período de espera. En el margen de tiempo actual, los datos pueden extrapolarse preponderantemente en base a valores empíricos. El valor para Alemania también incluye el número de perceptores de la prestación por desempleo en el extranjero.

4) Según una encuesta de empleo de la IAB, el 53,3% de todas las ofertas de puestos vacantes se comunicaron a las agencias de empleo y *jobcenter* durante el segundo trimestre de 2018. Debido a los diferentes planteamientos de la encuesta no es posible realizar una simple extrapolación de los puestos de trabajo registrados con la cuota inversa de notificación sobre la oferta total de puestos

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN BÉLGICA / ENERO

A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de enero de 2019 había 491.902 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un aumento de 8.411 personas en base intermensual y un descenso de 21.342 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 9,5%, lo que supone un aumento de 0,1% en términos intermensuales y un descenso de 0,4% en base anual.

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 enero hubo 383.640 ciudadanos belgas, 48.227 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.357 españoles) y 60.035 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 5,5% en el mes de diciembre de 2018.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
Direction Statistiques et Etudes
Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN JANVIER 2019

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	104.936	110.470	1.141	46.662	262.068	+5.635	-11.605
Femmes	87.509	99.027	1.057	43.298	229.834	+2.776	-9.737
Total	192.445	209.497	2.198	89.960	491.902	+8.411	-21.342
- 1 m.	+5.638	+1.130	-23	+1.643	+8.411		
- 12 m.	-16.582	-2.843	-194	-1.917	-21.342		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	22.551	22.238	182	5.074	49.863	+760	-2.551
Femmes	14.186	17.485	126	4.243	35.914	+436	-3.300
Total	36.737	39.723	308	9.317	85.777	+1.196	-5.851
- 1 m.	+1.493	-721	-21	+424	+1.196		
- 12 m.	-3.191	-2.177	-70	-483	-5.851		

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

Hommes	33.693	43.052	425	23.224	99.969	+974	-4.499
Femmes	26.706	36.678	445	20.615	83.999	+579	-2.912
Total	60.399	79.730	870	43.839	183.968	+1.553	-7.411
- 1 m.	+662	+658	+16	+233	+1.553		
- 12 m.	-4.912	-2.253	+10	-246	-7.411		

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

Hommes	6.794	16.340	98	2.474	25.608	-918	-1.182
Femmes	4.610	12.880	58	2.456	19.946	-611	-2.111
Total	11.404	29.220	156	4.930	45.554	-1.529	-3.293
- 1 m.	-100	-1.546	-19	+117	-1.529		
- 12 m.	-1.242	-1.768	-36	-283	-3.293		

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

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

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

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de : -						
JANVIER 2019						
PAYS						
DEIN05						
NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	203.904	23.270	179.736	17.568	383.640	40.838
Autriche	24	1	45	0	69	1
Bulgarie	1.408	62	1.739	96	3.147	158
Chypre	4	0	17	0	21	0
République Tchèque	194	13	204	13	398	26
Allemagne	572	29	642	24	1.214	53
Danemark	18	1	32	2	50	3
Espagne	2.511	76	1.846	85	4.357	161
Estonie	5	1	22	1	27	2
Finlande	15	1	49	2	64	3
France	4.142	262	4.922	328	9.064	590
Grande Bretagne	387	10	273	9	660	19
Grèce	488	5	408	5	896	10
Croatie	47	2	78	5	125	7
Hongrie	135	6	183	5	318	11
Irlande	55	5	45	0	100	5
Italie	5.459	167	3.955	161	9.414	328
Lituanie	25	1	96	0	121	1
Luxembourg	75	10	72	5	147	15
Lettonie	24	0	56	1	80	1
Malte	3	0	7	0	10	0
Pays-Bas	3.671	176	3.551	129	7.222	305
Pologne	1.373	69	1.558	63	2.931	132
Portugal	1.354	92	1.140	74	2.494	166
Roumanie	1.673	122	2.521	198	4.194	320
Slovaquie	492	33	488	27	980	60
Slovénie	11	1	23	1	34	2
Suède	44	1	46	2	90	3
TOTAL ETRANGERS U.E.	24.209	1.146	24.018	1.236	48.227	2.382
TOTAL U.E.	228.113	24.416	203.754	18.804	431.867	43.220
Suisse	39	4	59	4	98	8
Congo (Rép. démocratique)	1.780	76	2.232	89	4.012	165
Algérie	1.202	24	569	22	1.771	46
Maroc	6.381	144	4.170	193	10.551	337
Macédoine	351	23	289	25	640	48
Norvège	25	2	20	1	45	3
Serbie + Monténégro	465	19	405	46	870	65
Tunisie	632	16	339	12	971	28
Turquie	2.242	57	1.430	41	3.672	98
Réfugiés et apatrides	2.308	150	1.401	106	3.709	256
Autres nationalités hors U.E.	18.530	677	15.166	603	33.696	1.280
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	33.955	1.192	26.080	1.142	60.035	2.334
TOTAL ETRANGERS	58.164	2.338	50.098	2.378	108.262	4.716
TOTAL GENERAL	262.068	25.608	229.834	19.946	491.902	45.554

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
31/01/2019	491.902	85.777	406.125			
31/12/2018	483.491	84.581	398.910	5,5	7,9	6,6
30/11/2018	483.970	87.535	396.435	5,6	7,9	6,7
31/10/2018	497.360	93.946	403.414	6,2	8,1	6,7
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

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

Fte. : Banco Nacional de Bélgica

[Escriba aquí]

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 231

EE.UU

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN ENERO

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, el mercado laboral estadounidense creó 304.000 puestos de trabajo en enero, y suma 100 meses consecutivos de crecimiento.*
- *Se registró un aumento de 240.000 desempleados, y la tasa de desempleo creció una décima, situándose en el 4,0%.*
- *La población activa descendió en 11.000 personas, pero la tasa de actividad se situó en el 63,2%.*
- *Los salarios suavizaron su ritmo de crecimiento, al elevarse tres centavos de dólar, con una tasa interanual del 3,2%.*

Datos generales y metodología

Datos generales

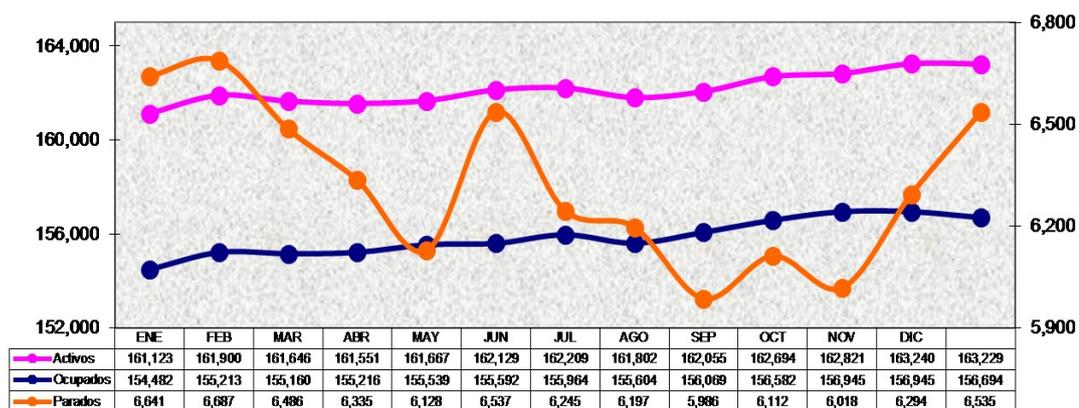
Según publicó el día 1 de febrero el Departamento de Trabajo, en el mes de enero de 2019 el mercado laboral registró un **crecimiento de 304.000 empleos**. El número de empleos se situó muy por encima de las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento de alrededor de 180.000. El informe también incorpora cambios de la serie estadística de 2018 de la encuesta de nóminas empresariales, debido a la actualización de los puntos de referencia y a un recuento más completo de los empleos en nóminas, y de la encuesta de viviendas para la actualización de controles estadísticos de la población. Los cambios implican que los datos de enero no son directamente comparables con los del mes anterior. Por otra parte, el cierre parcial de la administración federal sólo afecta a los datos sobre desempleo (encuesta de viviendas), no a los de creación de puestos de trabajo.

La **tasa de desempleo creció una décima en diciembre**, subiendo al **4,0%**. En enero de 2018 se situaba en el 4,1%. En cifras, el **número de desempleados** aumentó en 240.000, situándose en un

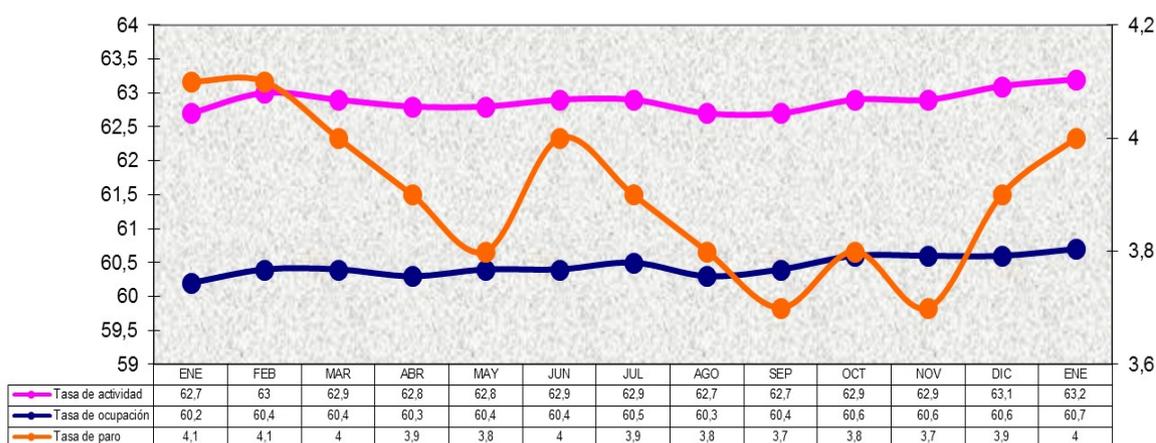
total de **6.535.000**. El dato interanual de parados ha descendido en casi 106.000, ya que en enero de 2018 se cifraba en 6.641.000.

El número de **activos** en enero fue de **163.229.000**, tras registrar un **descenso de 11.000** personas. En enero de 2018 el dato se cifraba en 161.123.000. La tasa de actividad aumentó hasta el 63,2%.

Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Enero 2018 - Enero 2019
(Datos EPA)



Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Enero 2018 - Enero 2019 Diciembre 2018



I.2. METODOLOGÍA

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

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

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en enero se destruyeron 251.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

Desempleados de larga duración, "infraempleados" y "desanimados"

A nivel nacional, en el mes de enero el número de desempleados de larga duración (desempleados durante al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 54.000 trabajadores con respecto a la cifra de diciembre, situándose en 1.252.000. El registro refleja un descenso interanual de 176.000 personas. El 19,3% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 33,2% durante al menos 15 semanas. También se registró un descenso en el número de parados durante un periodo de entre 5 y 14 semanas (-14.000). Asimismo, la estadística refleja sendos incrementos en las cifras de desempleados durante menos de cinco semanas (+199.000) y entre 15 y 26 semanas (+5.000).

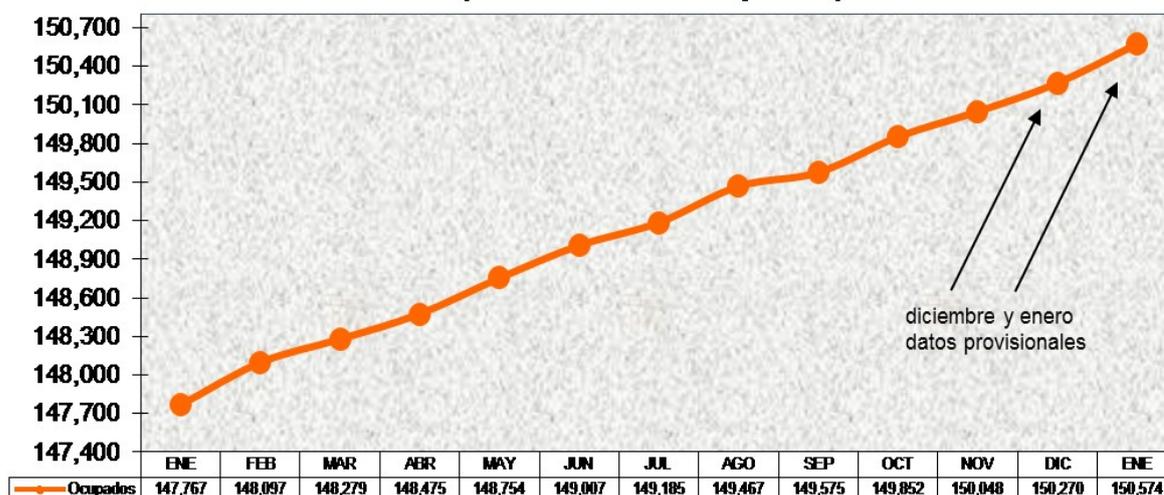
Aproximadamente 1,61 millones de personas (50.000 menos que en diciembre) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de diciembre por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 426.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 8,1%, dato que crece cinco décimas con respecto a diciembre y que refleja un descenso interanual de una décimas de punto.

Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en diciembre se crearon en total 304.000 puestos de trabajo, correspondiendo

296.000 al sector privado. En 2018, la media mensual de empleos creados ha sido de 223.000.

Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
Enero 2018 - Enero 2019
(Datos Encuesta Empresas)



El sector industrial creó 18.000 empleos en enero, suavizando su ritmo. La construcción creó 52.000 empleos, mejorando el dato de diciembre.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en hostelería (74.000), sanidad (42.000) y servicios profesionales (30.000).

En el sector público se crearon 8.000 empleos, todos ellos en las administraciones locales (condados y municipios).

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor aumento (0,5%) se registró entre las personas de origen hispano, situándose su tasa en el 4,9%. También se produjo un incremento del 0,4% en la tasa de los menores de 20 años, que crece hasta el 12,9%, y otro del 0,2% en la de las personas de raza negra, subiendo su tasa al 6,8. El resto de los grupos, varones adultos, mujeres adultas y personas de raza blanca, experimentaron incrementos del 0,1%, incrementando sus tasas respectivas al 3,7%, 3,6% y 3,5%.

En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que el único descenso (-0,1%) recayó sobre los trabajadores que no llegaron a finalizar los estudios secundarios, situándose su tasa de paro en el 5,7%. El mayor incremento (+0,3%) lo sufrieron los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado), cuya tasa de desempleo sube al 2,4%. Se registró también un incremento de una décima de punto en la tasa de los trabajadores que comenzaron pero no finalizaron los estudios

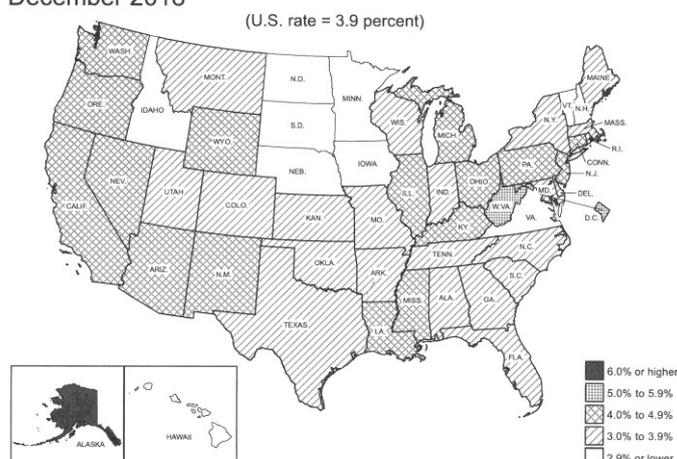
superiores, creciendo su tasa de desempleo hasta el 3,4%. No se produjo variación en la tasa de los trabajadores que, tras finalizar los estudios secundarios, no iniciaron estudios universitarios, manteniéndose su tasa de desempleo en el 3,8%.

Empleo y Desempleo por Estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo señaló en un informe separado referido al mes de diciembre que el número de puestos de trabajo aumentó en 8 estados y permaneció sin variaciones en los otros 42 y en el Distrito Federal de Columbia. La mayor creación de puestos de trabajo se registró en Texas (38.000) y Florida (22.800). El informe también refleja que la tasa de desempleo subió en 4 estados, bajó en 3 y se mantuvo sin cambios en el resto. Solamente dos estados y el Distrito Federal registraban una tasa de paro superior al 5%. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,3%, mientras que el 2,4% de Iowa es la más baja.

En términos interanuales, el empleo creció en 40 estados y permaneció sin cambios sustanciales en el resto, mientras que la tasa de paro ha descendido en 14 estados y se ha mantenido sin variación en el resto.

Map 1. Unemployment rates by state, seasonally adjusted, December 2018



Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.148.755 durante la semana que terminó el 12 de enero, con una tasa de percepción de prestaciones del 32,88%.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se mantuvo estable en enero en 34,5 horas. En el sector industrial, la jornada media semanal contrajo una décima, situándose en 40,8 horas. La de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión no varió y se mantuvo en 33,7 horas semanales.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en 3 centavos de dólar en enero, subiendo a 27,56 dólares, y ha crecido 85 céntimos en los últimos doce meses (+3,2%). Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó en enero 3 centavos de dólar, situándose en 23,12 dólares por hora.

Consideraciones finales

Los datos del informe se consideran positivos. La expansión del empleo continúa a pesar de las incertidumbres de la economía y a pesar de los esfuerzos de la Reserva Federal para enfriar el crecimiento.

El aumento de la tasa de desempleo se puede atribuir a los efectos del cierre parcial de la administración federal, porque tanto los trabajadores de la administración como los de empresas contratistas que paralizaron su actividad se contabilizaron como desempleados. Se recuerda que la inactividad durante 35 días en el 25% de la administración federal afectó aproximadamente a 380,000 trabajadores federales que quedaron sin trabajo, y obligó a otros 420.000 a trabajar sin cobrar.

Otro factor a considerar es el aumento de la tasa de actividad, que ha alcanzado su nivel más alto desde septiembre de 2013. No sólo crece el número activos, sino que además los recién incorporados encuentran empleo.

Los salarios continuaron creciendo a buen ritmo, aunque más suave que a finales de 2018.

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE NOVIEMBRE.-

En noviembre de 2018, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 18,5%, dos décimas menos que en octubre, y 2,6 puntos menos que en noviembre de 2017 (cuando fue 21,1%).

El número de empleados ascendió a 3.865.670 personas, mientras que el número de desempleados fue de 875.195 y el de inactivos 3.218.868. El número de empleados aumentó en 138.566 personas (+3,7%) en comparación con noviembre de 2017 y en 30.010 personas en comparación con octubre de 2018 (+0,8%). Los desempleados disminuyeron en 120.587 personas en comparación con noviembre de 2017 (-12,1%) y en 5.948 personas en comparación con octubre de 2018 (-0,7%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 58.336 personas en comparación con noviembre de 2017 (-1,8%) y en 27.385 personas en comparación con octubre de 2018 (-0,8%).

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

	NOVIEMBRE					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Empleados	3.491.299	3.535.037	3.620.867	3.665.618	3.727.104	3.865.670
Desempleados	1.331.698	1.234.204	1.172.810	1.115.197	995.782	875.195
Inactivos	3.343.831	3.345.989	3.276.569	3.254.813	3.277.204	3.218.868
Tasa de paro	27,6	25,9	24,5	23,3	21,1	18,5

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

Género	NOVIEMBRE					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hombres	24,5	22,9	21,1	19,6	17,2	14,3
Mujeres	31,7	29,6	28,7	27,9	25,9	23,7
Total	27,6	25,9	24,5	23,3	21,1	18,5

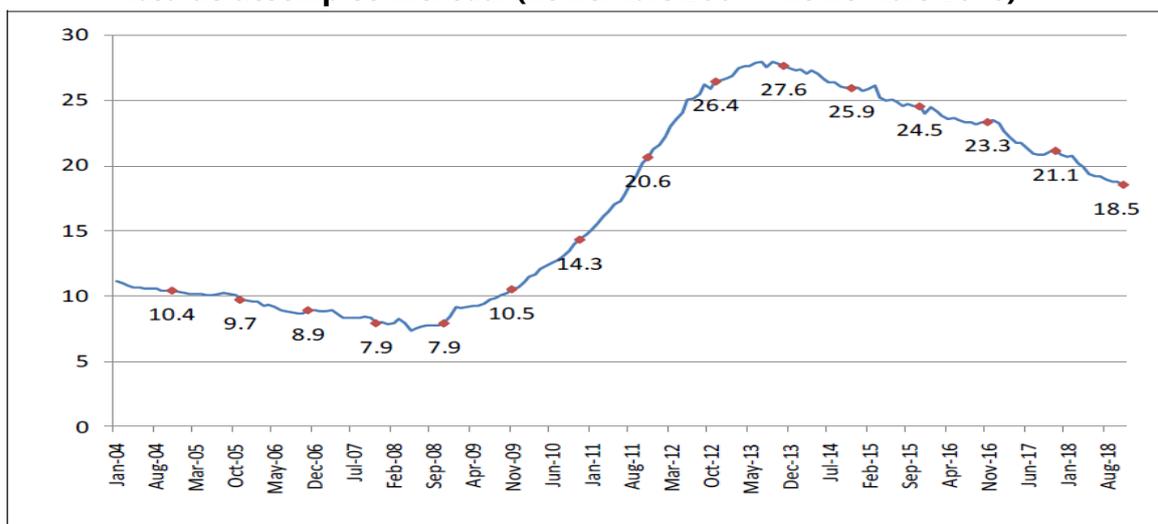
Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: noviembre 2013-2018

Tramos de edad	NOVIEMBRE					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
15-24 años	56,9	51,4	48,6	46,0	44,3	39,1

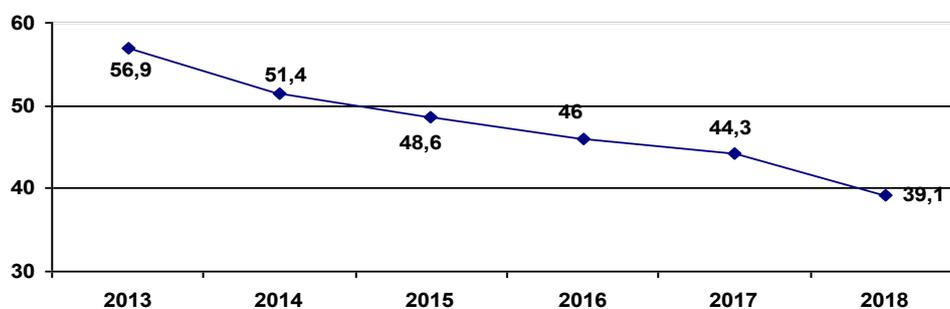
25-34 "	36,6	32,7	31,9	29,2	26,2	23,8
35-44 "	23,8	22,5	21,8	20,1	19,1	16,6
45-54 "	20,6	19,7	19,2	19,0	16,9	15,1
55-64 "	16,8	16,6	17,4	19,8	17,1	13,7
65-74 "	10,6	14,8	10,9	13,3	11,9	11,9
Total	27,6	25,9	24,5	23,3	21,1	18,5

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (noviembre 2004 – noviembre 2018)



**EVOLUCIÓN DEL DESEMPEÑO JUVENIL
(meses de noviembre 2013-2018)**

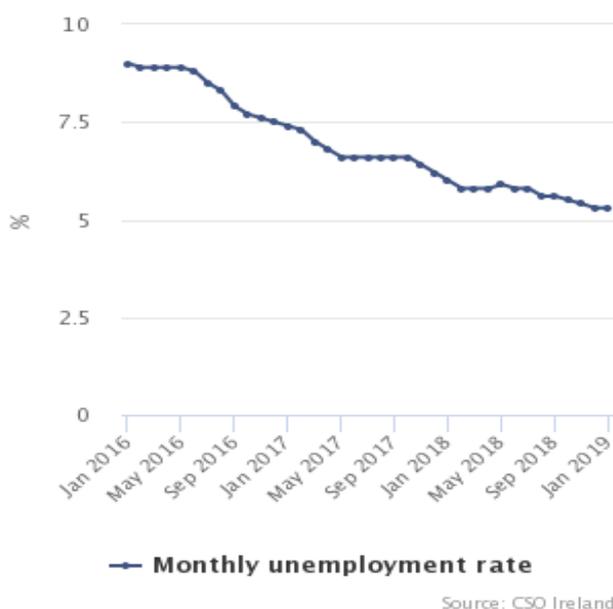


IRLANDA

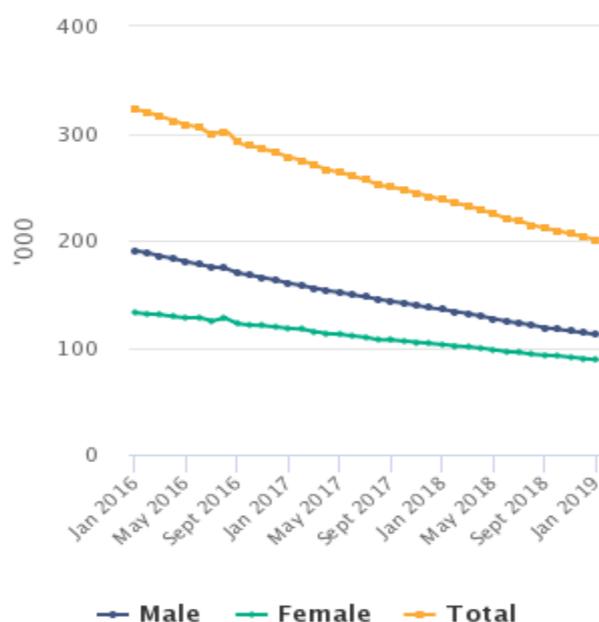
ESTADÍSTICAS MENSUALES

Los últimos datos de la Oficina Central de Estadística (CSO) muestran que en enero la tasa de desempleo se ha mantenido, por segundo mes consecutivo, en el 5,3%, (solo 600 desempleados menos) manteniéndose en el nivel más bajo de la última década. En términos anuales se registraron 127.300 desempleados, 13.400 menos que el año anterior. El desempleo juvenil ha alcanzado el 12,4%, dos décimas más que diciembre, con un total de 38.100 desempleados.

Figure 1 Monthly unemployment rate (ILO), January 2016 to January 2019



Según la Oficina Central de Estadísticas, en enero se registraron 200.300 beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*), 3.200 menos que en el mes anterior (-1,6%). Se trata nuevamente de la cifra más baja desde mayo de 2008. En términos anuales ha descendido un 15,9%, con 37.759 perceptores menos. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 79.010, una caída del 19,4% respecto al año anterior. El número de jóvenes menores de 25 años perceptores de esta prestación se sitúa en el 10,5 %, con un total de 20.877.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted

Source: CSO Ireland

Creación de un fondo de 750.000 euros para start-ups de todos los sectores

La ministra irlandesa de Empresa e Innovación, Heather Humphreys, anunció el pasado 16 de enero, la creación de un Fondo para la Competitividad (*Competitive Start Fund, CSF*), de 750.000 euros. El plazo para que las empresas presenten sus candidaturas permaneció abierto desde el 29 de enero al 12 de febrero.

Los 75.000 euros del Fondo se repartirán, de forma equitativa, a 15 empresas y start-ups de éxito, con cantidades de hasta 50.000 euros.

El CSF proporciona, a emprendedores y empresas de nueva creación, la financiación inicial necesaria para comprobar el funcionamiento de sus productos y servicios y el progreso de sus planes de negocio en un mercado global. El fondo está diseñado para facilitar que estas empresas produzcan tecnologías claves y mejoren su posición comercial.

*Enterprise Ireland*⁴ está intentando atraer proyectos en fase inicial que puedan demostrar que:

⁴ Enterprise Ireland: agencia estatal irlandesa que trabaja con empresas irlandesas para ayudarlas a comenzar, crecer, innovar y ganar ventas de exportación en los mercados globales. Enterprise Ireland trabaja en colaboración con empresarios, empresas irlandesas y comunidades de investigación e inversión para desarrollar el comercio internacional, la innovación, el liderazgo y la competitividad de Irlanda, fomentando el crecimiento económico sostenible y el desarrollo regional, colaborando a crear y mantener el empleo en Irlanda.

- el producto o servicio ha alcanzado una mínima fase de viabilidad, alcanzando como mínimo el estado beta⁵;
- el producto o servicio ha sido validado para su explotación mediante pruebas con clientes;
- existe una propuesta formalmente presentada, respaldada por estudios de mercado realizados entre clientes o potenciales clientes, dirigida a cubrir un vacío en el mercado;
- se han identificado canales adecuados para los mercados internacionales.

El CSF forma parte de la estrategia de *Enterprise Ireland* para aumentar el número y la calidad de las empresas de alto potencial (Startup HPSU⁶) que tengan capacidad para emplear a más de 10 personas y alcanzar un millón de euros en ventas en exportación en un período de tres años.

La Ministra Heather Humphreys ha manifestado que en Irlanda se ha promovido un entorno para emprendedores en el que estos puedan ideas innovadoras en una realidad empresarial. Iniciativas específicas, como este Fondo, constituyen un apoyo vital para las nuevas empresas en su etapa inicial, siendo un elemento integral del apoyo que ofrece desde el ministerio a los emprendedores a través de *Enterprise Ireland*. El CSF proporciona un valioso apoyo comercial y oportunidades de redes para empresarios y empresas innovadoras en sus inicios.

[Enterprise Irlanda logra cotas históricas en la creación de empleo](#)

El Ministerio de Empresa e Innovación y la agencia responsable del desarrollo global de los negocios irlandeses, *Enterprise Ireland (EI)*, han revelado que en 2018 se crearon 18.846 nuevos puestos de trabajo a través de empresas apoyadas por *Enterprise Ireland*. El número de trabajadores empleados en compañías con apoyo de esta Agencia aumentó hasta el 4,4% en 2018., alcanzando las mayores cotas de sus 20 años de historia.

La mayoría de los puestos creados (61%) se localizan fuera de la capital del país, ascendiendo los niveles de empleo en estas regiones. En la actualidad el 64% del total de empleo en empresas apoyadas por *Enterprise Ireland* se concentra en provincias.

Los sectores en los que se han observado mayor crecimiento profesional han sido: ciencias de la vida (8%), construcción (8%),

⁵ El producto o servicio está funcionalmente completo y prácticamente se puede ver casi como va a ser en su versión final o definitiva.

⁶ Start-ups de alto potencial (High Potential Start-Ups)

electrónica (7%), ganadería (5%) y alimentación (3%), lo que supuso la creación de 9.118 nuevos empleos en 2018.

La Ministra de Empresa e Innovación, Heather Humphreys, ha recibido los resultados con satisfacción, señalando que suponen un gran logro y una evidencia de la capacidad de adaptación de las empresas irlandesas en el contexto de Brexit. Han sido especialmente bien recibidos los resultados de las empresas apoyadas por *IDA* (agencia para la atracción y retención de capital financiero extranjero) en 2018.

Humphreys ha señalado que, tras alcanzar índices cercanos al pleno empleo, el objetivo debe pasar ahora de fomentar el retorno al mercado laboral a la creación de trabajos sostenibles que puedan hacer frente a los nuevos retos y adoptar las nuevas tecnologías. Para ello se contará con el nuevo plan de empleo, *Future Jobs plan*, que se publicará próximamente. Este servirá de guía para la próxima fase del desarrollo económico de Irlanda, integrando las mejoras logradas desde la recesión económica.

El año 2018 ha sido un año fuerte para la creación de empleo, alcanzando los 215.207 empleados en empresas patrocinadas por *EI*, en toda Irlanda, y la creación de más de 18.800 nuevos puestos de trabajo. Teniendo en cuenta que la estrategia de cuatro años *Build Scales and Expand Reach 2017-2020*⁷, se encuentra a mitad de su periplo, estas cifras apuntan la posibilidad de superar el ambicioso objetivo de crear 60.000 nuevos puestos de trabajo para finales de 2020.

Los resultados actuales sugieren que aún no se observa un impacto significativo del Brexit en las empresas irlandesas. No obstante, conforme se aproxima la fecha límite del 29 de marzo y continúa la incertidumbre, se puede augurar un 2019 difícil para algunos exportadores irlandeses. Las continuas dudas sobre el resultado de las negociaciones del Brexit, la volatilidad de las divisas, los acuerdos de transición, las aduanas y la logística, y los posibles retrasos en la actividad de inversión son, en estos momentos, preocupaciones fundamentales para los exportadores.

A pesar de que el 85% de las empresas apoyadas por *Enterprise Ireland* han tomado medidas para el Brexit, *EI* continúa esforzándose en ayudar a innovar, diversificar y competir para mejorar los negocios irlandeses y mitigar las consecuencias del Brexit en base a los resultados de 2018. Para ello está trabajando intensamente con

⁷ Estrategia de EI para el período 2017-2020, para la mejora del potencial internacional promoviendo y apoyando a empresas ambiciosas a incrementar la magnitud de sus negocios y su expansión a nuevos mercados.

las empresas exportadoras en planes de contingencia para el Brexit, aprobando en 2018, 74 millones de euros de financiación para 535 empresas de las más expuestas al Brexit.

En 2018, *Enterprise Ireland* también registró las siguientes actuaciones:

- Más de 1.000 empresas expuestas al Brexit tuvieron intervenciones al respecto, incluyendo sesiones de consultoría individualizadas para la planificación de contingencias, formación, innovación, competitividad y apoyo para la diversificación financiera con motivo del Brexit.

- 3.700 cuadros de mando para PYMEs fueron completados.

- Más de 600 empresas afectadas por el Brexit con exportaciones al Reino Unido superiores al 20%, han desarrollado nuevos planes de crecimiento para mitigar sus efectos.

- Más de 400 empresas expuestas al Brexit participan activamente con oficinas internacionales de *Enterprise Ireland* en mercados clave.

- Más de 430 empresas participaron en más de 200 eventos comerciales de *Enterprise Ireland*

- Lanzamiento del nuevo curso de formación en línea *Customs Insights*⁸.

- Se contabilizaron más de 100.000 visitas a la página web www.prepareforbrexit.com/

Como parte de la respuesta al Brexit *Enterprise Ireland* ha anunciado una importante campaña para apoyar la diversificación de los exportadores irlandeses, incluida una importante expansión de su red de oficinas en el extranjero (en 14 mercados prioritarios) durante los próximos 18 meses con el fin de ayudar a las empresas a expandirse más allá de Reino Unido, incluyendo:

- Nuevas oficinas de *Enterprise Ireland* en mercados como Alemania, Francia, EE.UU., Dinamarca, Vietnam y Australia.

- Aumentando los recursos humanos en mercados en los que *Enterprise Ireland* ya tenga presencia, incluyendo Italia, Hungría, Brasil y EE.UU.

- Aumentando los recursos de personal en nuevos mercados, incluyendo China, Escocia y Nueva Zelanda.

Esta mayor presencia en el extranjero se basará en el trabajo realizado por *Enterprise Ireland* en 2018, durante el cual ayudó a las empresas irlandesas a conseguir 1.504 nuevos contratos, abrió 402 nuevas oficinas en el extranjero y atrajo a 1.023 compradores internacionales a Irlanda.

⁸ Destinado a ayudar a las empresas a entender la terminología esencial aduanera y los procedimientos necesarios para persistir tras el Brexit.

Como parte de la estrategia *Global Ireland 2025*⁹ del Gobierno, se han asignado 3 millones de euros adicionales a *Enterprise Ireland* en el presupuesto de 2019. Esta financiación se utilizará para ampliar la presencia global de la Agencia, lo que permitirá difundir la capacidad irlandesa entre un número aún mayor de compradores internacionales.

La inminencia del Brexit ha convertido la consolidación de las exportaciones a Reino Unido y la expansión de las exportaciones en los mercados globales en prioridad fundamental para *Enterprise Ireland*. En paralelo, continúa con su estrategia de diversificación con el fin de reducir la dependencia de Reino Unido (las exportaciones a Reino Unido han caído del 44% en 2007 al 34% en 2017).

En 2019 se han fijado cinco prioridades estratégicas primordiales: el apoyo a las empresas para que se preparen para un Brexit duro, el desarrollo de puestos de trabajo regionales y el impulso de la innovación, la competitividad y la diversificación entre los exportadores irlandeses.

⁹ Iniciativa para duplicar el ámbito y el impacto de la presencia de Irlanda (en términos de diplomacia, cultura, negocios, ayuda exterior, turismo y comercial) a nivel mundial para 2025.

ITALIA

LOS DATOS (PROVISIONALES) DE DICIEMBRE

En diciembre de 2018 se confirma un marco de ligero crecimiento del empleo, presente desde hace algunos meses, con señales de disminución del desempleo. Al contrario de los dos meses anteriores, el ligero incremento del empleo vuelve a deberse a un crecimiento de los trabajadores por cuenta ajena con contrato temporal que es mayor que el descenso de los fijos, a lo que se añade una recuperación en el número de autónomos. El segundo mes consecutivo de disminución de los desempleados sin embargo, no es suficiente para evitar un aumento del desempleo en la media del cuarto trimestre. La disminución más bien contenida de la inactividad registrada en diciembre no consiente volver a los mínimos históricos alcanzados en abril y junio de 2018.

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de diciembre de 2018, el número de desempleados (2.682.000) registra una disminución del 1,6%, (equivalente a 44.000 desempleados) a nivel mensual y del 4,8% (-137.000) respecto a diciembre de 2017. La tasa de desempleo, del 10,3%, baja en dos décimas a nivel mensual y en 6 décimas a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha subido una décima a nivel mensual y ha bajado en 9 décimas respecto a diciembre de 2017, cifrándose en un 31,9%. Los desempleados de este tramo de edad son 493.000, es decir 10.000 más que en noviembre (+2,0%) y 2.000 menos que en diciembre del año pasado (esto es -0,5%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.269.000, es decir 23.000 más que en el mes anterior (+0,1%) y 202.000 más (+0,9%) que en diciembre de 2017. La tasa de empleo se sitúa en el 58,8%, una décima más que en noviembre y 7 décimas más que en diciembre del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en diciembre ha bajado un 0,1% (-16.000 personas) respecto a noviembre. La disminución se concentra entre las mujeres y está distribuida por todos los tramos de edad excepto el que va de los 25 a los 34 años, que registran un aumento de 28.000. La tasa de inactividad sube al 34,3%, sin variaciones respecto al mes anterior y en disminución en 4 décimas a nivel interanual.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (diciembre 2018)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	10,3	-0,2	-0,6
Tasa de desempleo juvenil	31,9	+0,1	-0,9
Tasa de empleo	58,8	+0,1	+0,7
Tasa de inactividad	34,3	0,0	-0,4

Fuente: ISTAT

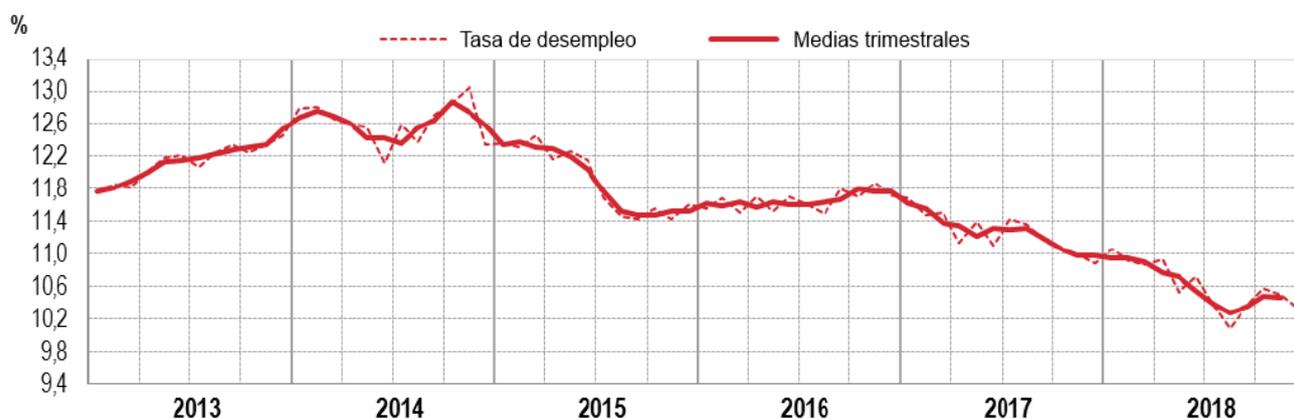
Ocupados por posición profesional y carácter del empleo (Diciembre 2018 – Datos desestacionalizados)

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre noviembre 2018)		Variación interanual (sobre diciembre 2017)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.269	+23	+0,1	+12	+0,1
Por cuenta ajena	17.936	+12	+0,1	+20	+0,1
Fijos	14.806	-35	-0,2	+16	+0,1
Temporales	3.130	+47	+1,5	+4	+0,1
Autónomos	5.334	+11	+0,2	-8	-0,1

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO

Enero 2013 - Diciembre 2018 - datos en porcentaje, valores desestacionalizados

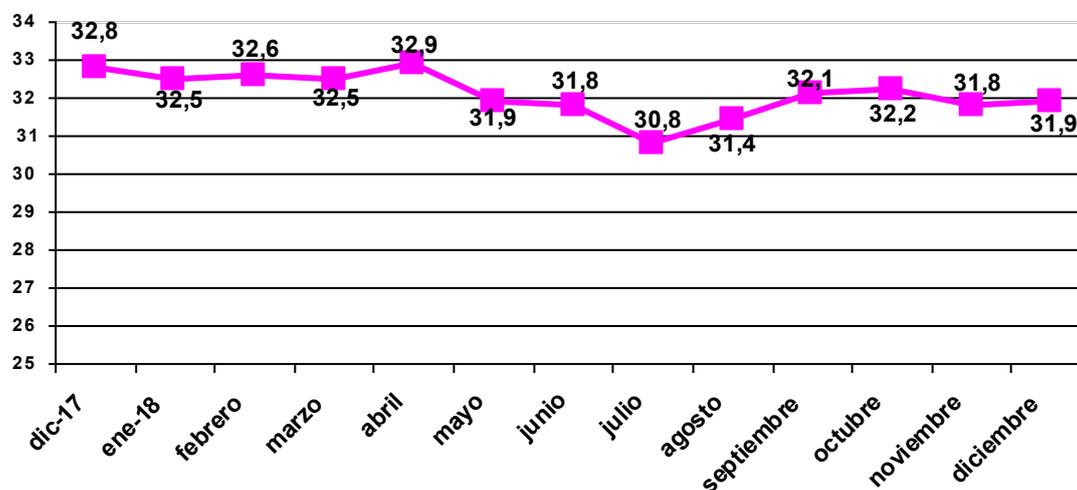


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (diciembre 2018)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	493.000	+10.000	+2,0	-2.000	-0,5
Empleados	1.051.000	+15.000	+1,5	+36.000	+3,6
Inactivos	4.326.000	-25.000	-0,6	-29.000	-0,7

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	31,9	+0,1	-0,9
Tasa de empleo	17,9	+0,3	+0,6
Tasa de inactividad	73,7	-0,4	-0,6

TASA DE DESEMPEÑO JUVENIL (15-24 años)



REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 22 de enero de 2018, referentes al trimestre septiembre-noviembre 2018, reflejan que la tasa de empleo se ha incrementado mientras que el número de desempleados se ha mantenido casi sin cambios. La tasa de inactividad, por su parte, ha observado un descenso.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*¹⁰, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,53 millones de personas trabajando**, un aumento de 141.000 personas con respecto al periodo junio-agosto 2018 y de 328.000 con respecto al año anterior. La **tasa de empleo¹¹ ha ascendido al 75,8%**, la más alta desde que comenzaron los registros. En términos anuales, la subida ha sido de cinco décimas.

Por su parte, hubo **1,37 millones de personas desempleadas**, manteniéndose sin cambios con respecto al trimestre junio-agosto 2018, pero 68.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo¹² ha descendido al 4%**, la más baja desde el trimestre diciembre 1974-febrero 1975.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas¹³ fue 8,65 millones**, 100.000 menos que en el trimestre junio-agosto 2018 y 86.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 21%**, sin cambios con respecto a junio-agosto 2018 y dos décimas menos que el año anterior.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio¹⁴ en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **augmentó un 3,3%**, excluyendo las bonificaciones y un 3,4 incluyéndolas. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se incrementó un 1,1%** excluyendo las bonificaciones salariales y un 1,2% incluyéndolas.

¹⁰

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

¹¹ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

¹² Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

¹³ 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.

¹⁴ 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.

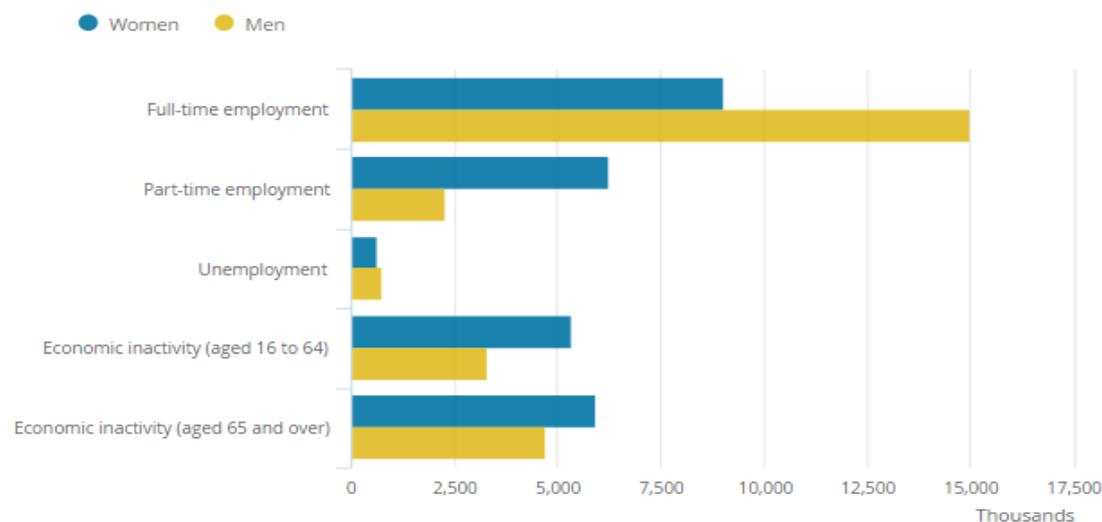
Table 1: Summary of UK labour market statistics for September to November 2018, seasonally adjusted

	Number (thousands)	Change on Jun to Aug 2018	Change on Sep to Nov 2017	Headline Rate (%)	Change on Jun to Aug 2018	Change on Sep to Nov 2017
Employed	32,535	141	328			
Aged 16 to 64	31,264	111	237	75.8	0.2	0.4
Aged 65 and over	1,271	30	91			
Unemployed	1,372	8	-68	4.0	0.0	-0.2
Aged 16 to 64	1,357	11	-60			
Aged 65 and over	15	-3	-8			
Inactive	19,262	-74	41			
Aged 16 to 64	8,648	-100	-86	21.0	-0.3	-0.3
Aged 65 and over	10,615	26	127			

Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

El siguiente gráfico muestra, en miles, los datos del mercado laboral para el trimestre de referencia, con ajuste estacional, desglosado por sexo (mujeres en azul, hombres en amarillo).

Figure 1: Summary of UK labour market statistics for September to November 2018, seasonally adjusted

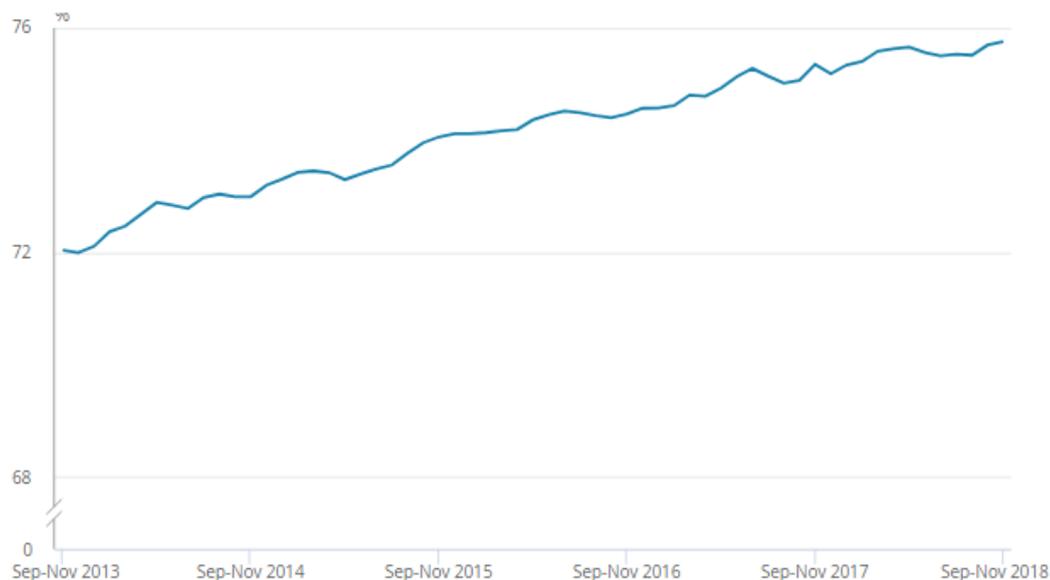


Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

1. TASA DE EMPLEO

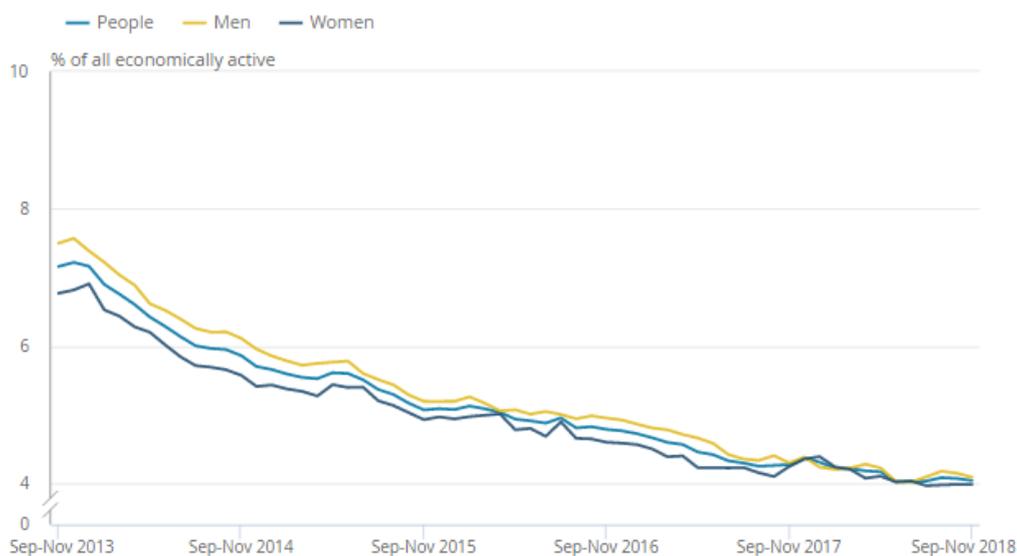
September to November 2013 to September to November 2018



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

2. TASA DE DESEMPLEO

September to November 2013 to September to November 2018



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

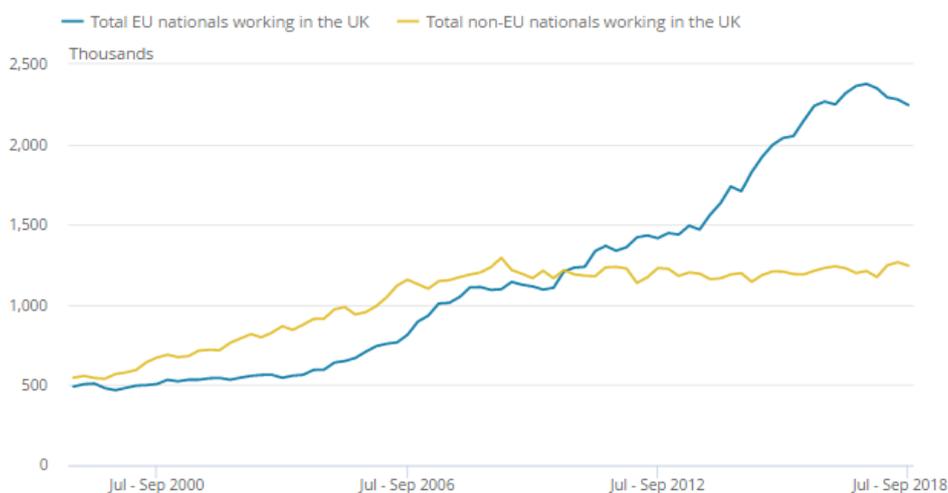
El salario semanal medio de Gran Bretaña en el mes de noviembre de 2018 en términos nominales (no ajustado por la inflación) fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 494 libras semanales brutas. En noviembre de 2017 fue de 478 libras.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 527 libras semanales brutas. Un año antes era de 510 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 julio-septiembre de 2017 y julio-septiembre de 2018 **el número de trabajadores de la UE descendió en 132.000, hasta situarse en los 2,25 millones**. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE aumentó en 34.000, alcanzando los 1,24 millones.

Figure 1: Non-UK nationals (aged 16 years and over) working in the UK, not seasonally adjusted

July to September 1998 to July to September 2018



Source: Labour Force Survey: Office for National Statistics

RUMANIA

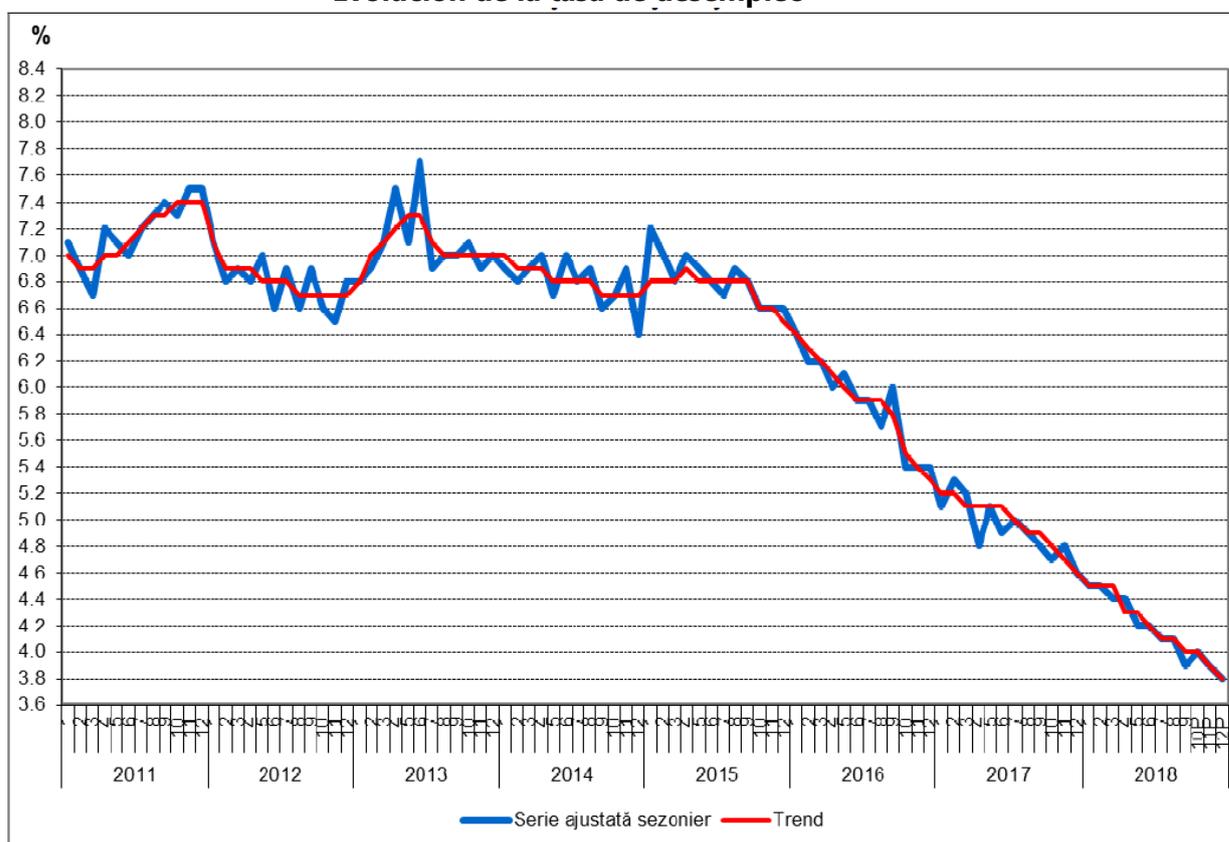
DESEMPLEO EN DICIEMBRE.

En diciembre de 2018, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 3,8 %, una décima menos que en el mes anterior.

El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de diciembre de 2018 fue de 350.000 personas, registrando una disminución tanto frente al mes anterior (358.000) como respecto al mismo mes del año anterior (419.000). Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,3 puntos a la de las mujeres (respectivamente 4,3% y 3,0%).

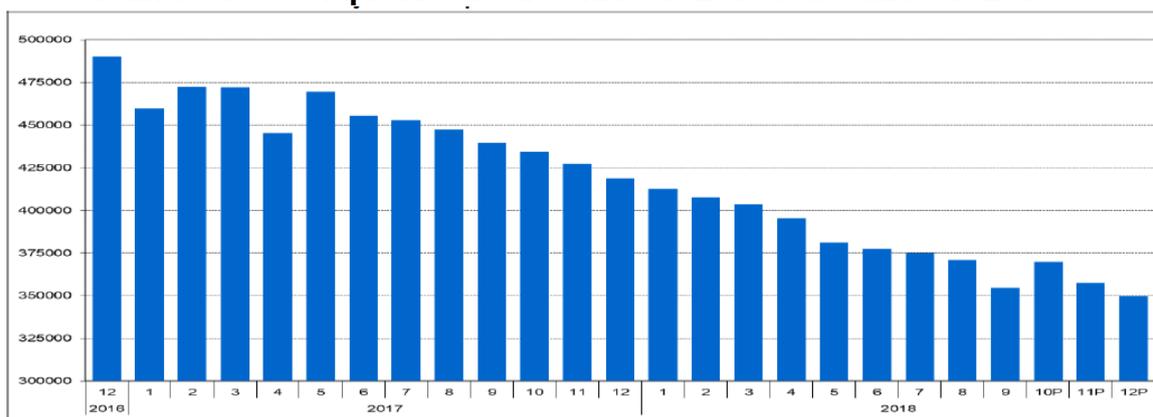
La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) en septiembre de 2018 (último dato disponible), registra un 16,2%, siendo del 15,6% para los hombres y del 17,2% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Los datos de noviembre y diciembre son provisionales

Número de desempleados de diciembre de 2016 a diciembre de 2018



Los datos de julio agosto y noviembre han sido revisados; los de diciembre son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

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

Los datos de octubre, noviembre y diciembre son provisionales

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

UN DECRETO PARA LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DESTINADAS A SUPRIMIR LAS DIFERENCIAS DE REMUNERACIÓN ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LA EMPRESA

Decreto nº 2019-15, del 8 de enero de 2019, para la aplicación de las disposiciones destinadas a suprimir las diferencias de remuneración entre las mujeres y los hombres en la empresa y relativas a la lucha contra las violencias sexuales y las actuaciones sexistas en el trabajo

Colectivos afectados: empresarios de derecho privado así como sus asalariados; personal de las personas públicas empleado en condiciones de derecho privado.

Asunto: medidas destinadas a suprimir las divergencias de remuneración entre las mujeres y los hombres en la empresa y relativas a la lucha contra las violencias sexuales y las actuaciones sexistas en el trabajo.

Entrada en vigor: el texto entra en vigor el 1 de enero de 2019.

Reseña: el decreto precisa la metodología para calcular los indicadores relativos a las diferencias de remuneración entre las mujeres y los hombres y las actuaciones establecidas para suprimirlas, así como sus modalidades de publicación. Precisa los plazos de publicación del nivel de resultado obtenido por la empresa respecto a los indicadores, que deberá publicarse anualmente, a más tardar el 1 de marzo del año en curso, de conformidad con el año anterior. Define las condiciones de fijación de la penalización financiera en ausencia de los resultados esperados tres años después de la primera publicación de los indicadores por la empresa de un nivel de resultado inferior a setenta y cinco puntos. Precisa también el nivel de resultado por debajo del cual deben aplicarse medidas de corrección y puede aplicarse una sanción financiera al empresario tras un plazo de tres años. Determina, por fin, la lista de los servicios y autoridades competentes en cuanto a acoso sexual. Define las medidas transitorias aplicables en cuanto a la publicación del nivel de resultado obtenido por la empresa.

Referencias: el decreto se toma en aplicación de los artículos 104 y 105 de la ley nº 2018-771 del 5 de septiembre de 2018, para la libertad de elegir su futuro profesional. Las disposiciones del Código de trabajo modificadas por este decreto pueden consultarse, en su

redacción resultante de esta modificación, en Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Artículo 1

Después del capítulo II, del título IV, del libro I la primera parte del Código de trabajo, se inserta un capítulo II bis, con esta redacción:

CAPÍTULO II BIS MEDIDAS DESTINADAS A SUPRIMIR LAS DIFERENCIAS DE REMUNERACIÓN ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LA EMPRESA

Artículo D. 1142-2. – Para las empresas con más de doscientos cincuenta asalariados, los indicadores mencionados en el artículo L. 1142-8 son los siguientes:

- 1º La divergencia de remuneración entre las mujeres y los hombres, calculada a partir de la media de la remuneración de las mujeres comparada con la de los hombres, por grupo de edad y por categoría de puestos equivalentes;
- 2º La divergencia de la tasa de aumentos individuales de salario que no corresponden a promociones entre las mujeres y los hombres;
- 3º La divergencia de la tasa de promociones entre las mujeres y los hombres;
- 4º El porcentaje de asalariados que se benefician de un aumento en el año de su vuelta tras un permiso de maternidad, si se han producido aumentos durante el período durante el cual se tomó el permiso;
- 5º El número de asalariados del sexo infrarrepresentado entre los diez asalariados que perciben las remuneraciones más altas.

Estos indicadores se calculan según las modalidades definidas en el Anexo I que figura al final del presente capítulo. En caso de constitución de un Comité social y económico [CSE] en una unidad económica y social reconocida mediante un acuerdo colectivo o mediante la decisión del tribunal entre varias empresas jurídicamente distintas, los indicadores son calculados en el ámbito de la unidad económica y social.

Artículo D. 1142-2-1. – Para las empresas con entre cincuenta y doscientos cincuenta asalariados, los indicadores mencionados en el artículo L. 1142-8 son los siguientes:

- 1º La divergencia de remuneración entre las mujeres y los hombres, calculada a partir de la media de la remuneración de las mujeres comparada con la de los hombres, por grupo de edad y por categoría de puestos equivalentes;

2º La divergencia de la tasa de aumentos individuales de salario entre las mujeres y los hombres;

3º El porcentaje de asalariados que se benefician de un aumento en el año que sigue a su vuelta del permiso de maternidad, si se han producido aumentos durante el período durante el cual se tomó el permiso;

4º El número de asalariados del sexo infrarrepresentado entre los diez asalariados que perciben las remuneraciones más altas.

Estos indicadores se calculan según las modalidades definidas en el Anexo II que figura al final del presente capítulo. En caso de constitución de un Comité social y económico en una unidad económica y social reconocida mediante un acuerdo colectivo o mediante la decisión del tribunal entre varias empresas jurídicamente distintas, los indicadores son calculados en el ámbito de la unidad económica y social.

Artículo D. 1142-3. - El nivel de resultado obtenido por la empresa respecto a los indicadores definidos en los artículos D. 1142-2 y D. 1142-2-1 se determina según las modalidades fijadas en los Anexos I e II que figuran al final del presente capítulo.

Artículo D. 1142-4. - El nivel de resultado mencionado en el artículo D. 1142-3 se publica anualmente, a más tardar el 1 de marzo del año en curso, referido al año anterior, en el sitio Internet de la empresa cuando el mismo exista. En su defecto, se pone en conocimiento de los asalariados por cualquier medio.

Artículo D. 1142-5. - Los indicadores definidos en los artículos D. 1142-2 y D. 1142-2-1, así como el nivel de resultado mencionado en el artículo D. 1142-3, se ponen a disposición del Comité social y económico, según la periodicidad fijada en el artículo D. 1142-4, en las condiciones previstas en el segundo párrafo del artículo L. 2312-18. Los resultados son presentados por categoría socio-profesional, nivel o coeficiente jerárquico o según los niveles del método de clasificación de los puestos de la empresa. Esta información se acompaña de todas las precisiones útiles para su comprensión, en particular, las relativas a la metodología aplicada, la distribución de los asalariados por categoría socio-profesional o según los niveles del método de clasificación de los puestos de la empresa y, cuando proceda, de las medidas de corrección consideradas o ya aplicadas.

Las disposiciones previstas en el primer párrafo se aplican también en los casos, previstos en los Anexos I y II, cuando algunos indicadores no pueden calcularse. En ese caso, la información al Comité social y económico se acompaña de todas las precisiones que explican las razones por las que los indicadores no pudieron calcularse.

El conjunto de esta información se transmite también a los servicios del ministro encargado de Trabajo según un modelo y un procedimiento de declaración en línea definidos por decreto del ministro a cargo de Trabajo.

Artículo D. 1142-6. – Las medidas de corrección y, cuando proceda, la programación de medidas financieras de recuperación salarial, previstas en el artículo L. 1142-9, deben aplicarse en cuanto el nivel de resultado mencionado en el artículo D. 1142-3 sea inferior a setenta y cinco puntos.

Artículo D. 1142-7. – Cada director regional de las empresas, de la competencia, el consumo, trabajo y el empleo [DIRECCTE] designa uno o más coordinadores encargados de acompañar a las empresas de cincuenta a doscientos cincuenta asalariados, a petición suya, para el cálculo de los indicadores mencionados en el artículo D. 1142-2 y, cuando proceda, para la definición de las medidas de corrección adecuadas y pertinentes.

Artículo D. 1142-8. – No puede aplicarse a una empresa la sanción mencionada en el artículo L. 1142-10 antes de que expire un plazo de tres años a partir de la publicación de un nivel de resultado menor de setenta y cinco puntos. Si la misma alcanza un nivel de resultado al menos igual a setenta y cinco puntos antes de la expiración de este plazo, se le concede un nuevo plazo de tres años para aplicar medidas de corrección a partir del año en que se publique un nivel de resultado inferior a este número.

La empresa cuyos efectivos alcancen cincuenta asalariados tiene tres años para aplicar las disposiciones previstas en los artículos D. 1142-4 a D. 1142-6. Las modalidades de cálculo de los efectivos de personal son las previstas en los artículos L. 1111-2, L. 1111-3 y L. 1251-54.

Artículo D. 1142-9. – Cuando el agente de control de la Inspección de trabajo constata que el nivel de resultado mencionado en el artículo D. 1142-3, es, desde hace tres años, inferior a setenta y cinco puntos, transmite al director regional empresas, de la competencia, el consumo, el trabajo y el empleo [DIRECCTE] un informe sobre esta situación.

Artículo D. 1142-10. – Cuando el director regional de las empresas, de la competencia, el consumo, trabajo y el empleo prevea imponer la sanción mencionada en el artículo L. 1142-10, informará al empresario, por cualquier medio que permita otorgar una fecha cierta de su recepción por el destinatario, en un plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de transmisión del informe mencionado en el artículo D. 1142-9.

Invita al empresario a presentarle sus observaciones y a justificar, cuando proceda, los motivos de su incumplimiento en el plazo de un mes. Este plazo puede prorrogarse un mes a petición del interesado, si las circunstancias o la complejidad de la situación lo justifican. El empresario puede ser oído a petición propia.

Artículo D. 1142-11. - El director regional de las empresas, de la competencia, el consumo, trabajo y el empleo tiene en cuenta las medidas adoptadas por la empresa en cuanto a igualdad salarial entre las mujeres y los hombres, la buena fe del empresario, así como los motivos del incumplimiento que él ha justificado, bien para conceder al empresario el plazo suplementario de una duración máxima de un año previsto en el artículo L. 1142-10, para alcanzar el nivel de resultado mencionado en el artículo D. 1142-3, bien para determinar el importe de la sanción.

Entre los motivos de incumplimiento, son tenidos en cuenta, en particular:

- 1º El acaecimiento de dificultades económicas en la empresa;
- 2º Las reestructuraciones o fusiones en curso;
- 3º La existencia de un procedimiento colectivo en curso.

Artículo D. 1142-12. - Cuando el director regional de las empresas, de la competencia, el consumo, trabajo y el empleo decida conceder un plazo suplementario al empresario, le notificará su decisión, por cualquier medio que permita otorgar una fecha cierta de su recepción por el destinatario, en el plazo de dos meses, a partir de la expiración del término previsto en el segundo párrafo del artículo D. 1142-10.

Artículo D. 1142-13. - La sanción mencionada en el artículo L. 1142-10 se calcula sobre la base de las rentas de actividad, tal como se tienen en cuenta para la determinación de la base de las cotizaciones definida en el artículo L. 242-1 del código de la Seguridad social y de la definida en el artículo L. 741-10 del código Rural y de la pesca marítima debidos durante el año civil que precede a la expiración del plazo de tres años concedido a la empresa para proceder al cumplimiento.

Artículo D. 1142-14. - El director regional de las empresas, de la competencia, el consumo, trabajo y el empleo envía al empresario, por cualquier medio que permita otorgar una fecha cierta de su recepción por el destinatario, una notificación justificada de la escala de sanción que se le aplica, en el plazo de dos meses, a partir de la expiración del plazo previsto en el segundo párrafo del artículo D. 1142-10. Le pide que responda comunicando las rentas de actividad que sirven de base al cálculo de la penalización de acuerdo con las disposiciones del artículo D. 1142-13, en el plazo de dos meses. En su defecto, la sanción se calcula sobre la base del doble del valor del

límite máximo mensual de la Seguridad social, por asalariado de la empresa y por mes incluido en el año civil mencionado en el artículo D. 1142-13.

El director regional de las empresas, de la competencia, el consumo, trabajo y el empleo expide un título de percepción y lo transmite al director departamental o, cuando proceda, regional de la hacienda pública que garantizará la recaudación como en cuanto a crédito extranjero al impuesto y al ámbito.

Artículo 2

Al título V, del libro primero, de la primera parte, de la parte reglamentaria del código de Trabajo, se añade un capítulo único así redactado:

CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo D. 1151-1. – La información prevista en el segundo párrafo del artículo L. 1153-5 precisa la dirección y el número de teléfono:

1º Del médico de trabajo o del servicio de salud en el trabajo competente para el establecimiento.

2º De la Inspección de trabajo competente así como el apellido del inspector competente.

3º Du Defensor de los derechos.

4º Del coordinador previsto en el artículo L. 1153-5-1 en toda empresa que emplee al menos a doscientos cincuenta asalariados.

5º Del coordinador previsto en el artículo L. 2314-1 cuando exista un Comité social y económico.

Artículo 3

El ministro encargado de Trabajo dirigirá al Consejo superior de la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, a más tardar el 30 de noviembre de 2019, un balance de las condiciones de aplicación de las disposiciones previstas en el artículo 1º de este decreto, en particular en las empresas de cincuenta a doscientos cincuenta asalariados.

Artículo 4

I) Las disposiciones del presente decreto entran en vigor el 1 de enero de 2019, a reserva de las disposiciones del II.

II)

1º De manera transitoria, por derogación de las disposiciones previstas en el artículo D. 1142-4, las empresas con más de 250 y menos de 1 000 asalariados podrán publicar su nivel de resultado hasta el 1 de septiembre de 2019 y las empresas de 50 a 250 asalariados hasta el 1 de marzo de 2020.

2º Hasta la entrada en vigor del decreto mencionado al segundo párrafo del artículo D. 1142-5, la información prevista en el primer párrafo del mismo artículo se transmiten a la dirección regional de las empresas, de competencia, del consumo, el trabajo y el empleo según un modelo definido por decreto de Ministro encargado del trabajo.

Artículo 5

La ministra de Trabajo y la secretario de Estado adjunta al Primer ministro, encargada de la igualdad entre las mujeres y los hombres y de la lucha contra las discriminaciones, son responsables, cada una en lo que le concierne, de la ejecución del presente decreto, que se publicará en el Journal officiel de la República Francesa.

ANEXOS

ANEXO I

MODALIDADES DE CÁLCULO Y EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES DEFINIDOS EN EL ARTÍCULO D. 1142-2 PARA LAS EMPRESAS CON MÁS 250 ASALARIADOS

1.- Período de referencia

El empresario puede elegir el período de doce meses consecutivos que sirven de período de referencia para el cálculo de los indicadores.

El empleador calcula los indicadores cada año, a más tardar el 1 de marzo del año en curso, a partir de los datos del período de referencia anual elegido por el empresario que precede el año de publicación de los indicadores.

2.- Asalariados a tener en cuenta para el cálculo de los indicadores

Los efectivos de los asalariados que deben tenerse en cuenta para el cálculo de los indicadores se aprecian sobre el período de referencia anual elegido por el empresario.

Los aprendices, los titulares de un contrato de profesionalización, los asalariados puestos a disposición de la empresa por una empresa exterior, los asalariados expatriados, así como los asalariados

ausentes más de la mitad del período de referencia anual no serán tenidos en cuenta en los efectivos de la empresa para el cálculo de los indicadores.

Las características individuales de los asalariados siguientes se aprecian el último día del período de referencia anual elegido por el empleador o el último día de presencia del asalariado en la empresa:

- la edad;
- el nivel o coeficiente jerárquico en aplicación de la clasificación de la rama;
- el nivel según el método de cotización de los puestos de la empresa;
- la categoría socio profesional.

3.- Elementos de la remuneración que deben ser tenidos en cuenta para el cálculo de los indicadores

La remuneración de cada asalariado, en el sentido del artículo L. 3221-3, se reconstituye en equivalente a tiempo pleno sobre el período de referencia anual en cuestión. Las indemnizaciones por despido y por pase a la jubilación, las primas vinculadas a un sometimiento particular que no se refiere a la persona del asalariado, las primas de antigüedad, las horas extraordinarias, las horas complementarias, así como los pagos efectuados de conformidad con «l'intéressement¹⁵» y la «participation»¹⁶.

4.- Método de cálculo de los indicadores y baremo a aplicar a los resultados así obtenidos

Los indicadores definidos en el artículo D. 1142-2 se calculan y evalúan según un baremo que va de 0 a 100 puntos, de acuerdo con los siguientes cuadros:

¹⁵ «L'intéressement» consiste, en el caso de los empresarios que hubieran celebrado un acuerdo en este sentido en entregar a los asalariados un complemento de remuneración basado sobre la realización de objetivos o resultados. Se trata de un dispositivo facultativo.

¹⁶ La «participation» tiene por objetivo garantizar colectivamente a los asalariados el derecho de participar en los resultados de la empresa. Toma la forma de una participación financiera, calculada en función del beneficio neto de la empresa, constituyendo la reserva especial de participación. Es un dispositivo obligatorio.

4.1.- Indicador relativo a la divergencia de remuneración entre las mujeres y los hombres			
Indicador	Método de cálculo	Resultados obtenidos	Número de puntos
Divergencia de remuneración entre las mujeres y los hombres (1º del artículo D. 1142-2)	<p>a) Se distribuye a los asalariados en grupos, según cuatro grupos de edad y por categoría de puestos equivalentes. Los grupos de edad son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – menos de 30 años; – de 30 a 39 años; – de 40 a 49 años; – 50 años y más. <p>Tratándose de categorías de puestos equivalentes, el empresario puede distribuir a los asalariados, previa consulta al CSE, por niveles o coeficientes jerárquicos, en aplicación de la clasificación de rama u otro método de calificación de los puestos. El método de clasificación de los puestos se adopta tras del dictamen del CSE.</p> <p>Si el empresario no desea distribuir a los asalariados por nivel o coeficiente jerárquico o según otro método de clasificación de los puestos, o si estos métodos de distribución no permiten calcular el indicador, distribuye a los asalariados entre las cuatro categorías socio profesionales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – obreros; – empleados; – técnicos y agentes de control; – ingenieros y cuadros. <p>b) Sólo son considerados los grupos que comprenden al menos tres hombres y tres mujeres. Si, en aplicación de esta regla, resulta imposible el cálculo del indicador por nivel o coeficiente jerárquico, en las condiciones previstas en a), respecto al criterio definido en el apartado 5.1, la clasificación por nivel o coeficiente jerárquico no se mantiene y se agrupa a los asalariados según las cuatro categorías socio profesionales definidas en el mismo a).</p> <p>c) La remuneración media de las mujeres y hombres se calcula para cada uno de los grupos así constituido calculando el salario equivalente a tiempo pleno para cada asalariado y haciendo luego la media.</p> <p>d) Se calcula la divergencia de remuneración, en porcentaje, para cada uno de los grupos, sustrayendo la remuneración media de las mujeres a la remuneración media de los hombres y vinculando este resultado a la remuneración media de los hombres.</p> <p>e) En los grupos constituidos por categoría socio profesional, el límite máximo de pertinencia de las divergencias es del 5 %. En los grupos constituidos por nivel o coeficiente jerárquico, el límite máximo de pertinencia de las divergencias es del 2 %. Cuando la divergencia de remuneración es positiva, el límite máximo de pertinencia se deduce de la divergencia, sin por ello poder convertirse en negativo (suelo a cero). Cuando la divergencia de remuneración es negativa, el límite máximo de pertinencia se añade a la divergencia, sin por ello poder convertirse en positivo (límite máximo a cero).</p> <p>f) Las divergencias así ajustadas en función de los límites máximos para cada uno de los grupos son multiplicadas por la <i>ratio</i> del personal del grupo en relación con el personal total de los grupos tenidos en cuenta, y luego sumados para obtener la divergencia global de remuneración entre las mujeres y los hombres.</p> <p>g) El resultado final es el valor absoluto de la divergencia global de remuneración, redondeada al primer decimal.</p>	Igual a 0 %	40 puntos
		>0 % y ≤1 %	39 puntos
		>1 % y ≤2 %	38 puntos
		>2 % y ≤3 %	37 puntos
		>3 % y ≤4 %	36 puntos
		>4 % y ≤5 %	35 puntos
		>5 % y ≤6 %	34 puntos
		>6 % y ≤7 %	33 puntos
		>7 % y ≤8 %	31 puntos
		>8 % y ≤9 %	29 puntos
		>9 % y ≤10 %	27 puntos
		>10 % y ≤11 %	25 puntos
		>11 % y ≤12 %	23 puntos
		>12 % y ≤13 %	21 puntos
		>13 % y ≤14 %	19 puntos
		>14 % y ≤15 %	17 puntos
		>15 % y ≤16 %	14 puntos
>16 % y ≤17 %	11 puntos		
>17 % y ≤18 %	8 puntos		
>18 % y ≤19 %	5 puntos		
>19 % y ≤20 %	2 puntos		
Superior a 20 %	0 puntos		

4.2.- Indicadores relativos a las divergencias de tasas de aumentos individuales y promociones entre las mujeres y los hombres			
Indicador	Método de cálculo	Resultados obtenidos	Número de puntos
Diferencia de tasa de aumentos individuales (fuera de la promoción) entre las mujeres y los hombres (2° del artículo D. 1142-2)	<p>a) Los asalariados son repartidos en 4 grupos según las cuatro categorías socio profesionales definidas en el apartado 4.1.</p> <p>b) Sólo son considerados los grupos que comprenden al menos diez mujeres y diez hombres en cuenta.</p> <p>c) En cada uno de los grupos, las tasas de aumento de las mujeres y hombres se calculan, en porcentaje, como la proporción de asalariados aumentados durante el período de referencia. Solamente se tienen en cuenta los aumentos individuales (1) que no corresponden a promociones (2).</p> <p>d) La diferencia de tasas de aumentos se calcula, en puntos de porcentaje, para cada uno de los grupos, sustrayendo la tasa de aumentos de las mujeres a la tasa de aumentos de los hombres.</p> <p>e) Las divergencias así obtenidas son multiplicadas por la <i>ratio</i> del personal del grupo y el personal total de los grupos tenidos en cuenta, siendo sumandos después para obtener la divergencia global de tasa de aumentos entre las mujeres y los hombres.</p> <p>f) El resultado final es el valor absoluto de la diferencia global de tasa de aumentos, redondeada al primer decimal.</p>	≤2 puntos de %	20 puntos
		>2 y ≤5 puntos de %	10 puntos
		>5 y ≤10 puntos de %	5 puntos
		>10 puntos de %	0 puntos
Diferencia de tasa de promociones entre las mujeres y los hombres (3° del artículo D. 1142-2)	<p>a) Los asalariados son repartidos en 4 grupos según las cuatro categorías socio profesionales definidas en el apartado 4.1.</p> <p>b) Sólo son considerados los grupos que comprenden al menos diez mujeres y diez hombres en cuenta.</p> <p>c) En cada uno de los grupos, las tasas de promoción de las mujeres y hombres se calculan, en porcentaje, como la proporción de asalariados beneficiándose de una promoción (2) durante el período de referencia. Deben tenerse en cuenta los aumentos excluidos del cálculo del indicador definido en (1) porque corresponden a promociones.</p> <p>d) La diferencia de tasas de aumentos se calcula, en puntos de porcentaje, para cada uno de los grupos, sustrayendo la tasa de aumentos de las mujeres a la tasa de aumentos de los hombres.</p> <p>e) Las divergencias así obtenidas son multiplicadas por la <i>ratio</i> del personal del grupo y el personal total de los grupos tenidos en cuenta, siendo sumandos después para obtener la divergencia global de tasa de aumentos entre las mujeres y los hombres.</p> <p>f) El resultado final es el valor absoluto de la diferencia global de tasa de aumentos, redondeada al primer decimal.</p>	≤2 puntos de %	15 puntos
		>2 y ≤5 puntos de %	10 puntos
		>5 y ≤10 puntos de %	5 puntos
		>10 puntos de %	0 puntos
<p>(1) el concepto de aumento individual corresponde a un aumento individual del salario base del asalariado interesado.</p> <p>(2) el concepto de promoción utilizado corresponde al paso a nivel o a un coeficiente jerárquico superior</p>			

4.3.- Indicador relativo al porcentaje de asalariadas que se benefician de un aumento en el año que sigue a su vuelta de un permiso de maternidad

Indicador	Resultados obtenidos	Número de puntos
Porcentaje de asalariadas reincorporadas tras una licencia por maternidad durante el año de referencia y que se benefician de un aumento a su vuelta durante este mismo período, si se han producido aumentos durante la duración de su permiso (4º del artículo D. 1142-2)	Igual a 100 %	15 puntos
	Inferior a 100 %	0 puntos

4.4.- Indicador relativo al número de asalariados del sexo infrarrepresentado entre los diez asalariados que perciben las más altas remuneraciones

Indicador	Método de cálculo	Resultados obtenidos	Número de puntos
Número de salarios del sexo infrarrepresentado entre los diez asalariados que perciben las más altas remuneraciones (5º del artículo D. 1142-2)	El indicador es el menor de los dos siguientes números: el número de mujeres y el número de hombres entre los asalariados que perciben las 10 remuneraciones más altas (números incluidos entre 0 y 10).	4 o 5 asalariados	10 puntos
		2 o 3 asalariados	5 puntos
		0 o 1 asalariado	0 puntos

5.- Nivel de resultado

El nivel de resultado obtenido por la empresa respecto a los indicadores definidos en el artículo D. 1142-2 corresponde a la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los indicadores en aplicación del baremo previsto en el apartado 4.

5.1.- Determinación del nivel de resultado en caso de indicadores incalculables

Los indicadores pueden ser no calculables en los siguientes casos:

– En el cálculo del indicador definido en el punto 1º del artículo D. 1142-2: porque los efectivos totales tenidos en cuenta, en aplicación de las modalidades de cálculo definidas en el apartado 4.1, son inferiores al 40 % del personal que debe ser considerado para el cálculo del conjunto de los indicadores, según las disposiciones previstas en el apartado 2.

– En el cálculo de los indicadores definidos en los puntos 2º y 3º del artículo D. 1142-2: bien porque ninguna promoción o ningún aumento individual tuvieron lugar durante el período de referencia anual considerado, bien porque el personal total tenido en cuenta, en aplicación de las modalidades de cálculo definidas en el apartado 4.2, es inferior al 40 % del personal que debe ser considerado para el cálculo del conjunto de los indicadores, según las disposiciones previstas en el apartado 2.

– En el cálculo del indicador definido en el punto 4º del artículo D. 1142-2: porque no se produjo ninguna reincorporación tras el permiso de maternidad durante el período de referencia anual en cuestión o no se produjo ningún aumento durante la duración de estos permisos.

En los casos enumerados arriba, cuando uno o más indicadores no sean calculables, se calcularán los otros indicadores. El número total de puntos así obtenidos se ajustarán sobre cien aplicando la regla de proporcionalidad.

Siempre que el número máximo de puntos que pueden ser obtenidos, en total, por la empresa, antes de la aplicación de la regla de proporcionalidad, sea inferior a setenta y cinco puntos, el nivel de resultado mencionado en el primer párrafo del apartado 5 no puede determinarse para el período de referencia anual en cuestión. El hecho de no poder determinar el nivel de resultado no exime a la empresa de su obligación de poner los indicadores que pueden calcularse a disposición del Comité social y económico, así como de los servicios del ministro encargado de trabajo según las modalidades fijadas en el artículo D. 1142-5.

5.2.- Consideración de las medidas de corrección

A fin de no penalizar a las empresas que toman medidas adecuadas y pertinentes y, cuando proceda, programando medidas financieras de recuperación salarial, en aplicación del artículo L. 1142-9, cuando el indicador definido en el punto 1º del artículo D. 1142-2 sea calculable y la empresa no obtenga la nota máxima para este indicador:

– Obtiene el máximo de puntos en el indicador definido en el punto 2º del artículo D. 1142-2 si las divergencias constatadas en este indicador favorecen a la población que tiene la remuneración más débil respecto a los resultados obtenidos en el indicador 1º.

– Obtiene el máximo de puntos en el indicador definido en el punto 3º del artículo D. 1142-2 si las diferencias constatadas en este indicador favorecen a la población que tiene la remuneración más escasa respecto a los resultados obtenidos en el indicador 1º.

ANEXO II MODALIDADES DE CÁLCULO Y EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES DEFINIDOS EN EL ARTÍCULO D. 1142-2-1 PARA LAS EMPRESAS ENTRE 50 Y 250 ASALARIADOS

1.- Período de referencia

El empresario puede elegir el período de doce meses consecutivos que sirven de período de referencia para el cálculo de los indicadores.

Los indicadores son calculados cada año por el empresario, a más tardar el 1 de marzo del año en curso, a partir de los datos del período de referencia anual elegido por el empleador que precede al año de publicación de los indicadores.

El empresario puede decidir calcular el indicador relativo a los aumentos individuales, definido en el punto 2º del artículo D. 1142-2-1, sobre un período de referencia plurianual, a partir de los datos de dos o tres años anteriores. Puede revisarse su carácter plurianual cada tres años.

2.- Asalariados a tener en cuenta para el cálculo de los indicadores

Los efectivos de los asalariados que deben tenerse en cuenta para el cálculo de los indicadores se aprecian sobre el período de referencia anual elegido por el empresario.

Los aprendices, los titulares de un contrato de profesionalización, los asalariados puestos a disposición de la empresa por una empresa exterior, los asalariados expatriados, así como los asalariados ausentes más de la mitad del período de referencia anual no serán tenidos en cuenta en los efectivos de la empresa para el cálculo de los indicadores.

Las características individuales de los asalariados siguientes se aprecian el último día del período de referencia anual elegido por el empleador o el último día de presencia del asalariado en la empresa:

- la edad;
- el nivel o coeficiente jerárquico en aplicación de la clasificación de la rama;
- el nivel según el método de cotización de los puestos de la empresa;
- la categoría socio profesional.

3.- Elementos de la remuneración que deben ser tenidos en cuenta para el cálculo de los indicadores

La remuneración de cada asalariado, en el sentido del artículo L. 3221-3, se reconstituye en equivalente a tiempo pleno sobre el período de referencia anual en cuestión. Las indemnizaciones por despido y por pase a la jubilación, las primas vinculadas a un sometimiento particular que no se refiere a la persona del asalariado, las primas de antigüedad, las horas extraordinarias, las horas complementarias, así como los pagos efectuados de conformidad con «l'intéressement» y la «participation».

4.- Método de cálculo de los indicadores y baremo a aplicar a los resultados así obtenidos

Los indicadores definidos en el artículo D. 1142-2 se calculan y evalúan según un baremo que va de 0 a 100 puntos, de acuerdo con los siguientes cuadros:

4.1.- Indicador relativo a la divergencia de remuneración entre las mujeres y los hombres			
Indicador	Método de cálculo	Resultados obtenidos	Número de puntos
Divergencia de remuneración entre las mujeres y los hombres (1º del artículo D. 1142-2-1)	<p>a) Se distribuye a los asalariados en grupos, según cuatro grupos de edad y por categoría de puestos equivalentes. Los grupos de edad son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - menos de 30 años; - de 30 a 39 años; - de 40 a 49 años; - 50 años y más. <p>Tratándose de categorías de puestos equivalentes, el empresario puede distribuir a los asalariados, previa consulta al CSE, por niveles o coeficientes jerárquicos, en aplicación de la clasificación de rama u otro método de calificación de los puestos. El método de clasificación de los puestos se adopta tras del dictamen del CSE.</p> <p>Si el empresario no desea distribuir a los asalariados por nivel o coeficiente jerárquico o según otro método de clasificación de los puestos, o si estos métodos de distribución no permiten calcular el indicador, distribuye a los asalariados entre las cuatro categorías socio profesionales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obreros; - empleados; - técnicos y agentes de control; - ingenieros y cuadros. <p>b) Sólo son considerados los grupos que comprenden al menos tres hombres y tres mujeres. Si, en aplicación de esta regla, resulta imposible el cálculo del indicador por nivel o coeficiente jerárquico, en las condiciones previstas en a), respecto al criterio definido en el apartado 5.1, la clasificación por nivel o coeficiente jerárquico no se mantiene y se agrupa a los asalariados según las cuatro categorías socio profesionales definidas en el mismo a).</p> <p>c) La remuneración media de las mujeres y hombres se calcula para cada uno de los grupos así constituido calculando el salario equivalente a tiempo pleno para cada asalariado y haciendo luego la media.</p> <p>d) Se calcula la divergencia de remuneración, en porcentaje, para cada uno de los grupos, sustrayendo la remuneración media de las mujeres a la remuneración media de los hombres y vinculando este resultado a la remuneración media de los hombres.</p> <p>e) En los grupos constituidos por categoría socio profesional, el límite máximo de pertinencia de las divergencias es del 5 %. En los grupos constituidos por</p>	Igual a 0 %	40 puntos
		>0 % y ≤1 %	39 puntos
		>1 % y ≤2 %	38 puntos
		>2 % y ≤3 %	37 puntos
		>3 % y ≤4 %	36 puntos
		>4 % y ≤5 %	35 puntos
		>5 % y ≤6 %	34 puntos
		>6 % y ≤7 %	33 puntos
		>7 % y ≤8 %	31 puntos
		>8 % y ≤9 %	29 puntos
		>9 % y ≤10 %	27 puntos
		>10 % y ≤11 %	25 puntos
		>11 % y ≤12 %	23 puntos
		>12 % y ≤13 %	21 puntos
		>13 % y ≤14 %	19 puntos
		>14 % y ≤15 %	17 puntos
		>15 % y ≤16 %	14 puntos
>16 % y ≤17 %	11 puntos		
>17 % y ≤18 %	8 puntos		
>18 % y ≤19 %	5 puntos		
>19 % y ≤20 %	2 puntos		
Superior a 20 %	0 puntos		

	<p>nivel o coeficiente jerárquico, el límite máximo de pertinencia de las divergencias es del 2 %. Cuando la divergencia de remuneración es positiva, el límite máximo de pertinencia se deduce de la divergencia, sin por ello poder convertirse en negativo (suelo a cero). Cuando la divergencia de remuneración es negativa, el límite máximo de pertinencia se añade a la divergencia, sin por ello poder convertirse en positivo (límite máximo a cero).</p> <p>f) Las divergencias así ajustadas en función de los límites máximos para cada uno de los grupos son multiplicadas por la <i>ratio</i> del personal del grupo en relación con el personal total de los grupos tenidos en cuenta, y luego sumados para obtener la divergencia global de remuneración entre las mujeres y los hombres.</p> <p>g) El resultado final es el valor absoluto de la divergencia global de remuneración, redondeada al primer decimal.</p>		
--	---	--	--

4.2. Indicador relativo a las divergencias de tasas de aumentos individuales entre las mujeres y los hombres

Indicador	Método de cálculo	Resultados obtenidos	Número de puntos
Diferencia de tasa de aumentos individuales (fuera de la promoción) entre las mujeres y los hombres (2º del artículo D. 1142-2-1)	a) Las tasas de los aumentos de las mujeres y hombres se calculan, en porcentaje, como la proporción de asalariados aumentados durante el período de referencia. Se tienen en cuenta todos los aumentos individuales (1), correspondan o no a una promoción.	≤ 2 puntos de % o a 2 asalariados	35 puntos
	b) La diferencia absoluta de tasa de aumentos es igual al valor absoluto de la diferencia entre la tasa de aumentos de los hombres y la tasa de aumentos de las mujeres.	> 2 y ≤ 5 puntos de % o superior a 2 asalariados e igual o inferior a 5	25 puntos
	c) La divergencia en número de asalariados se obtiene aplicando la divergencia absoluta de tasa de aumentos calculada en b), al número de mujeres, o al número de hombres tenidos en cuenta en el cálculo, eligiendo el menor de estos dos números.	> 5 y ≤ 10 puntos de % o superior a 5 asalariados e igual o inferior a 10	15 puntos
	d) La divergencia en puntos porcentuales y el número de asalariados se redondean al primer decimal. e) El baremo se aplica a la divergencia en puntos de porcentaje y a la divergencia en número de asalariados, y se retiene	> 10 puntos de % o más de 10 asalariados	0 puntos

	el resultado que corresponde al número de puntos más elevado.		
(1) el concepto de aumento individual corresponde a un aumento individual del salario base del asalariado interesado.			

4.3.- Indicador relativo al porcentaje de asalariadas que se benefician de un aumento en el año que sigue a su vuelta de un permiso de maternidad

Indicador	Resultados obtenidos	Número de puntos
Porcentaje de asalariadas reincorporadas tras una licencia por maternidad durante el año de referencia y que se benefician de un aumento a su vuelta durante este mismo período, si se han producido aumentos durante la duración de su permiso (4º del artículo D. 1142-2)	Igual a 100 %	15 puntos
	Inferior a 100 %	0 puntos

4.4.- Indicador relativo al número de asalariados del sexo infrarrepresentado entre los diez asalariados que perciben las más altas remuneraciones

Indicador	Método de cálculo	Resultados obtenidos	Número de puntos
Número de salariados del sexo infrarrepresentado entre los diez asalariados que perciben las más altas remuneraciones (4º del artículo D. 1142-2-1)	El indicador es el menor de los dos siguientes números: el número de mujeres y el número de hombres entre los asalariados que perciben las 10 remuneraciones más altas (números incluidos entre 0 y 10).	4 o 5 asalariados	10 puntos
		2 o 3 asalariados	5 puntos
		0 o 1 asalariado	0 puntos

5.- Nivel de resultado

El nivel de resultado obtenido por la empresa respecto a los indicadores definidos en el artículo D. 1142-2-1 corresponde a la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los indicadores en aplicación del baremo previsto.

5.1.- Determinación del nivel de resultado en caso de indicadores incalculables

Los indicadores pueden ser no calculables en los siguientes casos:

- En el cálculo del indicador definido en el punto 1º del artículo D. 1142-2-1: porque los efectivos totales tenidos en cuenta, en aplicación de las modalidades de cálculo definidas en el apartado 4.1, son inferiores al 40 % del personal que debe ser considerado para el cálculo del conjunto de los indicadores, según las disposiciones previstas en el apartado 2.
- En el cálculo de los indicadores definidos en el punto 2º del artículo D. 1142-2-1: bien porque no tuvo lugar aumento individual alguno durante el período de referencia anual considerado, bien porque la empresa no tiene al menos cinco mujeres y cinco hombres en aplicación de las disposiciones previstas en el apartado 2.
- En el cálculo del indicador definido en el punto 3º del artículo D. 1142-2-1: porque no se produjo ninguna reincorporación tras el permiso de maternidad durante el período de referencia anual en cuestión.

En los casos enumerados arriba, cuando uno o más indicadores no sean calculables, se calcularán los otros indicadores. El número total de puntos así obtenidos se ajustarán sobre cien aplicando la regla de proporcionalidad.

Siempre que el número máximo de puntos que pueden ser obtenidos, en total, por la empresa, antes de la aplicación de la regla de proporcionalidad, sea inferior a setenta y cinco puntos, el nivel de resultado mencionado en el primer párrafo del apartado 5 no puede determinarse para el período de referencia anual en cuestión. El hecho de no poder determinar el nivel de resultado no exime a la empresa de su obligación de poner los indicadores que pueden calcularse a disposición del Comité social y económico, así como de los servicios del ministro encargado de trabajo según las modalidades fijadas en el artículo D. 1142-5.

5.2.- Consideración de las medidas de corrección

A fin de no penalizar a las empresas que toman medidas adecuadas y pertinentes y, cuando proceda, programando medidas financieras de

recuperación salarial, en aplicación del artículo L. 1142-9, cuando el indicador definido en el punto 1º del artículo D. 1142-2-1 sea calculable y la empresa no obtenga la nota máxima para este indicador, logrará el máximo de puntos en el indicador definido en el 2º punto de dicho artículo, si las divergencias constatadas en este indicador favorecen a la población que tiene la remuneración más baja respecto a los resultados obtenidos en el indicador 1.

Cabe añadir sobre esta materia que la instrucción nº 2019/03, del 25 de enero, de la DGT organiza el acompañamiento de las empresas a este respecto¹⁷

La instrucción, que ha sido puesta en línea por la DIRECCTE Gran-Este, presenta las disposiciones destinadas a suprimir las divergencias de remuneración entre las mujeres y los hombres señaladas en la ley «futuro profesional» y en el mencionado decreto nº 2019-15. Esta instrucción, dirigida por la DGT a las DIRECCTE y a los agentes de control de la Inspección de trabajo, organiza también la movilización de la Administración con el fin de acompañar a las empresas en la aplicación de sus nuevas obligaciones.

Apreciación de los límites máximos de personal para la entrada en vigor

El decreto antes citado prevé un sometimiento progresivo de las empresas a la obligación de publicación de los indicadores (a continuación, la publicación deberá tener lugar todos los años, a más tardar el 1 de marzo): 1 de marzo de 2019 para las de al menos mil asalariados, el 1 de septiembre de 2019 para las de 251 a 999 asalariados y 1 de marzo de 2020 para las de 50 a 250 asalariados.

Según la instrucción, estos límites máximos se aprecian en la fecha de la obligación de publicación: «así, una empresa que, el 1 de marzo de 2019, contase un personal de 900 asalariados deberá publicar su nivel de resultado el 1 de septiembre de 2019 aunque sus efectivos sobrepasara los mil asalariados antes de esta fecha».

Acompañamiento de las empresas por la Administración de trabajo...

Las intervenciones de la Inspección de trabajo en las empresas – objetivo de 7 000 en 2019 en el ámbito de la igualdad profesional– y las acciones de las DIRECCTE, se dirigirán:

– Inicialmente, a acciones de información y acompañamiento a las empresas, a los representantes del personal en el CSE y a los

¹⁷ Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, Nº 17750, 7 de febrero de 2019.

delegados sindicales (por ejemplo, informaciones colectivas, talleres, envíos de correspondencias, etc.).

– Posteriormente, a acciones de control del respeto de las obligaciones que podrán dar lugar, cuando proceda, a la aplicación de una sanción.

En el primer trimestre de 2019, serán especialmente *apuntadas* las empresas con al menos mil asalariados que deben publicar sus indicadores a más tardar el 1 de marzo. Éstas ya recibieron un correo enviado en enero informando sobre la nueva reglamentación que les era aplicable. Luego, en el segundo trimestre, le tocará el turno a las de 251 a 999 asalariados (publicación de los indicadores a más tardar el 1 de septiembre) y, en el tercer y cuarto trimestre, el de las de 50 a 250 asalariados (publicación a más tardar el 1 de marzo de 2020) y de las de más de 250 asalariados que no hayan respetado su obligación de publicación de los indicadores.

Por otra parte, se recuerda que se pondrán a disposición de las empresas y de los agentes de control de la Inspección de trabajo una guía de cálculo «paso a paso» y ficheros con hojas de balance con las normas de cálculo, en el sitio de Internet del ministerio de Trabajo.

... y designación de los coordinadores por la Direccte

El decreto citado previó el nombramiento de coordinadores de «igualdad profesional» por la Direccte, con el fin de acompañar a las empresas de 50 a 250 asalariados para el cálculo de los indicadores y la definición de las medidas de corrección de las desigualdades. La instrucción especifica que los coordinadores pueden designarse en relación con un departamento, con varios departamentos o para la región entera.

Finalmente, en cada Direccte, uno de los coordinadores se encargará, en el ámbito regional, garantizar, en particular, del seguimiento de la aplicación de las distintas medidas, y se integrará en una red nacional *animada* por la DGT.

Articulación de las sanciones pecuniarias en materia de igualdad

Una segunda instrucción precisará, durante el primer trimestre del año 2019, el mecanismo de las nuevas sanciones pecuniarias y su articulación con el régimen sancionador existente, teniendo en cuenta las disposiciones del decreto del Consejo de Estado que debe publicarse próximamente.

Cabe recordar que la sanción prevista en el nuevo artículo L. 1142-10 del Código de trabajo está prevista en caso de que la empresa

obtenga resultados insuficientes durante tres años: menos de 75 de 100 puntos. En cuanto a la sanción prevista en el artículo L. 2242-8, se aplica siempre en ausencia de acuerdo o plan de acción sobre la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, y también, en adelante, a falta de publicación de los indicadores del índice de la igualdad mujeres-hombres o de definición de las medidas de corrección cuando el resultado obtenido es inferior a 75 de 100 puntos.

Cuando la sanción prevista en el artículo L. 1142-10 se aplica a un empresario, no se le puede imponer la prevista en el artículo L. 2242-8. En cambio, indica la instrucción del 25 de enero, «la reciprocidad no está prevista», siendo posible aplicar la sanción prevista en el artículo L. 2242-8 y luego la prevista en el artículo L. 1142-10.

Por otra parte, cuando la nota global del índice no puede calcularse, no cabe imponer penalización en virtud del artículo L. 1142-10 o del párrafo 2 del artículo L. 2242-8.

ITALIA

NAVIGATOR, CON ESTUDIOS SUPERIORES Y CON CONTRATO DE COLABORACIÓN. Seis mil puestos de trabajo, la carrera a la competición.

(Artículo del "Corriere della Sera" por Claudia Voltattorni)

"Con estudios superiores. Con experiencia. En condiciones de "acompañar al beneficiario de la renta de ciudadanía en la búsqueda de empleo, de una oportunidad de formación o de reinserción profesional". Este es el perfil del "navigator", una de las figuras fundamentales para el funcionamiento de la renta de ciudadanía, que, según palabras del ministro de Trabajo y vicepresidente del gobierno, Luigi Di Maio, "ayudará a acortar el tiempo que necesitan los centros de empleo para adaptarse a la nueva normativa", poniendo en contacto "empresas y trabajadores", "contactará con los empresarios locales" y "estudiará un itinerario personal de carrera profesional".

"Según lo establecido en el "decretón" (así se ha denominado popularmente en Italia al "Decreto ley sobre disposiciones urgentes en materia de renta de ciudadanía y de pensiones"), se necesitan al menos, 10.000 personas. 4.000 dependerán de las Regiones, que las contratarán a través de concursos públicos y serán gestionados con autonomía. Las restantes 6.000 serán seleccionadas y formadas directamente por el ANPAL (Agencia Nacional para las Políticas de Empleo) a través de su sociedad "ANPAL Servizi. S.A". Para 2019 se ha previsto un gasto de 200 millones de euros, que aumentarán a 250 millones en 2020. Solo serán 50 millones los disponibles para 2021. La contratación de estos últimos se realizará por concurso (pero no público) y una entrevista: se buscan licenciados en economía, derecho, sociología, ciencias políticas, psicología y ciencias de la formación. Tendrán un contrato de colaboración (autónomo dependiente) durante dos años. No serán trabajadores estables ni serán seleccionados según los puntos de un concurso público. Lo ha subrayado la ministra de las Administraciones Públicas, Giulia Bongiorno, respondiendo a una pregunta parlamentaria: "la naturaleza jurídica de quien contrata (ANPAL Servizi) hace imposible recurrir al sistema de oposición, y es inimaginable que se pueda contar con la lista de personas que ha superado concursos públicos publicados por las administraciones".

"En días pasados, centenares de personas que han aprobado concursos públicos que estaban aún esperando un empleo, se habían quejado de la diferencia de trato respecto a los 6.000 "navigator" pidiendo ser contratados para esos puestos. "no hay ninguna diferencia de trato" ha respondido la ministra Bongiorno: "ANPAL Servizi no es de las administraciones públicas, además no se suscribirán contratos de trabajo por cuenta ajena de carácter

indefinido, sino contratos que se caracterizan por el hecho de que el colaborador organizará de forma autónoma su actividad laboral”.

“Y sobre la estabilización anunciada en días pasados por el mismo Di Maio (“A lo largo de 2019, ANPAL tiene autorización para estabilizar a sus trabajadores mediante contratos por tiempo indefinido hasta el límite de gasto de un millón de euros”), Buongiono precisa: “no forma parte del Decreto, son unas declaraciones, pero no se puede hablar de estabilización”.

“Pero, mientras, la publicación del aviso para la contratación de los “navigator” no se ha producido. Se prevé un número de candidatos entre 50.000 y 60.000 personas, para los 6.000 puestos de trabajo. La retribución prevista es de 30.000 euros brutos al año. Una carrera contra el tiempo. El vicepresidente Di Maio ha prometido los nuevos “navigator” entre mayo y junio. Y la indicación es de “acelerar al máximo” la preparación del concurso para respetar los tiempos. También porque antes de acompañar a quien busca un empleo, los “navigator” deberán pasar por un periodo de formación. Y ya hay quien se propone como formador, tanto que ANPAL Servizi ha tenido que advertir: se trata de cursos que se desarrollarán en completa autonomía por entidades y empresas de formación y orientación, independientemente de cualquier indicación por parte de ANPAL o ANPAL Servizi S.A..

**ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**



ITALIA

RENTA DE CIUDADANÍA, CÓMO FUNCIONA Y QUIENES SON LOS BENEFICIARIOS

(La Republica, 19 de enero de 2019)

Para 2019 hay una dotación de 4.680 millones de euros (más otros 2.000 millones de la medida actual REI que será absorbida por la nueva). He aquí en qué consiste la medida:

¿Qué es la renta de ciudadanía?

La renta de ciudadanía es un subsidio destinado a los grupos de población que se encuentran bajo el umbral de la pobreza absoluta. Esta situación, según el Instituto Nacional de Estadística, es la de quienes no pueden contar con recursos por encima de 9.360 euros al año. Con estas características, incluidas personas extranjeras, se encuentran alrededor de 5 millones de personas, y son, más o menos, 1,3 millones de familias (eran 1,7 millones en un borrador anterior), el 47% en el Centro Norte y el 53% entre Sur e Islas. Serán 164.000 las familias extranjeras. Entre renta de ciudadanía, tipo fijo impositivo para los autónomos, sistema Quota 100 de pensiones y regularización fiscal, serán 10 millones las personas beneficiadas con estas medidas del nuevo gobierno. La renta de ciudadanía y la pensión de ciudadanía para mayores de 65 años, es un recurso complementario de ingresos que permitirá a sus beneficiarios superar el umbral de pobreza. Significa que, por ejemplo, quien tiene unos ingresos mensuales de 200 euros, en el mejor de los casos podrá obtener los 580 euros para alcanzar la cuota de los 780 euros. La renta se incluirá en una tarjeta de débito, una normal de la Posta, denominada Tarjeta Renta de Ciudadanía.

En el caso de un ciudadano que vive solo, el importe máximo será de 780 euros, pero se trata de una cifra que se divide en dos partes. La cantidad máxima de la renta de ciudadanía en cuanto tal, es de 500 euros. A esta cifra se suma el importe de 280 euros si vive en alquiler o de 150 euros si se está pagando una hipoteca por la vivienda en el que vive. Solo de este modo se podrá alcanzar la cifra de los 780 euros. Por el contrario, si por ejemplo se vive en una casa de propiedad sin hipoteca, la cifra máxima es de 500 euros. Una suma adicional será reconocida a las unidades familiares con una persona con discapacidad.

¿Cuándo empieza a funcionar la renta de ciudadanía?

Las solicitudes podrán ser presentadas desde marzo. La página de Internet que informará de la documentación necesaria estará en

funcionamiento en febrero, mientras que en el mes siguiente se incluirá el formulario para cumplimentar la solicitud. El subsidio será abonado a partir del mes siguiente a la solicitud.

A parte de los que no cumplan los requisitos, están excluidos de la renta de ciudadanía las personas en privación de libertad, personas que viven en instituciones asistenciales públicas, y las unidades familiares en las que algún miembro haya dejado de trabajar por voluntad propia en los doce meses anteriores. Quien no gaste completamente la renta de ciudadanía en el mes, perderá el importe restante.

¿Qué hay que hacer para obtener la renta de ciudadanía?

Puede ser solicitada en los CAF (Centros de Asistencia Fisca autorizados por el Ministerio de Economía que son gestionados por los agentes sociales), en Correos y en el INPS. La solicitud se podrá hacer por internet cuando esté preparada la página. Para obtenerlo, todos los miembros de la unidad familiar deberán suscribirse a un "itinerario personalizado de acompañamiento para la inserción laboral y la inclusión social". En concreto, en lo que se refiere al compromiso de actividad, los beneficiarios deberán registrarse en la plataforma dedicada a la búsqueda de empleo, demostrar la búsqueda activa de empleo, aceptar itinerarios formativos (propuestos por los centros de formación, entidades profesionales o empresas). Los beneficiarios están obligados a aceptar al menos una de las tres ofertas de trabajo propuestas, mientras que después de 12 meses de disfrute del subsidio, se deberá aceptar la primera oferta.

Ayudas a las empresas.

Una empresa que contrate a un beneficiario de la renta de ciudadanía obtendrá incentivos a la contratación durante 18 meses. En el caso de que un beneficiario ponga en marcha su propia empresa, podrá seguir percibiendo la renta durante un periodo máximo de 16 meses.

Las sanciones de la renta de ciudadanía.

Quien mienta en la acreditación de los requisitos para acceder a la renta de ciudadanía se arriesga a una condena de 2 a 6 años además de estar obligado a devolver todo lo percibido. No podrá, además, solicitar el subsidio en un periodo de 10 años.

Se establecen medidas para evitar que la medida sea exclusivamente asistencial. Durante los primeros 12 meses, la primera oferta de empleo podrá alcanzar los 100 km de distancia del lugar de residencia o 100 minutos de viaje. Si se rechaza esta oferta, la segunda puede llegar a un radio de 250 km. Y si ésta también se

rechaza, la tercera puede llegar de cualquier zona del territorio italiano. Transcurridos los 18 meses de percepción del subsidio todas las ofertas podrán llegar de todo el territorio nacional. Para las unidades familiares con un miembro en situación de discapacidad, las ofertas de empleo no podrán superar los 250 km.

La pensión de ciudadanía

Este complemento aumentará las actuales prestaciones que están por debajo del nivel considerado de pobreza. Un pensionista que viva solo, tendrá 780 euros al mes, mientras que un núcleo familiar puede percibir 1.032 euros.

MIGRACIONES



ALEMANIA

REFUGIADOS EN EL MERCADO LABORAL ALEMÁN

1. La situación laboral de los refugiados¹⁸

La Agencia Federal de Empleo analiza en un informe; aparecido en enero de 2019; la situación laboral de los refugiados (Bundesagentur für Arbeit 2019a).

Cursos de integración

Los denominados cursos de integración son uno de los principales instrumentos para lograr la inserción laboral de los refugiados. A raíz de la entrada masiva de refugiados a Alemania; el número de nuevos participantes pasó de 117.000 en 2013 a 340.000 en 2016, 292.000 en 2017 y 108.000 en el primer semestre de 2018. El porcentaje de refugiados procedentes de los ocho principales países de origen sobre el total de participantes pasó del 14% en 2013, al 67% en 2016 y al 45% en el primer semestre de 2018.

Refugiados desempleados

¹⁸ **Bundesagentur für Arbeit** (2019a): Fluchtmigration. Arbeitsmarkt kompakt. Nuremberg: Bundesagentur für Arbeit.

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201901/fluchtmigration/flu chtmigration/fluchtmigration-d-0-201901-pdf.pdf>

Bundesagentur für Arbeit (2019b): Migrations-Monitor: Personen im Kontext von Fluchtmigration (Monatszahlen) (Monatszahlen)

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201901/fluchtmigration/flu chtkontext/fluchtkontext-dlkaajc-0-201901-xlsx.xlsx>

Deutscher Bundestag (2019): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten René Springer, Jörg Schneider und der Fraktion der AfD – Drucksache 19/6688 – Altersabsicherung von Schutzsuchenden

<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/072/1907223.pdf>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): So gelingt der Berufseinstieg von geflüchteten Müttern. Erkenntnisse aus dem ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“

<https://www.bmfsfj.de/blob/132310/9fa8aa8543bc072ac0ebdc15344eda0c/mff-berufseinstieg-gefluechtete-frauen-data.pdf>

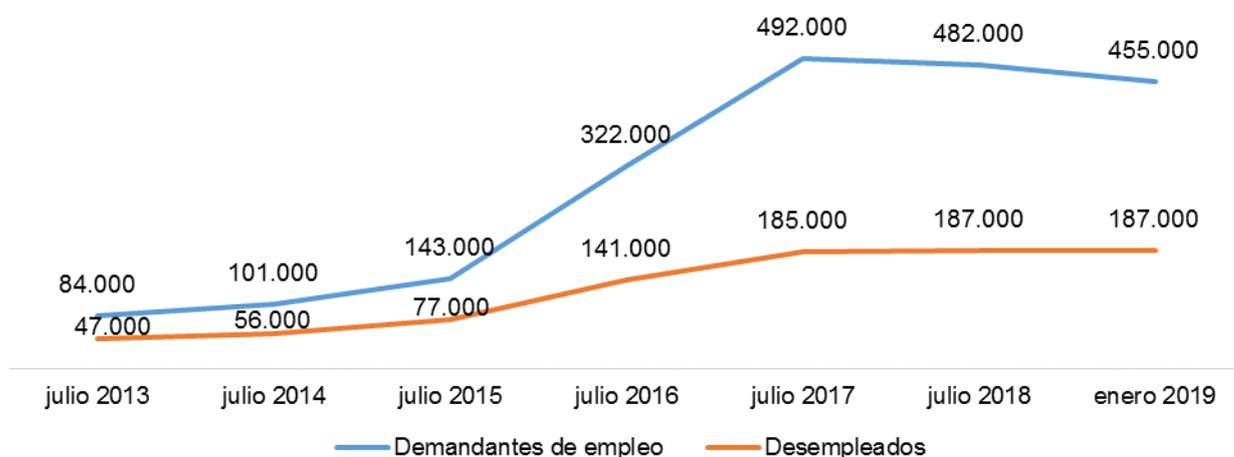
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019): Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung. Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanal yse1-2019-fortschritte-sprache-beschaeftigung.pdf?__blob=publicationFile

Bundesagentur für Arbeit (2018): Integrationsprozesse bei Flüchtlingen – eine Kohortenuntersuchung Längsschnittbeobachtung über die Entwicklung der Arbeitsmarktintegration.

<https://www.statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Arbeitsmarktstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Integration-Fluechtlinge.pdf>

Del total de 455.000 refugiados inscritos en el registro de empleo como demandantes de empleo, 187.000 estaban en situación de desempleo, lo que representa el 8% del conjunto de los desempleados. El hecho de que el número de refugiados desempleados se mantenga estable, se debe sobre todo a que las entradas de solicitantes de asilo han caído considerablemente, a que muchos de los refugiados se encuentran realizando un curso de integración - por lo que no se les considera desempleados - y a que ha aumentado el número de refugiados que ha encontrado un empleo o ha iniciado una FP.

Refugiados demandantes de empleo y desempleados, 2013 a 2019



Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2019a

En total, 371.000 refugiados se encontraban subempleados en enero de 2019. 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 44.000 personas en comparación al año anterior.

Inserción laboral de los refugiados en situación de desempleo

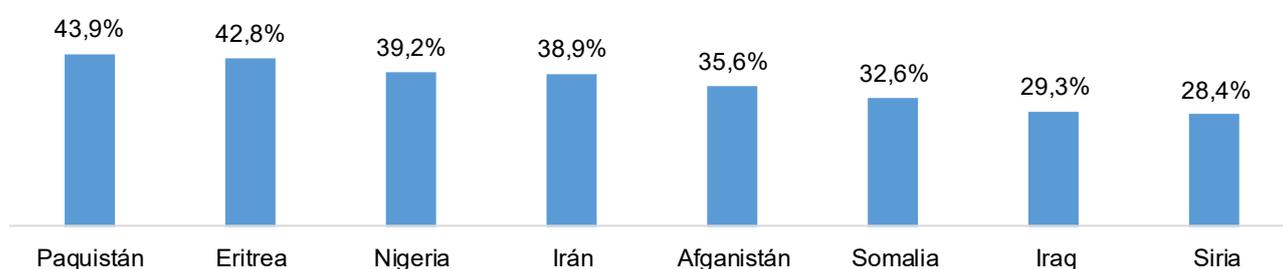
Entre febrero de 2018 y enero de 2019 un total de 121.000 refugiados procedentes de los ocho principales países de origen lograron abandonar la situación de desempleo al encontrar un puesto de trabajo en el mercado laboral regular no subvencionado, iniciar una actividad por cuenta propia o una FP. De ellos, 31.700 encontraron un empleo en el sector de la cesión de trabajadores, 10.700 en los servicios empresariales, 10.400 en la gastronomía, 8.700 en el comercio y en el mantenimiento y la reparación de vehículos, 7.200 en la industria y 20.000 en el resto de sectores. Si bien el porcentaje de inserción laboral de los refugiados sobre el total de desempleados fue del 5,2% y por lo tanto 1,5 puntos inferior al

conjunto de los extranjeros, aumentó 1,8 puntos en términos interanuales.

Empleo de los refugiados

La tasa de empleo de los ciudadanos de los principales países de origen de los refugiados se situó en el 32,7% en noviembre de 2018 (alemanes: 69,4%, total ciudadanos extranjeros: 51,0%). No obstante, la tasa de empleo varía considerablemente en función de la nacionalidad, situándose a la cabeza los ciudadanos paquistaníes con el 43,9%, mientras que la tasa de los ciudadanos sirios es del 28,4%.

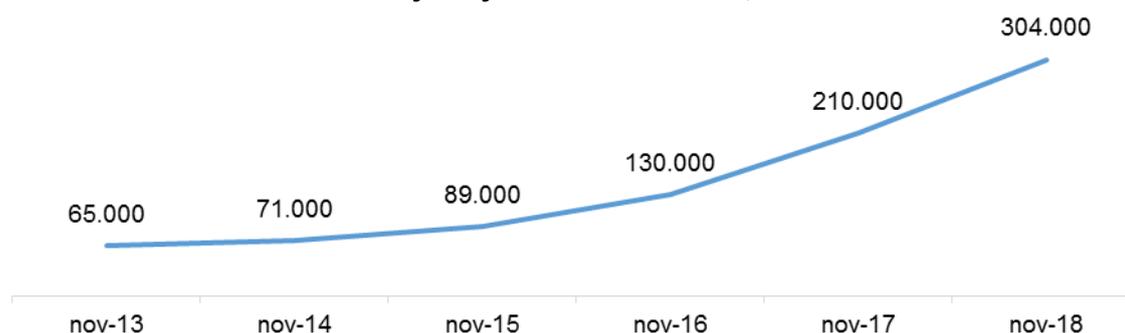
Tasa de empleo en refugiados procedentes de los principales países de origen
11/2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2019a

En ese mes, un total de 304.000 ciudadanos de estos ocho países contaban con un empleo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social, 94.000 más que hace un año. Otras 72.000 personas contaban con un miniempleo, lo que implica un incremento de 9.000 en términos interanuales.

Refugiados procedentes de los principales países de origen con un trabajo sujeto a cotizaciones, 11/2018



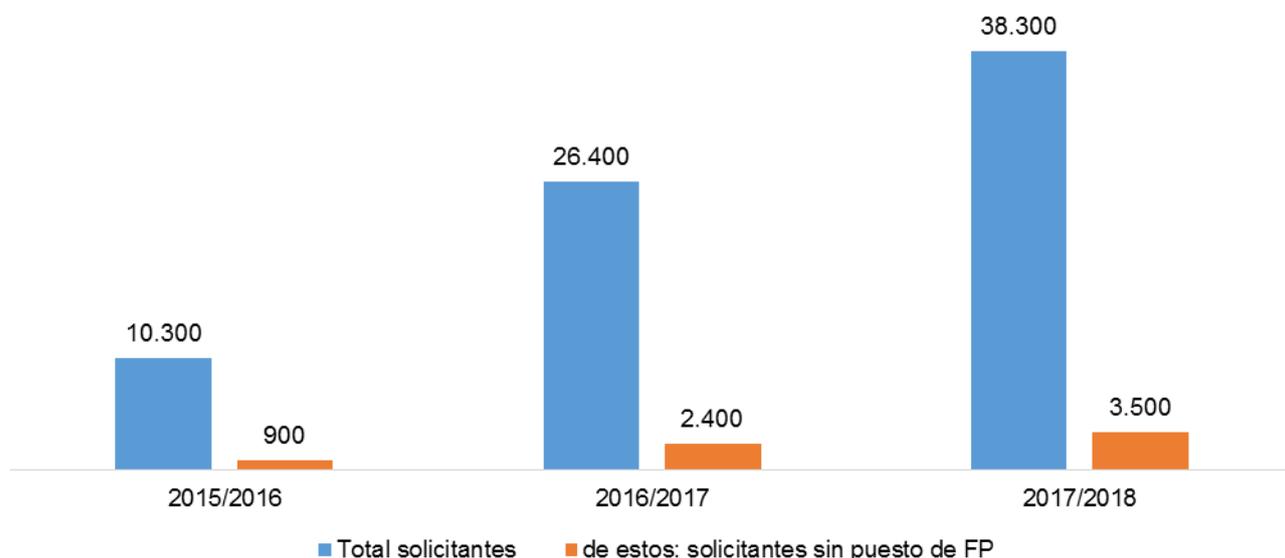
Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2019a

El informe de la agencia señala que la inserción laboral de los refugiados no se logrará a corto plazo y dificultan el acceso de este colectivo al empleo sobre todo los insuficientes conocimientos de idioma y la falta de titulaciones profesionales homologadas.

Refugiados en la FP

Entre octubre de 2017 y septiembre de 2018 un total de 38.800 jóvenes refugiados solicitaron acceder a la FP, lo que supone un incremento de 11.900 en comparación al año anterior (+45%).

Refugiados solicitantes de un puesto de FP, 2015/2016 a 2017/2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2019^a

Refugiados beneficiarios de las prestaciones no contributivas

Una vez que los solicitantes de asilo obtienen el reconocimiento de su estatus de asilo pasan a recibir la prestación no contributiva por desempleo regulada por el Tomo II del Código Social. De un total de 4.030.000 beneficiarios de esta prestación en condiciones de trabajar, unos 599.000 son refugiados. Otros 388.000 refugiados reciben la prestación sin encontrarse a disposición del mercado de trabajo. El 18% de los refugiados capacitados para trabajar que reciben la prestación complementan con ello una actividad laboral (total extranjeros: 25%).

2. El análisis longitudinal de la inserción laboral de los refugiados

La Agencia Federal de Empleo publicó en diciembre de 2018 los resultados de un estudio longitudinal que analiza la inserción laboral de los refugiados en los dos momentos de recogida de datos (junio de 2016 y diciembre de 2017) (Bundesagentur für Arbeit 2018b). Se trata de un grupo representativo de 32.500 refugiados o solicitantes de asilo que en junio de 2016 no llevaban inscritos en los servicios públicos de empleo más de un mes. De ellos, 10.100 no eran demandantes de empleo y 22.400 si buscaban de forma activa un

trabajo. En junio de 2016, el 58% de este colectivo era gestionado por las agencias de empleo y el 32% por los Jobcenter, es decir, pertenecían al ámbito no contributivo. Solamente el 36,6% recibía una prestación contributiva o no contributiva, probablemente porque la mayoría de las solicitudes de asilo no habían sido resueltas en ese momento, por lo que buena parte del colectivo dependía de las prestaciones específicas para solicitantes de protección internacional. En diciembre de 2017, el 11% seguía en el ámbito de las agencias y el 89% en el de las prestaciones no contributivas. El 86,3% recibía una prestación contributiva o no contributiva.

Llama la atención la rapidez con que una gran parte de estos refugiados accedieron a alguna de las medidas financiadas por el Gobierno federal (programas de políticas activas de empleo gestionadas por la Agencia Federal de Empleo, cursos de integración y cursos de idiomas FSE gestionadas por la Oficina Federal para Migrantes y Refugiados – BAMF). En los tres primeros meses posteriores al alta en el registro, el 43,5% de los refugiados accedió a alguna de estas medidas (30,1% programa de políticas activas, 10,1% curso de idiomas, 3,3% ambas medidas). A los 18 meses el 73,7% había participado en una medida (24,2% programa de políticas activas, 19,4% curso de idiomas, 30,2% ambas medidas) mientras que el 26% no había asistido a ninguna de las medidas.

La tasa de empleo del grupo de refugiados encuestados pasó del 5,4% en junio de 2016 (3,5% trabajo sujeto a cotizaciones, 1,9% miniempleo) al 21,9% en diciembre de 2017 (16,6% trabajo sujeto a cotizaciones, 5,3% miniempleo). Son considerables las diferencias de la tasa de empleo por sexo (hombres: 26,3%, 20,2% trabajo sujeto a cotizaciones, 4,6% miniempleo; mujeres: 8,6%, 6,1% trabajo sujeto a cotizaciones, 2,5% miniempleo) y nacionalidades (ciudadanos sirios: 11,5%, ciudadanos eritreos y nigerianos: 30%). La duración del empleo es más bien corta. El 30,1% de las contrataciones tuvieron una duración de 1 a 90 días, el 25,6% de 91 a 180 días, el 24,9% de 181 a 365 días y solo el 19,4% superaba los 365 días.

3. Participación de los refugiados en los programas de políticas activas de empleo.

En lo relativo a la participación de los refugiados en los programas de políticas activas de empleo, hay que señalar que, una vez que cuentan que ha sido reconocido el estatus, este colectivo tiene acceso a todos los programas e instrumentos. Cabe señalar que la inclusión en muchos de estos programas interrumpe la situación de desempleo. Los programas de políticas activas básicamente se dividen en los siguientes grupos:

Medidas de activación e inserción laboral

Elección de una profesión o una formación profesional

Formación profesional continua

Inicio de una actividad laboral

Medidas especiales para la integración de personas con discapacidad

Medidas para la creación de empleo dirigidas a desempleados de larga duración

En octubre de 2018, un total de 82.000 refugiados participaban en alguna de las medidas de políticas activas de empleo, un 12% más que el año anterior. El incremento de participantes en dichos programas fue del 21% en el ámbito de las prestaciones no contributivas mientras que cayó un 8% en el de las prestaciones contributivas. Los refugiados representan el 9,4% sobre el total de los participantes en estos programas.

Por número de participantes destacan las medidas para la activación e inserción laboral (35.332 refugiados, 18,1% sobre el total de participantes), seguidas del grupo elección de una profesión o una formación profesional con 19.798 participantes (10,1% sobre el total).

Llama la atención que en las siete medidas específicas para refugiados, incluidas en el grupo de medidas de activación e inserción laboral solo participaron 3.845 refugiados. Por otra parte, el programa específico denominado Medidas de integración para refugiados (*Flüchtlingsintegrationsmassnahmen*), puesto en marcha en 2016 con una dotación anual de 60 millones de euros hasta 2020 con el objetivo de ofrecer un acceso de baja intensidad al mercado de trabajo alemán a 100.000 refugiados, solo contaba con 2.333 participantes en octubre de 2018.

Refugiados participantes en medidas de las políticas activas de empleo, octubre 2018		
	Refugiados participantes	% sobre el total de participantes
Medidas de activación e inserción laboral	35.332	18,1
Medidas de activación e inserción (<i>Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung</i>)	35.249	18,3
de estas: medidas específicas para refugiados		
Perspectivas para refugiados (<i>Perspektiven für Flüchtlinge</i>)	652	
Perspectivas para refugiados jóvenes (<i>Perspektiven für junge Flüchtlinge</i>)	780	
Perspectivas para refugiados en los oficios (<i>Perspektiven für Flüchtlinge im Handwerk</i>)	175	
Perspectivas para refugiadas (<i>Perspektiven für weibliche Flüchtlinge</i>)	126	
Comprobación de las competencias (<i>Kompetenzfeststellung (KompAS)</i>)	367	
Combinación de cursos de idioma centrados en la profesión (<i>Kombination berufsbezogener Sprachförderung</i>)	1.446	

Modelo cooperativo con formación para el empleo (Kommit) (Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung)	299	
Elección de una profesión o una formación profesional	19.798	10,1
Acompañamiento para la inserción laboral (Berufseinstiegsbegleitung)	3.478	4,8
Formación asistida (Assistierte Ausbildung)	3.328	31,2
Programas formativos de preparación profesional (Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen BvB)	1.379	3,7
Cualificación para la inserción (Einstiegsqualifizierung EQ)	3.837	42,5
Ayudas de acompañamiento (Ausbildungsbegleitende Hilfen abH)	6.712	18,4
Ayudas para las retribuciones a la formación profesional de personas con una discapacidad (Zuschüsse z. Ausbildungsvergütung für Menschen mit Behinderungen u. schwerbeh. Menschen)	46	0,7
Formación continua	9.264	5,3
Fomento de la formación profesional continua. (Förderung der beruflichen Weiterbildung)	8.795	5,7
Complemento a la remuneración salarial para la formación profesional continua de trabajadores. (Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter)	469	2,5
Inicio de una actividad laboral	9.362	7,9
Bonificación para la inserción (Eingliederungszuschuss)	6.001	10,8
Bonificación para la inserción de las personas con una discapacidad severa (Eingliederungszuschuss schwerbehinderte Menschen)	50	0,5
Ayudas para el inicio de un trabajo sujeto a cotizaciones (Einstiegsgeld bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit)	3.057	14,1
Fomento del inicio de una actividad autónoma (Förderung der Selbstständigkeit)	177	0,7
Ayudas para el emprendimiento (Gründungszuschuss)	32	0,2
Medidas especiales para la integración de personas con discapacidad		
Medidas especiales para la formación continua (besondere Massnahmen zur Weiterbildung)	18	0,3
Determinación de la aptitud/de la profesión (Eignungsabklärung/Berufsfindung)	7	0,7
Medidas especiales de fomento de la formación profesional (besondere Massnahmen zur Ausbildungsförderung)	191	0,6
Medidas individuales de rehabilitación (individuelle rehaspezifische Massnahmen)	381	1,3
Apoyo individualizado para el empleo (unterstützte Beschäftigung)	29	0,8
Medidas para la creación de empleo	3.685	3,7
Oportunidades de empleo (Arbeitsgelegenheiten)	3.439	4,5
Fomento del empleo (Förderung von Arbeitsverhältnissen)	147	2,0
Programa federal para la participación social en el mercado de trabajo (Bundesprogramm soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt)	99	0,7
Otros programas	4.158	24,9
Programas libre disposición del ámbito de las prestaciones no contributivas (Freie Förderung SGB II)	4.155	26,3
Total participantes políticas activas	82.227	9,4
Medidas de integración para refugiados (Flüchtlingsintegrationsmassnahmen)	2.333	--

4. Situación de los refugiados en el seguro de pensiones

En respuesta a una interpelación del grupo parlamentario de la AfD, el Gobierno informó el 22.01.2019 de la situación de los ciudadanos de los ocho principales países de origen de los refugiados en el seguro público de pensiones (Deutscher Bundestag 2019).

El colectivo numéricamente más importante es el de los ciudadanos sirios con un total de 445.000 afiliados al seguro de pensiones, de los cuales 390.000 tienen una afiliación activa y otros 55.000 una afiliación pasiva. La afiliación activa al seguro de pensiones de la mayoría de los ciudadanos sirios (345.000) deriva de percepción de la prestación no contributiva por desempleo.

Afiliación al seguro de pensiones de ciudadanos de los ocho países principales de origen de los refugiados, 31.12.2017			
Nacionalidad	Total afiliados al seguro de pensiones	de estos	
		afiliación activa	de estos
	beneficiarios de la prestación no contributiva		
en miles			
Afganistán	153	113	61
Eritrea	46	41	30
Iraq	163	121	86
Irán	111	70	32
Nigeria	44	25	8
Paquistán	81	40	14
Somalia	21	16	10
Siria	445	390	341

Un análisis más detallado del estatus de la afiliación al seguro de pensiones de estas nacionalidades refleja las diferencias en la inserción laboral. Mientras que el 66,3% de los afiliados de nacionalidad nigeriana cuentan con un trabajo sujeto a cotizaciones, esto solo es aplicable al 17,4% de los ciudadanos sirios.

Modalidad de afiliación al seguro de pensiones de ciudadanos de los ocho países principales de origen de los refugiados, 31.12.2017							
Nacionalidad	Afiliación obligatorias por trabajo	Afiliación obligatoria por desempleo	Otras afiliaciones obligatorias	Afiliación voluntaria	Trabajados con un mini-empleo sin afiliación obligatoria	Afiliación por períodos asimilación por desempleo o prestación no contributiva	Otros períodos asimilados
en porcentaje							
Afganistán	45,5	0,9	0,2	0,1	7,5	44,8	0,4
Eritrea	34,5	0,5	0,2	0	4,1	60,5	0,2
Iraq	32,1	0,9	1,1	0	6,9	58,8	0,1
Irán	51,5	1,4	1,7	0,2	8,8	36,3	0,2
Nigeria	66,3	2,2	1,1	0	5,5	24,6	0,2
Paquistán	62,1	1,3	1,5	0,1	10,4	24,5	0,2
Somalia	38,9	1,2	0,7	0	2,9	56,2	0,2
Siria	17,4	0,2	0,4	0	5,6	76,4	0,1

5. Encuesta representativa sobre la situación de los refugiados

A comienzos de 2019 la Oficina Federal para Migraciones y Refugiados (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019) y el Instituto de Investigaciones Laborales y de las Profesiones presentaron los resultados de la segunda oleada de la encuesta representativa a refugiados correspondiente al año 2017.

Entre 2016 y 2017 los conocimientos de idioma de este colectivo ha mejorado considerablemente. Un tercio de los encuestados afirma tener buenos o muy buenos conocimientos de alemán frente al 18% en 2016. Aproximadamente la mitad había participado en un curso de integración (2016: 1/3).

El informe señala que las diferencias con la población alemana son especialmente llamativas en la formación profesional. Solamente el 6% de los refugiados encuestados contaba con una formación profesional finalizada (población en general: 59%) y un 11% de un título académico (población: 18%). El 10% cursaba alguna formación escolar o universitaria (2016: 6%) en Alemania. Destacan la FP – un 5% de los refugiados están cursando una formación profesional – y la escuela regular (2%).

La tasa de empleo de los encuestados se situaba en 2017 en el 21%, dato que es similar con el 20% con los facilitados por la Agencia Federal de Empleo para ese año. La tasa de empleo de los hombres

es del 27% (hombres con hijos: 18%), la de las mujeres del 6% (mujeres con hijos: 3%).

Las mujeres refugiadas presentan una tasa de participación en el mercado laboral claramente inferior a la de los hombres, en buena parte debido a las circunstancias familiares. El 43% de los trabajadores refugiados encontró su empleo a través de contactos privados (familias y conocidos), un 27% a través de los servicios públicos de empleo y un 9% recurriendo a internet y a la prensa escrita.

El salario medio de los refugiados encuestados que en 2017 contaban con un trabajo a jornada completa fue de 1.600, aproximadamente el 55% del salario medio del conjunto de los trabajadores a jornada completa.

La participación en un curso de alemán, en alguno de los programas de las políticas activas de empleo de la Agencia Federal de Empleo o en la asesoría de la Agencia aumenta considerablemente la probabilidad de acceder al mercado de trabajo. La tasa de empleo de los refugiados que han participado en alguna de las medidas alcanza el 31%, 10 puntos superior a la media y 16 puntos superior a la de aquellos refugiados que no han participado en una de estas medidas o programas.

Tasa de empleo en función de la participación en diversos programas de integración, 2017



Si bien la mayoría de los encuestados afirmaba no sufrir de una

enfermedad síquica hay indicios de una mayor incidencia de diversos síndromes debidos a experiencias traumáticas o enfermedades depresivas. Este tipo de enfermedades se da especialmente entre los refugiados de mayor edad. Mientras que el grupo de riesgo de los segmentos de edad más jóvenes oscila entre el 35% y el 40% supera el 50% en el de los mayores. El riesgo también es mayor entre las mujeres refugiadas mayores de 35 años.

6. Inserción laboral de las mujeres refugiadas

Un informe del Ministerio para Jóvenes, Mayores, Mujeres y Familias (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2018) publicado en diciembre de 2018 analiza la inserción laboral de las mujeres refugiadas. Entre enero de 2015 y junio de 2018 un total de 1,4 millones de personas solicitaron asilo en Alemania, el número de mujeres que presentaron una solicitud pasó de 23.000 en 2008 a 250.000 en 2015. El 58% de las 670.000 mujeres que solicitaron ser reconocidas como refugiadas en los últimos diez años estaba en edad laboral.

Aproximadamente el 75% de las mujeres que solicitan asilo tienen un hijo a cargo. Se trata de un colectivo heterogéneo en lo relativo a su nivel de formación. El informe señala que una encuesta representativa indica que el 37% del conjunto de las mujeres refugiadas y el 41% de las refugiadas con hijos no tienen un título escolar (hombres: 32% y el 71% no cuentan con una titulación profesional (hombres: 68%). El 17% han iniciado una formación profesional, de éstas el 13% ha obtenido un título académico (hombres: 9%). En lo relativo a la experiencia profesional destaca que solamente el 37% ha trabajado en sus países de origen, un porcentaje superior al 75% en el caso de los hombres. El 67% de las mujeres refugiadas en edad laboral afirma querer trabajar (hombres: 87%), más de la mitad desea obtener una titulación profesional.

Si bien en 2017 la participación de la mujer refugiada ha aumentado ligeramente, sigue siendo marginal ya que solo representa el 17% sobre el conjunto de los refugiados con un trabajo regular. Por otra parte, el porcentaje de mujeres refugiadas que solo cuentan con un mini-empleo sobre el conjunto de las mujeres refugiadas es del 30%, superior en 7 puntos al de los hombres refugiados. Las mujeres refugiadas trabajadoras representan el 14% del conjunto de los refugiados con un trabajo, un porcentaje muy inferior al que tienen las refugiadas en edad laboral sobre el conjunto de los refugiados en ese tramo de edad.

El informe identificar los siguientes retos para la incorporación al mercado laboral de las mujeres refugiadas con hijos: la situación y las cargas familiares, la falta de conocimientos de idiomas y de ofertas de aprendizaje adaptadas a las necesidades de las madres, el

bajo nivel formativo y la escasa experiencia laboral así como el estado de salud físico y síquico, a menudo debido a situaciones traumáticas por la violencia de género sufrida durante la huida.

El Ministerio para Jóvenes, Mayores, Mujeres y Familias ha puesto en marcha un programa específico denominado „Fuerte en la profesión“, que tiene como objetivo facilitar el acceso laboral de mujeres inmigrantes en general y, en especial, de las mujeres refugiadas. Fue puesto en marcha en 2015 y cuenta con una financiación del FSE hasta el 30.5.2022.

Aproximadamente 90 centros y asociaciones ofrecen un itinerario personalizado que consta de cinco módulos:

- Activación y estabilización, comprobación de competencias.
- Conciliación familia y trabajo.
- Asesoría a la familia.
- Colaboración con otras entidades para lograr una inserción laboral ajustada a las necesidades de la familia.
- Intermediación y acompañamiento para programas de cualificación y prácticas.

Hasta finales de 2018 un total de 9.220 mujeres migrantes han participado en el programa, de ellas el 25% eran refugiadas.

El informe concluye que las claves del éxito del programa son:

- Contar con ofertas flexibles que se adapten a las necesidades de las madres refugiadas.
- Vías adecuadas para poder contactar con este colectivo.
- Instrumentos eficaces para identificar las competencias y habilidades y elaborar un itinerario individual.
- Contar con un local estable.
- Un servicio de orientación profesional.
- Ofertas de atención para los hijos.
- Redes.

Enlace al programa: <https://www.starkimberuf.de/>