

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 236 Julio-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: https://cpage.mpr.gob.es.

INDICE

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania, 4

Actualidad política, económica y social

Francia, 14

• La historia secreta de la privatización de las autopistas

Irlanda, 29

Indicadores económicos

Polonia, 30

Actualidad política, económica y social

Reino Unido, 36

- Indicadores económicos
- Brexit: Legislación y trámites necesarios antes del 31 de octubre

SEGURIDAD SOCIAL

Francia, 41

Diez razones para retrasar la edad de la jubilación a los 65 años

Reino Unido, 45

 El impacto del automatic enrolment en los trabajadores de pequeñas empresas

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 50

Evolución del mercado laboral en junio

Bélgica, 57

- Informe sobre el desempleo en junio
- 2018: Creación económica moderada en Bélgica sobre un fondo de creación de empleo importante(Informe del Banco Nacional Belga)
- Informe 2018 de la OCDE sobre la ralentización de la productividad en Bélgica
- "Gracias por el consejo, pero..." (Editorial de prensa-comentario: refiriéndose a los consejos de la OCDE.)

EE.UU, 79

• Informe sobre el empleo en junio

Francia, 85

• La reforma del seguro de desempleo

Irlanda, 109

- Estadísticas mensuales.
- Análisis de la efectividad de la reforma de los Servicios Públicos de Empleo (INTREO)

Países Bajos, 114

- Medidas del Gobierno para abordar el problema de los abusos a los trabajadores migrantes
- Igual remuneración por igual trabajo en toda la Unión Europea

Reino Unido, 118

- Estadísticas mensuales
- Informe sobre el progreso del programa de Trabajo-Formación
- Plan Provisional para los trabajadores del Servicio Nacional de Salud británico (NHS)

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Alemania, 127

- La regulación de la jornada laboral en Alemania
- El Gobierno aprueba el primer Informe de Evaluación de la Ley para el Fomento de la Transparencia Salarial *

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania, 153

La violencia de género en Alemania

MIGRACIONES

Reino Unido, 176

- Recomendaciones del MAC sobre el listado de profesiones con escasez de trabajadores (SOL)
- Informe del Parlamento sobre el estado del programa de Settled Status

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

SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Política, economía y sociedad

Dimisión de Nahles. La líder del SPD, Andrea Nahles, dimitió el 2/6/2019 del cargo a la presidencia de la formación socialdemócrata y del grupo parlamentario. En un comunicado, Nahles precisó que, de esta manera y a falta del apoyo necesario, quiere abrir la posibilidad de que su sucesión en ambas funciones pueda llevarse a cabo "de manera ordenada". Después de que el SPD perdiera en las pasadas generales más de cinco puntos y en las europeas encajara su peor resultado a nivel federal con sólo un 15,8 % de votos, Nahles destacó el "gran desafió" que ha supuesto "volver a levantar el partido y convencer a los ciudadanos con nuevos contenidos". El partido será dirigido por una troika hasta que se elija a su sucesor o sucesores (se maneja la posibilidad de una presidencia bicéfala). La jefa del Gobierno de Renania-Palatinado, Malu Dreyer, podría asumir las riendas del partido de manera interina, mientras que la jefatura del grupo parlamentario recaería en el actual vicepresidente, Rolf Mützenich. El anuncio de dimisión de Nahles supone una nueva prueba de fuego para la gran coalición. La canciller Angela Merkel reiteró posteriormente su compromiso de llevar adelante un ejecutivo estable y con sentido de responsabilidad. Anteriormente se había expresado al respecto la sucesora de Merkel al frente de la CDU, Annegret Kramp-Karrenbauer, quien ratificó el compromiso del bloque conservador con la coalición de gobierno: "Para la CDU éste no es el momento de planteamientos tácticos. Mantenemos nuestro compromiso con la gran coalición y queremos servir a nuestro país con una buena política de gobierno ", señaló AKK. Dijo partir de la base de que el SPD resolverá ahora con rapidez la cuestión de la sucesión de Nahles, de manera que "el funcionamiento de la gran coalición no se vea afectado".

SPD y AfD al mismo nivel en las encuestas de opinión. Según una encuesta sobre la intención de voto del instituto demoscópico Allensbach, el SPD y el partido de extrema derecha AfD se encuentran en el ámbito nacional al mismo nivel al alcanzar ambos partidos un 12%. No obstante, el AfD ha perdido puntos frente al mes anterior. Por otro lado, Los Verdes aumentaron al 25%, colocándose 4 puntos por debajo de la CDU/CSU. FDP y La Izquierda se mantienen en un el 8%.

Acuerdos de la cúpula de los partidos en coalición. Las cúpulas de los partidos que forman la coalición (CDU/CSU y SPD) llegaron a acuerdos referentes a la reforma del impuesto básico sobre la propiedad, acuerdan elaborar un proyecto de ley hasta finales de agosto para abolir el impuesto de solidaridad para la mayoría de los contribuyentes y hasta otoño un plan para alcanzar los objetivos climáticos alemanes, así como presentar un paquete de leyes sobre el tema "vivienda asequible". No hubo acuerdo sobre el tema de la pensión básica.

Las empresas extranjeras invierten menos en Alemania. El atractivo de Alemania para los inversores extranjeros desciende notablemente. La prensa informa que según una encuesta la consultora Ernst & Young a nivel europeo, el número de proyectos se redujo el año pasado en un 13%, es la primera disminución desde 2005, año en que se inició esta encuesta. Las razones son los altos impuestos y costos laborales.

Ministerio de Finanzas espera una recuperación de la economía. Aunque los expertos han revisado los pronósticos de crecimiento a la baja, el ministro de Finanzas espera que la economía se recupere a finales de año. El débil crecimiento actual se debe a tensiones mundiales como la disputa comercial entre Estados Unidos y China. El ministro Scholz aseveró que en caso de encontrar solución a estos problemas, se puede suponer que habrá incluso un nuevo impulso adicional para la economía mundial.

Baja productividad en el este de Alemania. Un estudio del instituto de investigación económica Ifo y la Fundación Bertelsmann Stiftung revela que los *länder* del este de Alemania necesitan una mayor inversión para aumentar su productividad. De lo contrario, la brecha de riqueza con el resto de la república amenaza con ampliarse aún más.

Derecha radical. En un discurso pronunciado el 22/6/2019 en el Congreso de la Iglesia Evangélica Alemana, la canciller Angela Merkel llamó a luchar contra la ultraderecha y calificó el asesinato del político regional Walter Lübcke, presuntamente perpetrado por neonazis, como un reto al Estado. "La ultraderecha tiene que ser combatida en sus gérmenes y sin ningún tipo de tabú. De lo contrario, tendremos una pérdida absoluta de credibilidad", declaró. La presidenta de la CDU, Annegret Kramp-Karrenbauer (AKK), descartó el 23/6/2019 todo tipo de cooperación de su partido con la ultraderechista Alternativa por Alemania (AfD). La confesión del neonazi Stephan Ernst del asesinato del político alemán Walter Lübcke, anunciada el 25/06/2019 por el Gobierno, confirma la vinculación del crimen con la ultraderecha y refuerza como móvil el rechazo del autor a la política oficial de acogida a refugiados. Por otra parte, el ministro del Interior, Horst Seehofer, presentó el 26/06/2019 el informe anual del Servicio de Protección de la Constitución. La violencia de ultraderecha se ha convertido en la principal preocupación del espionaje del ministerio alemán y desplaza a la amenaza islamista en el país. El documento revela que la cifra de ultraderechistas se elevó en 2018 a 24.100 personas, cien más que el año anterior -"una nueva cifra récord"-, y de los cuales, 12.700 están dispuestos a emplear la violencia, es decir, más de la mitad, advirtió. Estos datos, sumados a la "elevada afinidad con las armas" del espectro ultraderechista, son "preocupantes", agregó

Consejo de Ministros aprueba proyecto de ley para los presupuestos. El Gobierno alemán se propone continuar la senda de consolidación presupuestaria de los últimos años, pese a sus planes de rebajas fiscales y al aumento de las inversiones en varios ámbitos, como la defensa o las medidas para la reducción de las emisiones contaminantes. Así se desprende del proyecto de ley para los presupuestos de 2020 y del plan

financiero de medio plazo hasta 2023 aprobado el 26/6/2019 por el Consejo de Ministros. Contempla un gasto de 359.900 millones € (+1%) hasta 2020, del cual el 41,3% se destina a Trabajo y Asuntos Sociales, 4,3% a Interior, 3,3% al Ministerio de la Mujer, Familia, Mayores y Juventud, 5,1% Educación e Investigación. La patronal critica el incremento del gasto social y la poca financiación de iniciativas relacionadas con la digitalización y la inteligencia artificial. Los sindicatos afirman que es un error mantener el objetivo del endeudamiento cero.

Seguridad Social

La Cámara Alta aprueba la subida de las pensiones. A partir del 1 de julio de 2019 los más de 20 millones de pensionistas percibirán un aumento del 3,18% en el oeste y del 3,91% en el este. Con esta subida, el nivel de equiparación de las pensiones del este del país se elevaría al 96,5% frente a las del oeste.

Pensión desfavorece a las personas con bajos ingresos. Un estudio reciente del Instituto de Investigación Económica (DIW) revela que la pensión obligatoria aumenta la desigualdad de ingresos. La razón es la diferente esperanza de vida en función del patrimonio y de los ingresos. Las personas con más ingresos viven más tiempo y perciben una pensión desproporcionadamente más alta, mientras que las personas con menos ingresos viven menos tiempo y tienen un mayor riesgo de caer en la pobreza en la vejez.

El seguro de enfermedad cae en números rojos. Tras tres años con superávit, las entidades gestoras del seguro obligatorio de enfermedad registraron durante el primer trimestre de 2019 un déficit de 112 millones de euros (2018: +109). Las razones fueron tres: algunas entidades redujeron a inicios de años la cuota complementaria de cotización al seguro, el aumento de los gastos en prestaciones y la caída de las asignaciones del Fondo de Salud.

El Seguro de Enfermedad teme mayores gastos y menos ingresos. La jefa de la GKV (Asociación de la Entidades Gestoras del Seguro Obligatorio de Enfermedad) calificó de satisfactoria la situación financiera actual, pero vislumbra "claros riesgos de gasto" debido a los menores ingresos que espera por el enfriamiento económico y los costes de las reformas impulsadas por el ministro de Sanidad, que considera difícilmente calculables.

Aumenta el tiempo de percepción de las pensiones. Según informa el Seguro de Pensiones, el período medio de percepción de las pensiones de los asegurados se elevó de 18,5 años en 2010 a 20,0 años en 2018; en los hombres aumentó de 16,2 a 18,1 años y en las mujeres de 20,9 a 21,8 años. El Seguros de Pensiones señaló que, a pesar del aumento del periodo de pago y de los gastos adiciones asociados a ello, descendió la cuota de cotización del 19,9% al 18,6% durante ese periodo de tiempo, lo que fue posible debido a la buena evolución de la economía y del mercado laboral.

Tributación de las pensiones. Según la Oficina Federal de Estadística, de un total de 21,2 millones de personas que percibieron pensiones en 2015, ya fueran del seguro obligatorio, privado o empresarial, el 27% (5,8 millones) tuvieron que pagar el impuesto sobre la renta. El importe total desembolsado por pensiones por jubilación en 2015 se situó en torno a los 278.000 millones de euros, de los cuales unos 43.400 millones de euros (16%) estuvieron sometidos al pago de impuestos.

Complementos del seguro de pensiones. El seguro de pensiones informó que en 2018 ha destinado un total de 3.300 millones a los complementos de las pensiones de los jubilados con largos períodos de cotización. Se trata de un complemento de mínimos que entró en vigor en 1972 y que abarca períodos cotizados hasta 1992. Hasta 1989 preveía complemento hasta el 75% de la pensión media para personas que hubieran cotizado al menos 25 años. A partir de ese año complementaban las pensiones si los pensionistas habían completado al menos 35 años de cotizaciones. Las mujeres representan el 83% de los 3,6 millones de pensionistas que reciben este complemento.

Mercado de Trabajo

Evaluación de la Ley de oportunidades de participación. A principios de año se puso en marcha con grandes expectativas el programa de fomento a desempleados de larga duración asociado a esa, que contemplaba un presupuesto de 4.000 millones de euros. Sin embargo, la sociedad LAG Arbeit Hamburg considera que el proyecto ha fracasado tanto en el ámbito nacional como regional. En lugar de insertar, de acuerdo con lo previsto, a unas 150.000 personas más en todo el país, el número de trabajadores en el denominado mercado laboral social está disminuyendo.

Electromovilidad y empleo. El presidente del sindicato de la industria metalúrgica IG-Metall, Jörg Hofmann, hace un llamamiento al Gobierno federal para que realice mayores inversiones en la movilidad eléctrica y critica el abandono anticipado de la producción energética por combustión de lignito sin tener ninguna claridad sobre la futura producción de energía. Digitalización y electromovilidad cambiarán drásticamente la industria del automóvil. Según un estudio, se espera la pérdida de unos 150.000 puestos de trabajo.

Críticas de la Industria al Gobierno. El presidente del Asociación Alemana de la Industria Alemana, Dieter Kempf, criticó el trabajo del Gobierno en coalición. El jefe de la Agencia de Empleo, Scheele, respondió a estas críticas y le advirtió de no desprestigiar al país como lugar de negocios. Scheele subrayó "no veo ningún proyecto legislativo de la gran coalición que dañe el mercado laboral" y "Alemania es un buen país para los inversores".

Estrategia Nacional para la Formación Continua. El Gobierno, los länder, los agentes sociales y la Agencia Federal de Empleo acordaron la Estrategia Nacional para la Formación Continua, con el fin de hacer más trasparentes y más accesibles las ofertas de formación continua y las

posibilidades de fomento. En su presentación el ministro de Trabajo acentúa que esta estrategia contribuirá a paliar la deficiencia de trabajadores cualificados y anunció para otoño un proyecto de ley sobre formación continua que vincule más estrechamente el subsidio por jornada reducida y la formación continua de los trabajadores.

Agencia de Empleo se prepara para posible jornada reducida. En vista del enfriamiento de la economía la Agencia Federal de Empleo considera posible un aumento de la jornada reducida en diversos sectores industriales y está analizando internamente si sería capaz de desembolsar, en caso de necesidad, un gran número de subsidios por reducción de jornada. Detlef Scheele, presidente de la agencia, subrayó que el mercado laboral sigue siendo muy robusto

Planes de mejora del gobierno en el sector de atención a la dependencia. El Gobierno está elaborando un conjunto de nuevas regulaciones como resultado de la iniciativa "Acción Concertada sobre la Dependencia" y tras casi un año de consultas con numerosos actores del sector. Los ministros responsables anunciaron ayer, entre otras medidas, una mejor remuneración de acuerdo al convenio colectivo, la contratación de más personal en clínicas, centros y servicios de atención a la dependencia, el aumento de la cifra de aprendices y centros de formación e impulsar la contratación de trabajadores en el extranjero. Al mismo tiempo, anunciaron una ley que limite el copago de las personas con familiares necesitados de cuidados. El gasto adicional se estima en unos 5.000 millones de euros al año, sin que hasta la fecha esté clara la financiación.

Diálogo sobre Inteligencia Artificial. La Canciller y el Consejo de Ministros intercambiaron el 17/6/19 información sobre los efectos de la Inteligencia Artificial en los procesos empresariales y laborales. La soberanía de datos y ética fueron otros temas importantes del encuentro. Los agentes sociales demandan una rápida implementación de la Estrategia sobre IA, presentada por el Gobierno en otoño de 2018, con el fin de "recuperar el retraso" frente a otros países.

Efecto boomerang en la integración de perceptores de prestación no contributiva. Según una respuesta del Gobierno a una interpelación parlamentaria, en 2018 dejaron de percibir unos 1.743.000 beneficiarios las prestaciones no contributivas que otorga el seguro básico para demandantes de empleo. De éstos, alrededor del 23% volvieron a recibir prestaciones regulares en un plazo de tres meses.

BASF anuncia despidos. La multinacional alemana BASF ha anunciado que eliminará 6.000 puestos de trabajo, 3.000 de ellos en Alemania. La plantilla actual es de 122.000 trabajadores, 56.000 en Alemania. La reducción de la plantilla, que supondrá un ahorro de 300 millones de euros, forma parte de un paquete de medidas con las que la empresa espera generar un volumen de ahorro de 2.200 millones anuales a partir de 2021. El comité de empresa ha manifestado su oposición a los planes de la dirección de la empresa. Esta logró aumentar la facturación un 2,4%

hasta los 62.700 millones de euros en 2018 pero el beneficio cayó aproximadamente un 20% hasta los 6.000 millones.

Digitalización podría incrementar el empleo en 560.000 puestos. Una encuesta del Centro de Estudios Económicos Europeos (ZEW) a empresas con una importante actividad inversora en el ámbito de las tecnológicas concluye que entre 2016 y 2021 podrían crearse hasta 560.000 puestos de trabajo adicionales a los que se perderían. De este estudio llama la atención el hecho de que los autores descarten un incremento significativo de la productividad. Además, los autores advierten que una de las consecuencias de la digitalización será la disparidad salarial. Las profesiones muy cercanas a las nuevas tecnologías experimentarán un fuerte aumento salarial mientras que aquellas otras con una fuerte carga de rutina verán estancadas sus retribuciones.

Pleno debate reforma de la Formación Profesional. El 27/6/2019, el Pleno del Parlamento inició la tramitación parlamentaria de la ley para reformar la FP. El Gobierno afirma que el principal objetivo de la ley es reforzar la FP dual introduciendo a partir de 2020 una retribución mínima mensual de 515 euros para el primer año de formación que se incrementa en los siguientes dos años de formación. Además, introducirá tres titulaciones que tienen la intención de mejorar la transparencia e internacionalización de la FP: especialista profesional, bachelor profesional y master profesional. La ministra de Educación anunció que próximamente presentará una reforma que pretende mejorar la financiación de la cualificación y especialización de las personas que tienen un título de FP.

Jobcenter reclaman devolución de prestaciones. De una respuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a una interpelación parlamentaria se desprende que los Jobcenter, entidades gestoras de la prestación no contributiva, iniciaron 5,7 millones de procedimientos en 2018 para reclamar la devolución de un total de 2.590 millones de euros que se habían desembolsado en exceso en concepto prestación no contributiva (debido, por ej., a la mejora de ingresos del perceptor o el cambio de la situación familiar). En el ámbito de la prestación contributiva se iniciaron 705.000 procedimientos de reclamación por un importe total de 485 millones de euros aproximadamente.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Costes laborales en el primer trimestre de 2019. Según datos de la Oficina Federal de Estadística, los costes laborales por hora trabajada ascendieron durante el primer trimestre de 2019 un 2,5% en comparación interanual (términos ajustados a calendario) y un 1,1 % frente al trimestre anterior (datos desestacionalizados y ajustados al calendario)

Agencia de Empleo rechaza un aumento del SMI a 12€/h. El presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, rechaza un aumento del salario mínimo a 12 €/h (actual:9,19€) por considerar que esta medida tendría probablemente un efecto negativo en el mercado laboral del este de Alemania. Afirmó que con una subida de golpe a 12€ podría se correría

el riesgo de perder puestos de trabajo, especialmente en los sectores con poca negociación colectiva.

Mejores salarios en el sector de la dependencia. El Consejo de Ministros aprobó el 19/06/2019 un proyecto de ley que contempla salarios más altos para ayudantes y cuidadores profesionales de sector de la dependencia ya sea mediante regulación por convenio colectivo sectorial o a través de la fijación de un mínimo salarial más alto. Con esta medida, el Gobierno pretende hacer más atractivas las profesiones del sector y hacer frente a la falta de trabajadores cualificados.

Uno de cada cinco trabajadores tiene un empleo atípico. Según un estudio de Instituto de Economía y Ciencias Sociales (WSI), cercano a los sindicatos, el 20,8% de los trabajadores tenía en 2017 un empleo atípico (trabajos con jornada parcial de máximo 20h semanales, cesión laboral, miniempleos y contratos temporales). La cuota creció de 12,8% en 1991 a 22,6% en 2007. Del total de 3,2 millones de trabajadores con contrato temporal en 2017, 1,7 millones era sin causa justificada y 1,1 millones de ellos trabajaban en empresas con una plantilla superior a 75 empleados, es decir que se podrían haber beneficiado de las nuevas disposiciones que limitan este tipo de relación laboral. Los colectivos más afectados por el empleo atípico son las mujeres (34%) y los extranjeros (35,3%). Regionalmente se registra una cuota más alta en los länder del oeste (media: 21,8%; Bremen: 26,2%) que en los del este (16,3%; Brandeburgo: 14%).

5º aniversario del SMI: DGB denuncia incumplimiento en la aplicación del SMI. La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) denuncia que parte de las empresas no pagan el SMI estipulado por ley y cifra el número de trabajadores afectados por ello en 1,8 millones, 2.2 millones si se le suman los trabajadores afectados por el incumplimiento del pago salarios mínimos sectoriales. Según la DGB, muchos empresarios manipulan los registros de la jornada laboral. Además, exige un incremento del SMI de 9,19€ a 12€. La Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (DBA) calificó esta demanda de "declaración de guerra contra la autonomía de la negociación colectiva". El ministro de Finanzas alemán apoya la propuesta de la DGB y está aumentado la plantilla del organismo de aduanas, competente para los controles en este ámbito.

Cuota de mujeres. FidAR, una organización que quiere impulsar la presencia de la mujer en órganos directivos en la empresa privada, informó el 27/6/2019 que el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las 185 empresas que forman parte del DAX, MDax y SDax, los principales índices bursátiles de referencia de la bolsa alemana, alcanzó el 30,9%, un incremento de 11 puntos porcentuales desde 2015 y de 2,8 puntos en términos interanuales. En 2015 entró en vigor la ley que obliga a las 100 empresas más grandes sujetas a cogestión y que cotizan en bolsa a contar con al menos un 30% de mujeres en sus consejos administrativos. El porcentaje de estas empresas es del 33,9%, mientras que en las 85 empresas a las que no les es de aplicación la cuota

obligatoria el porcentaje es solo del 21,6%. Las mujeres están muchos menos presentes en las direcciones de las empresas. Apenas el 9,2% de los directivos son mujeres, 122 de las 185 empresas analizadas no cuentan con una sola mujer entre sus directivos. Esta organización señala que las cifras demuestran la necesidad de contar con una cuota de cumplimiento obligatorio.

Índice sobre equidad de género en las AA.PP. La Oficina Federal de Estadística informa que los altos cargos en la AA.PP. siguen siendo ocupados principalmente por hombres. Según muestra el Índice de Igualdad de Género 2018, la cuota femenina en 2018 se mantuvo prácticamente sin cambios frente al año anterior en el 34% y sólo ha aumentado en 1,7 puntos porcentuales desde 2015. En diez autoridades incluso ha bajado la cuota.

Sin avances en la negociación del metal. El sindicato del metal, IG Metall, intenta conseguir que la jornada laboral en la parte oriental del país pase de las 38 a las 35 horas semanales, equiparándose con ello a la vigente para este sector en Alemania occidental. Esta es la demanda sindical que se encuentra en la sexta ronda de negociación. La patronal propone un convenio que prevé un corredor entre 30 y 40 horas, señala que introducir las 35 horas pondría en riesgo la viabilidad de muchas empresas.

Asuntos sociales y servicios sociales

Pobreza infantil. Según informó la Agencia Federal de Empleo, alrededor de 1,95 millones de niños menores de 18 años vivían a finales de 2018 en hogares que dependen de las prestaciones no contributivas, un 3,7% menos en comparación interanual (2,03). El colectivo especialmente afectado son las familias monoparentales (888.823). En el oeste el 14,4% de los niños dependen de esta prestación, en el este del país es el 18,4%.

Propuesta de Los Verdes contra la pobreza infantil. Los Verdes acaban de presentar una propuesta sobre una prestación mínima por hijo, independientemente de los ingresos de los padres y de la edad de los hijos. El importe ascendería a 280 euros mensuales y sustituiría a dos prestaciones actuales: el subsidio familiar por hijos y las reducciones de la base imponible por hijos a cargo. Los padres con pocos o ningún ingreso recibirían adicionalmente el "importe de garantía plus", que dependería de los ingresos y de la edad de los hijos.

La patronal contra la discriminación de trabajadores seropositivos. A iniciativa de la Asociación de Ayuda contra SIDA, decenas de empresas y asociaciones firmaron el 12 de junio una declaración para fortalecer los derechos de las personas infectadas con el SIDA en los puestos de trabajo. Los afectados todavía tienen que luchar hoy en día contra prejuicios.

Migraciones

Éxito en la integración de refugiados. Según Detlef Scheele, presidente de la Agencia Federal de Empleo, la integración de los refugiados en el mercado laboral está funcionando bien. El objetivo era integrar cada año alrededor del 10% de los inmigrantes que entraron en el país entre 2015 y 2017 en el mercado laboral. Este objetivo incluso se ha superado, afirmó Scheele a la prensa, ya que aproximadamente 304.000 refugiados tienen puestos de trabajo sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social y otros 71.000 tienen un miniempleo. "Esto significa que más del 30% de las personas que han llegado están integradas en el mercado laboral, y eso sin necesidad de medidas de fomento", dijo Scheele. Además, más de 28.000 refugiados están recibiendo formación en la actualidad, añadió el jefe de la BA, lo que contribuye a paliar la escasez de aprendices. Sin embargo, añade que 456.000 refugiados siguen buscando trabajo y 196.000 están registrados como desempleados. La integración de las mujeres refugiadas en el mercado laboral está resultando sumamente difícil.

Aprobación de un paquete de leyes en materia asilo y migración. El Parlamento aprobó el 7/6/2019 un conjunto de leyes para atraer a profesionales de terceros países, promover la integración y gestionar mejor la inmigración: Ley de inmigración de trabajadores cualificados. Con la Ley de fomento de la formación y el empleo en la estancia tolerada se permitirá prolongar la estancia de aquellas personas toleradas que estén bien integradas en el país y sean capaces de asegurarse su propio sustento. Con la Ley sobre el retorno ordenado y la enmienda de la Ley de prestaciones para solicitantes de asilo las autoridades detener a los extranjeros que estén obligados a abandonar el país y se prevé un recorte de las prestaciones a refugiados. La Ley de promoción del empleo de los extranjeros hará posible que un número mayor de personas de terceros países del inicialmente previsto venga a Alemania durante seis meses para buscar un puesto de aprendiz. Además, la ley suspende la denominada verificación de prioridad que obligaba primero a buscar a los trabajadores adecuados en Alemania. El Parlamento también aprobó la Segunda Ley para mejorar el registro y el Intercambio de datos con fines relacionados con el derecho de residencia y asilo, Tercera Ley para reformar la Ley de nacionalidad.

Tras ser aprobada por el Parlamento Federal, la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Cámara Alta recomendó el 12/6/19 remitir dicha ley a la Comisión Mixta de Mediación del Parlamento y de la Cámara Alta. La razón es un pasaje controvertido sobre el encarcelamiento de refugiados detenidos para su expulsión en prisiones normales. El resultado de la votación en la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la que cada Estado tiene un voto, es notable ya que 10 de los 16 Ministerios de Justicia de los länder están gobernados por la CDU/CSU, partidos que presentaron la ley. La razón de la oposición es un pasaje muy controvertido durante meses que contempla el encarcelamiento de refugiados detenidos para la

expulsión en prisiones normales en el futuro. Según muchos expertos, esto representa una violación de la legislación europea sobre la separación de personas que tienen que abandonar el país de las personas que han cometido delitos penales. El gobierno federal justifica el levantamiento de la orden de separación por tres años con una "situación de emergencia", por la falta de plazas para las personas que deben ser deportadas. Finalmente, el 28/6/2019, la Cámara Alta aprobó el paquete de medidas.

Estadísticas actuales sobre protección internacional. Según cifras publicadas por el Ministerio del Interior en mayo se presentaron 12.891 solicitudes de protección internacional (+4,4% frente al mes anterior; +3,2% en comparación interanual); de ellas, 11.146 primeras solicitudes. Las principales nacionalidades fueron Siria, Irak y Nigeria. El total de solicitudes presentadas entre enero y mayo ascendió a 74.107 solicitudes (-5,0% en comparación interanual); de ellas 63.703 primeras solicitudes; y de estas últimas 13.289 (20,9%) eran solicitantes nacidos en Alemania menores de un año. Durante el mes de mayo fueron resueltas 15.335 solicitudes (abril: 15.201): 23,4% de los solicitantes recibieron asilo, el 4,5% protección subsidiaria, y 3,2% la prohibición de expulsión. El 30,3% de las solicitudes fue resuelto negativamente. A finales de mayo había 53.434 solicitudes sin resolver (abril: 53.004; 2018: 50.373).

600 resoluciones positivas de asilo revocadas. Según una respuesta del Gobierno a una interpelación parlamentaria, la Oficina Federal de Migración y Refugiados revocó de enero a abril de 2019, la resolución positiva de asilo de unos 600 extranjeros, en su mayoría a ciudadanos sirios o iraquíes (489 casos por no existir ya los requisitos necesarios, 114 personas por realizar declaraciones falsas en el procedimiento de asilo). En más del 98% de los 32.667 procedimientos de revocación y retirada llevados a cabo por las autoridades durante este período se mantuvo la situación de protección.

FRANCIA

LA HISTORIA SECRETA DE LA PRIVATIZACIÓN DE LAS AUTOPISTAS

Para financiar la renovación de la red de transporte, el diputado LREM (el partido del Gobierno) <u>Jean-Baptiste Djebbari</u> propone endeudarse hasta en 600 millones de euros al año, durante los próximos diez años. Esta deuda sería reembolsada a partir del año 2032, cuando las autopistas francesas volverían a ser propiedad del Estado, una vez finalizadas las actuales concesiones.

El diputado considera que los ingresos generados por los peajes de las autopistas pueden servir para financiar la construcción o el mantenimiento de las infraestructuras de transporte. Por ello ha presentado al Gobierno una propuesta que, según él, le permitiría al Estado disponer de 600 millones de euros al año desde el 2020. El debate se presenta interesante, cuando aún faltan 500 millones para financiar las inversiones previstas para los próximos cinco años por la futura ley de orientación de la movilidad (LOM), que está siendo analizada por la Asamblea nacional.

La idea de recurrir a las autopistas no es nueva, pero suele ser promovida por La Francia insumisa o por el Partido comunista, y pasa por una renacionalización de la red concesionaria. Con un coste que se cifraría en decenas de miles de millones de euros para compensar la rescisión de los contratos existentes.

No se cancelan anticipadamente las concesiones

Jean-Baptiste Djebbari, quiere mantener las concesiones actuales hasta el fin de su vigencia legal. La primera en alcanzar este plazo sería la de la red Escota, que terminaría su vigencia en febrero de 2032. Sus 471 kilómetros volverían entonces al redil público. De aquí al año 2036, le llegaría el turno a ASF, APRR o Sanef, que en la actualidad consiguen varios miles de millones de euros de ingresos al año por los peajes por.

El diputado quiere apoyarse sobre estos ingresos futuros. «Propongo la creación de una sociedad anónima 100 % pública, que se encargará de explotar las autopistas por cuenta del poder público a finales de las concesiones actuales. Esta estructura comenzará a percibir miles de millones de euros de peajes a partir de 2032. La perspectiva de esta fuente puede permitir endeudarse ahora para financiar las infraestructuras de los transportes».

Una idea en germen desde hace casi dos años

Esta idea fue defendida en las «bases de la movilidad» del otoño de 2017, por Thierry Dallard y, posteriormente por otro diputado de LREM, Benoît Simian. Jean-Baptiste Djebbari, muy implicado en los asuntos de los transportes (ha sido ponente de la reforma ferroviaria) ha continuado trabajando sobre el tema, enviando varias veces notas al respecto al Ejecutivo. Además, ha añadido una dimensión descentralizadora: los presupuestos de infraestructuras se pondrían a disposición de las regiones, que elegirían los proyectos a financiar.

Según las estimaciones del diputado, la futura empresa pública, cuya creación debería materializarse en la próxima ley de presupuestos, tendría una capacidad endeudamiento de 600 millones de euros por año, «lo que conduce a una deuda máxima de 9 000 millones de euros en 2032». Con la gran ventaja de no ser considerada como deuda pública, según los criterios de Maastricht. Tomando como base un tipo de interés del 3 %, esa deuda sería totalmente amortizada a partir del año 2038, según calcula el diputado de LREM.

Una oportunidad política

Hasta ahora, este montaje no había logrado interesar al Ejecutivo. Pero la dificultad de encontrar financiación para las infraestructuras y la polémica suscitada por el proyecto de privatización de los aeropuertos de París podrían cambiar la situación. Mientras que se le acusa de malvender las joyas de la familia, poner en marcha un dispositivo prefigurando la vuelta al Estado de las autopistas sería para el Gobierno una espectacular forma de contraatacar.

Sin embargo, quedan por superar resistencias de consideración. «Es una muy buena idea, pero en el estado de derecho europeo es irrealizable, ya que la «directiva euroviñeta» no permite mantener los peajes al nivel actual a finales de las concesiones actuales», asegura una fuente en el seno del Gobierno. Precisamente, esta directiva se encuentra en plena remodelación, señala Jean-Baptiste Djebbari.

Un tercer acontecimiento pone el tema de la privatización de las autopistas en el centro de la actualidad. Si, en primer momento, durante la crisis de los denominados «chalecos amarillos», estos habían ocupado los peajes durante varios meses, protestando contra el aumento de las tarifas, posteriormente, se ha producido la decisión del Consejo de Estado, el 18 de marzo de 2019, que obliga a Bercy a transmitir al militante ecologista Raymond Avrillier, el protocolo del acuerdo firmado en abril de 2015 con las empresas concesionarias de autopistas. ¿Por qué este acuerdo se mantuvo secreto? ¿Cuáles son las cláusulas más sensibles? ¿Por qué las tarifas de los peajes aumentan? Las respuestas parecía tenerlas Benoît Collombat en un artículo publicado el pasado 30 de marzo,

en la página Web de France Inter. Testimonios y documentos inéditos recogidos por el equipo de investigación de Radio France iluminan la privatización de las autopistas con una nueva luz. La investigación se despliega en diez episodios.

Episodio 1: Bercy se va a la guerra

La historia comenzó a principios del decenio de 2000. El Gobierno de Jospin decidió abrir al sector privado el capital de las sociedades de economía mixta concesionarias de las autopistas, hasta entonces totalmente detentado por el Estado. Pero el Estado tenía la voluntad de seguir siendo el accionista mayoritario.

En el año 2003, el ministro de Transportes, Gilles de Robien, propuso utilizar el dinero de los peajes para financiar, además de la construcción de carreteras, el transporte ferroviario. Mediante una «hucha» gestionada por una agencia de financiación de infraestructuras del transporte. «La deuda de las autopistas se reducía, varios millones o incluso miles de millones de dividendo iban a empezar a entrar en las cajas del Estado - explica Gilles de Robien-. Eso representaba ingresos adicionales para la agencia que iba a financiar las infraestructuras. Eso me parecía lógico».

En ese momento, el ministerio de Hacienda intentó oponerse al proyecto de Gilles de Robien, que debe luchar para imponer su reforma. «Cada ministro de Hacienda (Francis Mer, Nicolas Sarkozy) me recibe, y a su lado siempre el mismo asesor, partidario de la privatización de las autopistas -relata Gilles de Robien-. Se me explica que hay que vender las autopistas porque eso hará bajar la deuda del Estado. Pero yo me había anticipado a esos argumentos haciendo realizar un estudio muy acerado sobre el tema por un gran banco de París. El mismo concluía que las autopistas son una bonanza financiera para el Estado. Es así como he podido resistir a Bercy. El Primer ministro, Jean-Pierre Raffarin, decidió en mi favor».

Episodio 2: Una joya vendida en nombre de la deuda

Pero en el año 2005, el Primer ministro Dominique de Villepin y su ministro de Hacienda, Thierry Breton, optaron por la privatización, en nombre de la «modernización de las infraestructuras» y de la «deuda de Francia». Fue entonces cuando Thierry Breton encargó a Michel Pébereau, presidente del comité ejecutivo de BNP Paribas, un <u>informe sobre la deuda pública</u>. «Cuando salí de Matignon, Bercy llegó para tomarse venganza y para vender al Primer ministro de la época esta idea sublime, que era la privatización de las autopistas», declaró <u>en octubre de 2016</u>, el ex Primer ministro, Jean-Pierre Raffarin, al equipo de investigación de Radio France.

En el año 2006, el Estado vendió sus participaciones en las empresas concesionarias de autopistas a los grupos Vinci, Eiffage y Abertis. «No

comprendí esta decisión –confiesa Gilles Carrez, entonces relator UMP del presupuesto-. El Gobierno dijo que esta privatización sería útil para el desendeudamiento, pero esto no tenía sentido. El Estado se endeudaba entonces a una tasa de interés del orden del 4 % o del 5 %. Sin embargo, las autopistas representan un ingreso superior a los intereses pagados por el Estado. Eran una joya de familia, un elemento del patrimonio que no debía malvenderse». El Estado vendió sus acciones en las empresas concesionarias por 14 800 millones de euros. «Un buen negocio para el Estado», asegura Dominique de Villepin en el año 2014.

Gilles Carrez estudió el tema con detenimiento en aquella época. «El Estado hizo un mal negocio. Pero incluso por 20 000 millones, era una mala decisión desde el punto de vista del interés general». En un <u>informe publicado en el año 2009</u>, el Tribunal de Cuentas estimaba en 24 000 millones de euros el valor global de las concesiones privadas: «En comparación, el valor total de 7 000 km de autopistas públicas cuya concesión fue privatizada en 2006 fue estimado en 24 000 millones de euros y su cesión generó 14 800 millones de euros al Estado».¹

Las propias empresas concesionarias de las autopistas, estiman que la factura real no era de 14 800 millones de euros, sino de, al menos, 22 500 millones de euros, si se añade el rescate de las cuotas de las empresas concesionarias de las autopistas que pertenecían al Estado desde 2002.

«Se trata de un maná financiero en nada despreciable, ya que 15 000 millones de euros han sido obtenidos por el Estado en esta ocasión, y que 20 000 millones de deudas [asumidas por las empresas concesionarias de las autopistas] fueron desconsolidados», considera hoy el gabinete de la ministra de Transportes, Elisabeth Borne, destacando los «importantes programas de inversión» comprometidos por las empresas concesionarias desde 2006».

Dominique de Villepin y Thierry Breton no han respondido a la petición de una entrevista realizada por el equipo de investigación de la emisora de radio.

Episodio 3: Una privatización que no pasa

A finales del año 2014, el expediente de la privatización va rebotando. Varios informes del <u>Tribunal de cuentas</u>, del <u>Senado</u>, de la <u>Asamblea nacional</u> y de la <u>Autoridad de la competencia</u> critican «la rentabilidad excepcional» de las autopistas, «asimilable a una renta».

«El Estado tiene una responsabilidad histórica. Si prolonga las concesiones sin barajar de nuevo, ni asumir el mando en las negociaciones, pierde el

_

¹ Véase en la página 202, la nota a pie de página 91.

poder por mucho tiempo», consideraba el presidente de la Autoridad de la competencia, Bruno Lasserre, el 17 de septiembre de 2014, <u>ante la Comisión de Hacienda</u>.

El asunto se politizó. El 10 de diciembre de 2014, 152 diputados socialistas reclaman al Primer ministro, Manuel Valls, el rescate por el Estado de las concesiones de las autopistas. Y se pone en marcha un grupo parlamentario de trabajo en relación con las autopistas, con la participación de ocho diputados y siete senadores. Con dos representantes del Estado principalmente encargados de dirigir los debates: Elisabeth Borne, la actual ministra de Transportes, entonces directora del gabinete de la ministra de Ecología Ségolène Royal, y Alexis Kohler, el actual secretario general del Élysée, que era en ese momento el jefe de gabinete del ministro de Economía, Emmanuel Macron.

Formalmente, todas las opciones están sobre la mesa, comenzando por la rescisión de los contratos de concesión. Sin embargo, desde el comienzo, Elisabeth Borne, que fue directora de las concesiones en Eiffage de 2007 a 2008, y Alexis Kohler, hacen pasar <u>un mensaje muy claro</u>: según ellos, el margen de maniobra del Estado con las empresas concesionarias de las autopistas es muy estrecho.

Episodio 4: Gran bluf y enorme ira

Coautor de un informe parlamentario sobre «la recuperación del control» sobre las autopistas, Jean-Paul Chanteguet, entonces diputado socialista, participó en este grupo de trabajo. Pero se dio rápidamente cuenta de que las verdaderas negociaciones se desarrollaban en otra parte: entre los representantes del Estado y las empresas concesionarias de las autopistas, con el fin de negociar un protocolo de acuerdo, sin rescisión de contratos. Decide por lo tanto dimitir y envía una carta al Primer ministro, Manuel Valls. «El objetivo era hacernos aceptar los términos del protocolo de acuerdo que se negociaba a nuestras espaldas -considera Jean-Paul Chanteguet-. Se trató de utilizarnos haciéndonos avalar este protocolo de acuerdo con las empresas concesionarias de las autopistas. Los dados estaban trucados. Yo no quería ser utilizado, por eso dimití».

En aquella época, Jean-Paul Chanteguet abogaba por la instauración de un sistema conocido como «administración interesada», en el que el poder público retomaba el control de las tarifas de peaje y encomendaba la explotación de la red al sector privado, en las condiciones fijadas por el Estado. «Desde la privatización hasta el año 2017, fueron 27 000 millones de euros de dividendos los que se distribuyeron a los accionistas», comenta indignado el exdiputado socialista, todavía muy implicado en el tema.

A lo que las empresas concesionarias de las autopistas responden que «desde la privatización, las inversiones y los impuestos pagados al Estado

fueron superiores a los dividendos pagados». Ya que, «en 10 euros de peaje, hay primero 4,2 euros de las tasas de impuestos y de canon - explica el presidente de la Asociación de sociedades francesas de autopistas (ASFA), Arnaud Hary. La rentabilidad de una empresa concesionaria se evaluará en la duración».

Según la información del periodista, esta solución de una «administración interesada» había sido <u>propuesta en una nota</u> al candidato François Hollande por uno de sus asesores, durante la campaña presidencial del año 2012. Esta nota explicaba que se trata de una propuesta «difícil de contrarrestar políticamente» por los adversarios del candidato Hollande dada «la popularidad de la medida».

Episodio 5: Las autopistas contratacan

Diciembre de 2014, truenos y relámpagos. Cogiendo a todo el mundo por sorpresa, la ministra de Medioambiente, Ségolène Royal, anunció la congelación de las tarifas de los peajes, en contra de los acuerdos establecidos con las empresas concesionarias de las autopistas. «El Estado es cofirmante de los contratos de concesión, que incluyen cláusulas de tarifas -recuerda el presidente de la Asociación de sociedades francesas de autopistas, Arnaud Hary-. La ministra expresó su deseo de proceder al bloqueo unilateral de las tarifas, se trataba, por lo tanto, de una decisión ilegal. El Estado debe respetar los contratos que firma».

El ex secretario de Estado socialista de Transportes, Alain Vidalies, recuerda: «La responsabilidad política era decir que así no podían congelarse las tarifas».

Las empresas concesionarias de las autopistas amenazaron con recurrir a los tribunales. Y reforzaron aún más su peso en las negociaciones con el Estado. «Las empresas concesionarias de las autopistas nos explican que están dispuestas a echar el pulso -narra el diputado Movimiento radical Bertrand Pancher-. Pero permanecen bastante apacibles. Piensan que van a obtener un acuerdo entre personas inteligentes. Como están seguras de ganar, no hay ninguna razón para que no haya acuerdo».

«La decisión de congelar las tarifas adoptada en el 2015 interrumpió todas las relaciones entre el Estado y las empresas concesionarias -dice hoy el gabinete de la ministra de Transportes, Elisabeth Borne-. Introdujo una recta final a unas negociaciones muy duras y una posición muy desfavorable para el Estado».

Y para conducir mejor estos debates con el Estado, las empresas concesionarias de las autopistas designaron un fino conocedor del Estado: Bruno Angle. Este antiguo consejero técnico del gabinete del ministro de Infraestructuras, Transportes y Turismo, entre los años 1993 y 1994, era

entonces el responsable en Francia del fondo australiano Macquarie, copropietario con Eiffage de las autopistas París-Rin-Ródano (APRR).

Mediapart recuerda que por un decreto interministerial del 27 de enero de 2015, con tan sólo dos artículos, impugnado apenas cinco días más tarde ante el Consejo de Estado por las siete sociedades «históricas» concesionarias de las autopistas que, por otra parte, interponían demandas de reparación ante el Tribunal administrativo de París, los ministros Ségolène Royal y Emmanuel Macron decidieron unilateralmente congelar las subidas de las tarifas de las autopistas, en violación obvia de las cláusulas de los contratos de concesión: «las tarifas de los peajes de autopista en vigor al 31 de enero de 2015 (...) se mantienen en vigor a partir del 1 de febrero de 2015».

Apenas dos meses después de la aprobación de este decreto «burdamente ilegal», del que retrospectivamente cabría preguntarse si se habría tomado por las necesidades de la causa, los dos ministros firmaron, el 9 de abril de 2015, un protocolo de acuerdo con los presidentes (incluido Alain Minc por SANEF) de las siete sociedades concesionarias «históricas».

A partir de su adopción, los dos ministros se negaron a hacer público o a comunicar este protocolo de acuerdo a los parlamentarios, en el nombre del «secreto comercial», con el concurso pasivo del Consejo de Estado, que dilata durante más de dos años y medio el recurso de casación presentado, el 12 de septiembre 2016, por el ministro de Economía de entonces, contra el fallo del Tribunal administrativo de París, que le ordena comunicar al indispensable Raymond Avrillier el protocolo de acuerdo del 9 de abril de 2015. Mediapart recomienda ampliar la información leyendo el artículo «Para no revelar el contenido del acuerdo sobre las autopistas, al Estado le basta dilatar el procedimiento», publicado en «Le Monde» el 18 de enero de 2019, y la decisión del Consejo de Estado del 3 de octubre de 2018.

Como consecuencia, esta opacidad ha contribuido a difundir una «fake news» sobre el alcance real de este protocolo de acuerdo, como cuando, por ejemplo, un informe del Senado dijo que se había alcanzado «tras varios meses de negociaciones» y que permitía «reequilibrar los contratos de concesión en el interés de los usuarios y del Estado» (informe n º 458 del Senado, del 8 de marzo de 2017,), cuando este acuerdo ha producido el efecto contrario.

Esta opacidad mantenida a conciencia tiene que hacernos recordar la que rodeó el pacto secreto concluido entre el Estado y el comprador chino del aeropuerto de Toulouse, el 4 de diciembre de 2014: en los dos casos, se aplica la misma técnica en favor de intereses privados, que permite a los responsables públicos realizar declaraciones oficiales que no corresponden a la realidad de lo que se ha concedido oficiosamente (léase, de Laurent Mauduit, «Toulouse-Blagnac: el escándalo Macron», publicado por

Mediapart, el 24 de enero de 2019: «Mediapart aporta la prueba de que Emmanuel Macron miente. Nuestra investigación reveló que se había concluido un pacto secreto de accionistas y que vinculaba al Estado no con las colectividades públicas regionales y locales, sino con los inversores chinos. (...) Los inversores chinos tenían carta blanca para hacer lo que quisieran».

Políticamente, se comprende esta preocupación por la discreción, más allá del pretexto del «secreto mercantil»: añadiendo diez años más tarde un escándalo suplementario al inicial de la privatización, el protocolo del 9 de abril de 2015 aumentó más los ingresos de los concesionarios -mediante, en particular, la extensión de la duración de las concesiones por dos o cinco años sin publicidad ni puesta en competencia previa, compromisos fiscales por parte del Gobierno y los aumentos automáticos de los peajes cada primero de febrero entre 2019 y 2023 con un sobrecoste para los usuarios de 500 millones de euros. Léase a Martine Orange en «Autopistas: los entresijos de las relaciones entre el Estado y los concesionarios», publicado por Mediapart el 13 de enero de 2019. Revelando la totalidad del acuerdo firmado por ambos enarcas y ministros, precisa: «Rara vez los intereses públicos han sido tan maltratados. Para las empresas concesionarias de las autopistas, es la garantís de una renta perpetua y sin riesgo. (...) La congelación de las tarifas de las autopistas en 2015 será la palanca de las empresas de las autopistas, con el apoyo de Bercy, para acabar con cualquier tentativa de retomar el control de las autopistas por el Estado. (...) Aprovechando su posición de fuerza legal, las empresas concesionarias han hecho subir muy alto la puja». El usuario de hoy y de mañana paga y seguirá pagando caro el bloqueo ilegal de las tarifas ilegalmente decidió el 27 de enero de 2015.

Es anormal que no exista una vía de derecho o un procedimiento a la disposición de las personas justiciables para cuestionar la responsabilidad de los dos ministros concernidos, que en cualquier país democrático digno de este nombre habrían debido dejar sus funciones después de la comisión de una operación jurídica y financiera que se vinculó con una complicidad de malversación de fondos públicos. Pero en Francia, los enarcas políticos son los «Terminator» de la vida pública: se refuerzan con el tiempo, haciendo además el vacío a su alrededor.

Sin embargo, con cierta perspectiva, se ve claramente hasta qué punto los dos años pasados por Emmanuel Macron en Bercy han sido a la vez reveladores (la observación sobre «los asalariados analfabetos de Gad» ya señalaba un menosprecio estructural por cualquiera que no estuviese entre los «jefes de la cordada» y calamitosos (salvo para su promoción personal donde han sido impecablemente optimizados).

Episodio 6: Pequeños secretos entre ministros

Finalmente, el 9 de abril de 2015, la ministra de Ecología, Ségolène Royal, y el ministro de Economía, Emmanuel Macron, firman un protocolo de acuerdo con los representantes de las sociedades APRR (Autopistas París-Rin-Ródano, grupo Eiffage y Macquarie), AREA (Sociedad de las autopistas Ródano-Alpes, filial de APRR), ASF (Autopistas del sur de Francia, filial de Vinci Autoroutes), Cofiroute (filial de Vinci Autoroutes), Escota (Autopistas Esterel-Côte de Azul, filial de Vinci Autoroutes), Sanef (Sociedad de las autopistas del Norte y el Este de la Francia, controlada por la sociedad Abertis) y SAPN (Sociedad de las autopistas París-Normandía, filial de Sanef).

El secretario de Estado de Transportes, Alain Vidalies, explica hoy que se negó a estampar su firma. «Cuarenta y ocho horas antes de la firma, fui convocado al ministerio de Ecología. La negociación se desarrolló entre gente informada y bienintencionada, de repente, me imagino que necesitaban mi firma por motivos formales. No habiendo estado asociado a las negociaciones, me niego a firmar ese protocolo de acuerdo, que yo no he valorado, ni validado».

Resultaba imposible conocer el contenido de estos protocolos de acuerdo. Preguntado por RTL, el 9 de abril de 2015, el ministro de Economía, Emmanuel Macron, explicó que, en los últimos años, se estos contratos se han administrado mal y que se va a ser más transparente. Pero, cuando el senador Hervé Maurey interpeló al ministro, el 30 de junio de 2015, reclamándole, de nuevo, la transmisión de este protocolo de acuerdo, Emmanuel Macron explicó que una parte de estos acuerdos está sometida a una cláusula de confidencialidad, solicitada por las sociedades de las autopistas. Preguntadas a este respecto, las sociedades de las autopistas niegan haber solicitado la menor cláusula de confidencialidad. «Los decretos que aprueban las cláusulas adicionales a los contratos de concesión se publicaron, en agosto de 2015, en el Diario oficial y pueden consultarse en Internet», precisa la Asociación francesa de las sociedades de autopistas.

La publicidad y la trasparencia no se encuentran. En su informe <u>publicado</u> <u>en el año 2016</u>, la Autoridad reguladora de las actividades ferroviarias (Arafer), que controla en adelante los contratos de concesiones de las autopistas, menciona los principales puntos de este protocolo de acuerdo, pero sin entrar en los detalles.

A pesar de las <u>declaraciones públicas</u>, al final, la «congelación» de las tarifas de los peajes para el año 2015 se traducirá, según Arafer, en un sobrecoste de 500 millones de euros para los automovilistas.

El equipo de investigación trató de contactar con Manuel Valls, Ségolène Royal, y Alexis Kohler, no aceptando ninguno de ellos la petición de una entrevista.

Llega el momento de valorar los límites de la actuación del Estado en este expediente. Sobre el papel, una disposición le permite resolver los contratos de concesión. Se trata del artículo 38 (de cada uno de los contratos) que consiente al Estado denunciar estos contratos en nombre del «interés general». En ese caso, el Estado debe compensar a los tenedores de los contratos de concesión. Las distintas evaluaciones relativas al coste de la cancelación de estos contratos (que expiran entre 2031 y 2036) varían entre 20 000 y 50 000 millones de euros. Para los servicios de la ministra de Transportes, Elisabeth Borne, renacionalización de las autopistas no es ni posible, ni deseable. [...] El Estado tiene poco interés en readquirir a un precio exorbitante concesiones de las que comenzará a tener la plena propiedad en 10-15 años». Una hipótesis de renacionalización en el año 2019 le hubiera costado, según esta fuente ministerial, entre 45 000 y 50 000 millones de euros.

En cualquier caso, este es un análisis controvertido por numerosos observadores como el investigador en el Centro de economía de la Sorbona, profesor en la Universidad París I y miembro de los Economistas consternados, Christophe Ramaux. «Si lo desea, endeudándose en los mercados financieros con tipos muy bajos, Francia tiene completamente los medios de aumentar su deuda para esta misión de interés general, sabiendo que será reembolsada sobradamente en los años que vienen gracias a los ingresos de explotación de las sociedades de autopistas».

Episodio 7: El acuerdo revelado

El 18 de marzo de 2019, el Consejo de Estado levantó oficialmente el velo sobre este protocolo de acuerdo. Requerida por el militante ecologista de Grenoble, Raymond Avrillier, la alta jurisdicción ha forzado a Bercy a entregarle los documentos que solicita desde hace cuatro años.

El Consejo de Estado (<u>asunto nº 403465</u>) considera que el protocolo transaccional firmado en abril de 2015 «presenta el carácter de un documento administrativo comunicable».

Revelado parcialmente ya en septiembre de 2017 por <u>France 2</u>, el acuerdo se publicó en su totalidad por la periodista <u>Martine Orange</u> en <u>Mediapart</u>, en enero de 2019.

El equipo de investigación de Radio France tuvo también acceso a este protocolo de acuerdo y facilita el <u>acceso al mismo</u> libremente.

En resumen, este protocolo de acuerdo prevé, en sus veinte páginas, una prolongación de la duración de las concesiones a cambio de la promesa de una inversión de 3 200 millones de euros a lo largo de diez años, así como un aumento de las tarifas de peaje a partir del año 2019 y hasta el 2023.

«Es un acuerdo muy débil para la defensa de los intereses del Estado - considera al antiguo secretario de Estado para los transportes, Alain Vidalies-. Habida cuenta de la relación de fuerza creada por los parlamentarios y la opinión, en la época, rápidamente el miedo debería haber cambiado de campo. Los responsables de las sociedades de autopistas fueron tranquilizados demasiado rápidamente».

«El balance de este protocolo es positivo incuestionablemente puesto que permitió evitar al Estado procedimientos de litigios que inevitablemente le habrían sido desfavorables» y «reequilibrar [las] relaciones contractuales [del Estado] con las sociedades concesionarias», aprecio por su parte el gabinete de Elisabeth Borne.

Episodio 8: Una «varita mágica» fiscal

Otro punto de este protocolo de acuerdo llama la atención. Se trata de una cláusula de «neutralidad fiscal». Claramente, se trata de una disposición que obliga al Estado a conceder automáticamente una compensación a las sociedades de las autopistas, en caso de una nueva tasa o de un nuevo impuesto.

Esta cláusula (en virtud del artículo 32) existía antes de la firma de este protocolo de acuerdo. Pero según un dictamen del Consejo de Estado de febrero de 2015, su aplicación muy amplia a la sociedad Cofiroute podía considerarse «excesiva y anormal». El protocolo fue firmado, por la parte del Estado, por Ségolène Royal (ministra de Ecología) y por Emmanuel Macron (ministro de Economía).

A pesar de este dictamen del Consejo de Estado, esta cláusula terminará aplicándose, sin ninguna restricción, en favor de las sociedades de autopistas, en el protocolo de acuerdo firmado con el Estado, en abril de 2015. «Eso significa que así mañana el Estado decide aumentar un impuesto o un canon sobre las autopistas, está obligado bien a aceptar o un aumento de los peajes, bien una prolongación de las duraciones de las concesiones -comenta al antiguo diputado socialista Jean-Paul Chanteguet-. El Estado aceptó establecer una forma de régimen derogatorio. Se ató las manos. Es totalmente inaceptable».

Las sociedades concesionarias de las autopistas responden que se trata de una cláusula totalmente lógica en este tipo de contratos. «El Estado establece las reglas del juego, es juez y parte -explica el presidente de la Asociación de las sociedades francesas de las autopistas, Arnaud Hary-. No puede por lo tanto modificar de manera unilateral el equilibrio del contrato que firmó e imponer nuevos impuestos y cánones específicos a las sociedades de las autopistas, en otro caso el Estado debe compensar a las sociedades de las autopistas. Es lo que dijo el Consejo. Es un derecho que el Estado se honra en respetar».

En cuanto al gabinete de la ministra de Transportes, Elisabeth Borne, éste considera que esta cláusula funciona hasta cierto punto, en los dos sentidos: «Si, por una parte, garantiza a las sociedades el mantenimiento de las condiciones económicas y financieras del contrato, de la otra, permite al Estado *recuperar* el efecto de ganga generado por la reducción o la supresión de un impuesto o canon específico a los concesionarios de las autopistas». Es decir, si un compromiso asumido por las autopistas en el protocolo de acuerdo de abril de 2015 viniera a infravalorarse, el Estado estaría autorizado para reclamar la compensación.

Episodio 9: Un verde que «ve rojo»

Esta cláusula de «neutralidad fiscal» pasa a situarse en el centro de una nueva batalla jurídica. El antiguo cargo electo de Grenoble, Raymond Avrillier, que ya obtuvo la publicación del protocolo de acuerdo, anuncia al equipo de investigación de Radio France que va a plantear nuevamente el asunto al Consejo de Estado para tratar, esta vez, que anule el acuerdo.

Considera que los dos ministros, Ségolène Royal y Emmanuel Macron, que firmaron este protocolo de acuerdo, no estaban habilitados para validar una decisión de orden fiscal. «Este protocolo de acuerdo es irregular - considera Raymond Avrillier-, no está la firma del ministro de Hacienda, ni la firma del Primer ministro. Recurriré al Consejo de Estado sobre este protocolo por la incompetencia de los dos ministros, Ségolène Royal y Emmanuel Macron, para comprometerse sobre disposiciones fiscales que no están incluidas en su misión prevista por los textos legislativos y reglamentarios».

El antiguo militante ecologista ya ha en el origen de varias causas judiciales, como el escándalo de la privatización del organismo de suministro de agua en Grenoble, que culminó con la condena del exalcalde Alain Carignon, o bien el asunto de los sondeos del Élysée, bajo la presidencia de Nicolas Sarkozy.

Episodio 10: Carreteras nacionales muy deseadas

Trece años después de la privatización, aún no se han concedido 2 600 kilómetros de autopistas a las empresas privadas. Porciones que interesan inevitablemente al sector de las autopistas. «Siempre ha habido una voluntad de trabajar sobre extensiones de la red- asegura Lionel Leullier que ha trabajado más de 15 años en el sector-. Es lo que se llamaba la política de los pedacitos».

Pero la estrategia de las empresas concesionarias de las autopistas no se detiene aquí. A falta de créditos, el estado de la red «no concedida» <u>se degrada</u>. De repente, las empresas de autopistas han echado también el ojo a la red vial nacional que representa cerca de 10 000 kilómetros.

Eso es lo que cabe entender de una nota interna de la Asociación de sociedades francesas de autopistas (ASFA) de fecha 17 de abril de 2014: «Este modelo virtuoso [concesiones] podría ampliarse al conjunto de la red nacional de carreteras, en su configuración más intensa a tan sólo los que se ha convertido itinerarios en la suya tras descentralizaciones». «Hoy parece pertinente apoyarse en este modelo para desarrollar y modernizar las infraestructuras viarias indispensables para la movilidad sostenible y el desarrollo económico de nuestro país, contribuyendo de manera positiva a la reactivación económica -explica el mencionado documento-. Esto puede, e incluso debe, hacerse sin sobrecargar las finanzas públicas, como lo permiten las virtudes de este modelo "made in France". La transferencia de la totalidad o de parte de la red nacional de carreteras puede provocar un choque presupuestario muy significativo, aliviando el presupuesto del Estado y perpetuando la capacidad de mantenimiento de la red».

Preguntado sobre este asunto, el presidente de la Asociación de sociedades francesas de autopistas, Arnaud Hary, confirma que la red nacional le interesa al sector, pero sólo las partes que podrían ser transformadas en autopistas.

«Tomemos el ejemplo de la carretera centro-Europa Atlántico (RCEA), entre Mâcon, Limoges y Poitiers: el Estado decidió convertir 100 kilómetros de carreteras nacionales en autopistas. Las empresas concesionarias de autopistas responden siempre a la licitación para modernizar». Una reflexión está actualmente en curso sobre el tema. El ministro de Acción y de Cuentas públicas, Gérald Darmanin, y la ministra de Transportes, Elisabeth Borne, han establecido un grupo de trabajo sobre «la evolución de la gestión» de la red nacional de carreteras no sometida a concesión.

«Cuando fui secretario de Estado de Transportes, ya veía llegar a mi oficina notas de la alta Administración explicándome que los presupuestos del Estado ya no tenían los medios para mantener la red nacional de carreteras –testimonia el antiguo cargo electo socialista, Alain Vidalies-. Había un esquema que propugnaba la privatización. Se me pidió que comenzase con las carreteras nacionales lo que se había hecho en el pasado con las autopistas».

Contactado, el ministerio de Transportes dice preferir mantener la «prudencia» sobre el tema. El informe sobre la evolución de la gestión de la red nacional de carreteras no gestionada mediante concesión debería presentarse antes del verano de 2019.

Hoy, el sector de autopistas representa un volumen de negocio de 10 000 millones de euros, un beneficio neto de casi 3 000 millones de euros, dividendos de 1 700 millones de euros en el año 2017 (4 700 millones en el 2016) y un margen bruto de más del 70 %. Por su parte, las empresas

concesionarias de las autopistas destacan «el importe de las inversiones que las empresas se comprometieron a hacer para proteger, modernizar y ampliar la red. Cinco mil millones de euros en inversiones adicionales inscritas en los contratos quinquenales de las empresas privatizadas. Entre 2006 y 2018, 24 000 millones de euros que se han invertido para mejorar y dar seguridad a las autopistas francesas», dice la ASFA.

En su <u>último informe</u>, la autoridad de regulación de las actividades ferroviarias y de carreteras (Arafer) observó varios casos en los que «no parecía estar justificado que los usuarios de las autopistas tuviesen que soportar determinadas inversiones, ya fuera porque los proyectos correspondían a operaciones previstas en los contratos, ya fuera porque no estaba comprobado que eran estrictamente necesarias o útiles para la explotación de la autopista».

Epílogo: Agencia busca financiación desesperadamente

En cuanto a la Agencia de financiación de infraestructuras de Francia (AFITF), que debía ser financiada por el dinero de los peajes a comienzos del decenio de 2000, hoy tiene enormes dificultades para funcionar con un presupuesto de 2 500 millones de euros. Un presupuesto alimentado por las empresas concesionarias de las autopistas (a la altura de mil millones), los impuestos internos sobre los productos derivados del petróleo y las multas de los radares, cuyo importe ha disminuido considerablemente, a raíz de la crisis de los «chalecos amarillos». «En 2018, han faltado 202 millones de euros de multas radar -constata el actual presidente de la AFITF y alcalde de Angers, Christophe Béchu-. Y para 2019, ila pérdida se estima en 400 millones! El problema es que la agencia tiene gastos que son seguros... mientras que los ingresos son inciertos. Con un presupuesto de 2 500 millones, no se pueden financiar infraestructuras nuevas, nos contentamos con pagar las facturas. Necesitamos un presupuesto de al menos tres mil millones para iniciar provectos de varios años».

«Imagine lo que se podría hacer hoy si la agencia hubiera seguido siendo alimentada por el dinero de los peajes -lamenta el ex ministro de Transportes Gilles de Robien-. Tendríamos un instrumento de financiación perpetuo que resolvería todos nuestros problemas financieros para las infraestructuras francesas».

<u>Fuentes gubernamentales</u> aseguran que se hará lo posible para que la AFITF pueda disfrutar de un presupuesto de tres mil millones de euros en 2020. Pero todavía se desconoce con qué financiación...

El diario digital de información Mediapart llama a preparar la alternancia: «Sin embargo, en el "nuevo mundo", se encuentran tres de los cuatro protagonistas del "antiguo" que han acentuado el desastre de las concesiones de las autopistas: Emmanuel Macron, ministro de Economía,

ahora presidente de la República; su antiguo jefe de gabinete Alexis Kohler, ahora secretario general del Elíseo; Elisabeth Borne, ex directora del gabinete de la señora Royal, ahora ministra de Transportes.

«La forma como se concertó el protocolo de acuerdo del 9 de abril de 2015 y se ocultó a los parlamentarios y a la opinión pública demuestra que está totalmente excluido que las autopistas sean renacionalizadas durante el actual quinquenio, cuando además se anuncian nuevas e igualmente desastrosas privatizaciones de bienes comunes (en particular las presas hidráulicas y la sociedad Aeropuerto de París).

«Por eso es importante comenzar a preparar la alternancia ahora. Un programa presidencial y legislativo para 2022-2027 estará legalmente facultado para proponer la renacionalización de la red de autopistas administrada por las concesionarias «históricas», a coste cero para el contribuyente».

IRLANDA

INDICADORES ECONÓMICOS

Sin tener en cuenta el ajuste estacional, las estimaciones iniciales de la *Central Statistics Office* indican que el PIB (GDP) en Irlanda en términos de volumen aumentó un 2,4% en el primer trimestre de 2019. El PNB (GNP) real aumentó un 2,1% durante el mismo período.



Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de mayo de 2019 un 1% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución mensual del IPC (CPI) e IPC armonizado(HIPC)

CPI

HICP

Source: CSO Ireland

Figure 1: CPI/HICP - ALL ITEMS Annual

Percentage Change

POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONOMICA Y SOCIAL

Política, economía y sociedad

Nuevo Gobierno polaco. El presidente Andrzej Duda ha nombrado cinco nuevos ministros. La diputada Bozena Borys-Szopa ocupará la cartera de Familia, Trabajo y Política Social, que según los medios constituye una garantía de que en el ministerio clave que supervisa los más importantes programas sociales no haya "planchazos ni meteduras de pata". Borys-Szopa es jurista y lleva años especializándose en asuntos sociales y laborales. Otros nombramientos son: Elzbieta Witek como ministra de Interior y Administraciones, Dariusz Piontkowski como ministro de Educación; Michal Wos ministro de Ayuda Humanitaria en la Cancillería y Michal Banas ministro de Hacienda.

Ejército estadounidense se instalará en Polonia. Los presidentes Trump y Duda firmaron una declaración sobre el despliegue militar de EE.UU. en territorio polaco. No es un documento jurídicamente vinculante. Defensa y el Pentágono deben negociar ahora los acuerdos detallados cuya firma se proyecta durante la próxima visita de Trump a Polonia.

Positiva evolución económica en Polonia. Polonia es hoy un país cinco veces más rico que hace 30 años. El año pasado, un 81% de personas encuestadas por el centro CBOS declaró tener un nivel de vida mediano o bueno (incluido el muy bueno) y apenas un 19% vivía modestamente o en pobreza. A título de comparación, en el 1993, cuando el CBOS lo preguntó por primera vez, más de la mitad de los polacos consideraba llevar una vida pobre. Apenas un 3% de los encuestados declaraban vivir bien o muy bien.

Aumentan las inversiones. Polonia está experimentando un auténtico boom en el ámbito de las inversiones. El PIB creció durante el primer trimestre un 4,7%, por encima de las previsiones de los analistas. Pero lo que más sorprende no es la dinámica del PIB, sino su estructura. En el primer semestre del año en curso las inversiones empresariales aumentaron un 12,6% en tasa interanual, el doble de lo previsto por los expertos.

Aumenta la deuda pública. Al final de 2018 alcanzó los 1,035 billones de PLN. Durante los pasados 3 años el gobierno del PiS ha hecho crecer la deuda en 111.000 millones de PLN. Si bien la deuda nominal va creciendo, la estimada con relación al PIB desciende al situarse en 2018 en el 48,9% del PIB.

Notorio aumento del PIB. El Ministro de Inversiones y Desarrollo, Jerzy Kwiecinski, opina que es muy probable que el año en curso Polonia registre un crecimiento del PIB similar al del año pasado, "Hay muy

buenos indicios desde los sectores de la economía que antes no marchaban al máximo, sobre todo, el de las inversiones", ha señalado. El ministro prevé que, mientras que la economía alemana se desacelerará un 0,5%-0,6%, la polaca crecerá ente el 4,5%-4,7% del PIB. El año pasado el PIB polaco creció un 5,1% y durante el primer trimestre del año en curso se registró un crecimiento del 4,7%. En cuanto a las estimaciones de crecimiento del PIB y de la inflación. El PIB crecerá un 3,7% y la inflación un 2,5%: estos son los indicadores más importantes para Polonia en el 2020 incluidos en el proyecto de la ley de presupuestos de cara al 2020. El Gobierno estima que el año en curso el PIB crecerá un 4% y la inflación no supere un 1,8%.

Se retiran planes de la exministra de Finanzas. La exministra de Finanzas había propuesto recortes de los programas denominados "los cinco de Kaczynski", por la falta de margen para nuevos compromisos presupuestarios. No obstante, fuentes gubernamentales opinan que el plan y las advertencias de la exministra no se ejecutarán. El primer ministro, Mateusz Morawiecki, ha anunciado que quiere que todas las propuestas anunciadas por Jaroslaw Kaczynski se ejecuten al pie de la letra.

Ingresos y devoluciones de Hacienda. Durante los primeros cuatro meses del año en curso, Hacienda devolvió a los contribuyentes casi 39.000 millones de zlotys en concepto del IVA, registrando una disminución frente al año pasado. La prensa aporta dos teorías que justifican esta disminución: la lucha de Hacienda contra los fraudes del IVA y el repunte de las inversiones que en el primer trimestre del año en curso (+12%) y la buena coyuntura, sobre todo en la construcción.

El gasto público crece rápidamente. Uno de los principales factores en impulsar el gasto del Estado, que ha aumentado unos 20.000 millones de zlotys (+14% en tasa interanual), ha sido el desembolso de la paga extra a los jubilados (unos 10.000 millones de zlotys). También (en 3.400 millones de zlotys) la contribución comunitaria y las subvenciones a los autogobiernos locales (en 2.000 millones). A pesar de un incremento tan grande de los gastos, la situación del presupuesto sigue siendo bastante buena, aunque ya ha surgido un déficit de 2.200 millones de zlotys. Economistas prevén que a finales del año el déficit podría rozar 28.000 millones de zlotys.

Fortalecimiento de la moneda en los últimos meses. A juicio de algunos analistas, es posible que la valoración del zloty continúe. En el mercado de divisas un euro se cotiza a menos de 4,26 zlotys, fortaleciéndose más desde el pasado mes de agosto. Todavía hace un mes un euro cotizaba por encima de 4,30 zlotys. Paralelamente han perdido valor otras monedas internacionales (dólar y libra británica. En el caso del euro, en los últimos 12 meses la cotización de la moneda comunitaria rozó en varias ocasiones los 4,25 zlotys pero siempre se produjo una revalorización.

TJUE declara que la reforma de la justicia infringe normativa europea. La prensa se ha hecho eco de la sentencia del TJUE del 24/6/2019, según la cual la reforma del sistema judicial ha violado el principio de inamovilidad de los jueces del Tribunal Supremo y, por lo tanto, es contraria a la ley comunitaria. La legislación, impulsada por Andrzej Duda, fue demandada a 2018 por la Comisión Europea. En su recurso presentado en septiembre de 2018, la Comisión Europea afirmaba que la ley vulneraba el art.19 del Tratado sobre la UE. A principios del año el Gobierno suspendió el cese de actividad de los jueces afectados después de haber dictado el Alto Tribunal medidas cautelares. Según los jueces del TJUE, Polonia ha vulnerado el artículo del tratado de la UE que garantiza el derecho a una protección judicial eficaz. Adelantar la edad de jubilación a los jueces que siguen en activo viola el principio de inamovilidad, según la sentencia del TJUE. En este momento el Tribunal Supremo cuenta con 106 magistrados (van a ser 125 en total), de los que 69 fueron nombrados con anterioridad a la reforma y 37 fueron nombrados por el Presidente Duda.

Por otra parte, el relator especial del Consejo de los derechos Humanos de la ONU analizó a comienzos de semana los procedimientos judiciales contra los jueces. "Parece que en algunos casos las medidas disciplinarias aplicadas a jueces y fiscales son una forma de castigarles por sus opiniones o por las actividades que emprenden dentro de sus deberes. La severidad de esas sanciones tiene el efecto congelador en otros", es la conclusión principal del informe presentado el pasado lunes al Consejo de Derechos Humanos de la ONU. Su autor, Diego García-Sayán, es relator especial para la independencia judicial que hace el seguimiento de los casos de vulneración de esa independencia. En su informe del año pasado, García-Sayán instó a Polonia a que retirase aquellas reformas judiciales que vulneraban los estándares internacionales. Polonia aparece de nuevo en su actual informe, esta vez en el contexto de los expedientes disciplinarios que abre a sus jueces y fiscales por sus declaraciones públicas.

Críticas de Polonia a la vuelta de Rusia al Consejo de Europa. Las delegaciones de Polonia, Estonia, Lituania, Letonia, Ucrania, Georgia y Eslovaquia abandonaron el 26/6/2019 la sesión de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa en protesta por la readmisión de Rusia.

Seguridad Social

Recomendación de CE en materia de pensiones. De acuerdo a las recomendaciones socioeconómicas anuales de la CE, el Gobierno polaco debe garantizar un "nivel adecuado de las futuras pensiones de jubilación". Según un reciente informe de la OCDE, los polacos que acaban de entrar en el mercado laboral van a percibir en un futuro una pensión de jubilación correspondiente a un 31% de su salario medio, el peor resultado en Europa y el segundo peor en el mundo, después de México.

En dos semanas se inicia el programa de pensiones PKK. El 1 de julio arrancará el nuevo programa de planes de pensiones: planes de capital de trabajadores. Los preparativos entran en la fase final. En la primera etapa, el programa abarcará a las empresas con una plantilla de a al menos 250 personas. Se trata de 4.100 entidades que emplean en total a 3,5 millones de trabajadores, afirmó Bartosz Marczuk, vicepresidente del Fondo Polaco de Desarrollo (PFR), encargado de la implementación del programa PPK. Siete de cada diez empresas grandes iniciarán a partir del próximo 1 de julio los planes de pensiones de capital PPK para sus trabajadores. En la primera etapa van a ser en total unas 4.000 empresas que emplean en total a más de 3 millones de personas. Solo un 30% de las empresas tiene iniciados los PPE, antiguos planes de pensiones para trabajadores, que eximen de la necesidad de iniciar Principalmente se trata de empresas públicas y con sindicatos fuertes. Muchas instituciones financieras compiten para hacerse con la gestión de los PPK.

Mercado de trabajo

Desciende el desempleo en mayo. Según informa el Ministerio de Trabajo, en mayo la tasa de desempleo se situó en un 5,4% en comparación con el 5,6% de abril pasado. Con ello, descendió en 31.200 el número de parados, que se situó en 907.100 personas aproximadamente, unos 95.000 menos que hace un año.

Polonia sigue poco abierta a la digitalización. En el ranking comunitario de economía y sociedad digitales DESI 2019, Polonia se sitúa en la 25ª posición entre los 28 países miembros. Este año Polonia reúne 41,6 puntos, frente a una media comunitaria de 52,5. Si bien la valoración de Polonia ha aumentado ligeramente, apenas ha variado su posición en año a pesar de que el mercado de pagos digitales, en algunos aspectos, está más avanzado que en los países occidentales más desarrollados y el comercio electrónico crece. Sin embargo, el número de personas excluidas de la revolución digital sigue siendo muy elevado. Un 20% de los polacos no usa el internet nunca.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Fuerte incremento del salario mínimo. Según la propuesta que acaba de ser aprobada por el Consejo de Ministros, el Gobierno propone para el año 2020 un aumento del salario mínimo del 8,9%, alcanzando así el nivel de los 2.450 zlotys (unos 570 euros). La mayoría de las patronales se opone. Consejo del Diálogo Social se encargará ahora de analizar la propuesta y podría negociar una modificación del aumento propuesto, cosa que no ha sucedido en los últimos años por falta de acuerdo con el Gobierno. El año en curso tampoco es de esperar que se llegue a un compromiso. Los sindicatos proponen un aumento aún más alto, de un 12%, mientras que las patronales no quieren que la subida supere un 6,1%.

Nueva reglamentación mejorará salarios de jóvenes. El Ministerio de Finanzas publicó el Proyecto de ley del impuesto sobre la renta nulo para los jóvenes menores de 26 años, del que se verán beneficiados unos 2 millones de contribuyentes. "Gracias a la reducción del IRPF para los contribuyentes menores de 26 años, las personas al inicio de su carrera profesional recibirán unas remuneraciones más altas", ha asegurado el nuevo ministro, Marian Banas. Se espera que entre en vigor a partir del 1 de agosto del año en curso.

Gobierno propone eliminar IRPF para trabajadores jóvenes con salarios bajos. El Gobierno aprobó esta semana la reforma de la ley de IRPF que exime del deber de contribuir a los jóvenes menores de 26 años de edad con salarios inferiores a los 35.636, 67 PLN anuales. También estarán exentos los marineros que prestan sus servicios en barcos extranjeros durante más de 183 días al año. Esta fue una de las cinco promesas electorales de Kaczynski.

Asuntos sociales y Servicios Sociales

Tribunal Constitucional avala discriminación. El Tribunal Constitucional dictaminó que es inconstitucional la normativa en virtud de la cual fue sancionado un impresor que en 2015 se negó a prestar sus servicios a una organización que desarrollaba actividades en favor de las personas LGBT. El impresor fue condenado a pagar una multa. Se trata del art. 138 del código de infracciones que sanciona con una pena de multa por una denegación injustificada de un servicio prestado por un empresario. El 27/6/2019, el Tribunal Constitucional dictó que el artículo era inconstitucional dando la razón al Fiscal General del Estado y al ministro de Justicia quiénes habían recabado su opinión. El tribunal afirma que el artículo representa una restricción desproporcional de la libertad económica de las personas que desarrollaban actividades económicas.

Las críticas a la sentencia no se han hecho esperar. "Los empresarios acaban de recibir una señal clara de que pueden discriminar abierta a impunemente a ciertos grupos de personas a sabiendas que no corren riesgo de una reacción de parte del Estado", comenta Pawel Knut, representante de la organización Kampania przeciw Homofobii (Campaña en contra de Homofobia). Anna Blaszczak-Banasik de la oficina del Defensor del Pueblo advierte a consecuencia de la eliminación del art. 138 pueden darse situaciones de discriminación: "Un grupo de empresarios puede anunciar que no prestarán sus servicios, p.ej., a personas homosexuales, discapacitadas o a los musulmanes. El legislador debe llenar cuanto antes este hueco", dice.

Migraciones

Lenta burocracia en la contratación de personal extranjero. Las empresas polacas temen quedarse rezagadas frente a la República Checa y Alemania a la hora de competir por adquirir mano de obra procedente del este, si el Gobierno no modifica urgentemente los procedimientos de empleo legal

de trabajadores extranjeros. No han servido de ayuda los 19 millones de zlotys adicionales, la contratación de 296 funcionarios nuevos ni la introducción de un permiso único de residencia y trabajo que aceleraría el procedimiento de empleo de extranjeros en Polonia. Los procedimientos para legalizar la contratación de un extranjero son demasiado largos; en algunas regiones se prolonga durante más de un año y en algunos casos el procedimiento se prolonga más de los 18 meses de estancia permitida. Esta situación se debe solo en parte a un incremento masivo de peticiones de permiso de trabajo presentadas a las delegaciones regionales del Gobierno. Si bien en el 2017 se expidieron 235.000 permisos de trabajo, en el 2018 su número ascendió a 329.000. Lo fundamental son los procedimientos mal organizados y el déficit de personal funcionario.

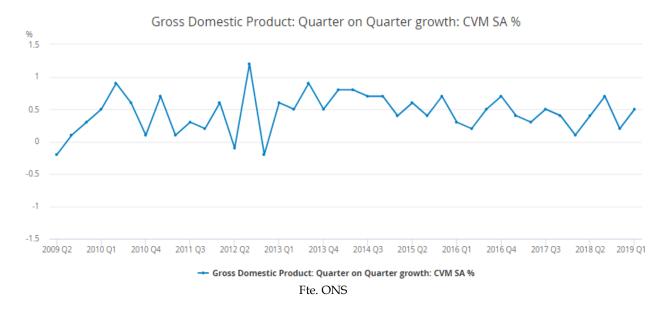
Apertura del mercado de trabajo alemán para ciudadanos ucranianos. Alemania abrirá a partir del 2020 su mercado laboral para los inmigrantes económicos. Una encuesta realizada por la agencia de empleo EWL y el centro de Estudios de Europa Central de la Universidad de Varsovia revela que apenas un 34% de los ucranianos situados en Polonia tiene la intención de desplazarse al país vecino; un 7% más que hace un año. Según estimaciones de la agencia EWL, la entrada en vigor de la nueva normativa alemana no tiene que suponer una amenaza para las empresas polacas. Según el EWL apenas un 2,6% de trabajadores ucranianos cumple con los requerimientos para trabajar en Alemania.

REINO UNIDO

INDICADORES ECONÓMICOS

La economía británica registró un **crecimiento del 0,5%** en el primer trimestre de 2019, 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 mayo de 2019 el índice de precios al consumo (CPI) ha descendido una décima con respecto a abril, situándose en el 2%.

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 – Consumer price inflation

BREXIT: LEGISLACIÓN Y TRÁMITES NECESARIOS ANTES DEL 31 DE OCTUBRE

Tras la última extensión del plazo del artículo 50 del TUE, la nueva fecha para que RU abandone la UE es el próximo 31 de octubre.

A pesar de los tres intentos de Theresa May de que el parlamento aprobara el Acuerdo de Retirada –dando cumplimiento a lo previsto en la Ley de derogación de 2018-, la Primera Ministra se vio obligada a anunciar su dimisión el pasado 24 de mayo.

En caso de que el nuevo primer ministro – cuyo nombre se dará a conocer la semana del 22 de julio- lograra el respaldo del Acuerdo de Salida en los Comunes, el gobierno deberá presentar en el parlamento el Proyecto de Ley de Acuerdo de Retirada 2017-2019 (Withdrawal Agreement Bill 2017-2019) para dar cumplimiento a las previsiones del acuerdo y permitir el ejercicio de las potestades contenidas en la Sección 9 de la Ley de Derogación.

¿Que contiene el Proyecto de Ley del Acuerdo de Retirada?

El proyecto de Ley del Acuerdo de Retirada tiene los siguientes fines:

Mantener en vigor la legislación comunitaria durante el período de transición. Esto permitirá al Reino Unido actualizar su legislación para reflejar las nuevas leyes de la UE que entren en vigor durante la transición. También preservará la jurisdicción del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

Que las disposiciones sobre derechos de los ciudadanos del acuerdo de retirada sean directamente aplicables en el Reino Unido, de modo que los ciudadanos de la UE en el Reino Unido puedan hacer valer esos derechos ante los tribunales del Reino Unido.

Crear una institución de control independiente para vigilar el cumplimiento por parte del Reino Unido de la parte del acuerdo de retirada relativa a los derechos de los ciudadanos una vez finalizado el período de transición. La Independent Monitoring Authority (IMA) podrá recibir reclamaciones de particulares que sientan que las instituciones no han cumplido debidamente alguna provisión del Acuerdo de Salida. Esta entidad rendirá cuentas anualmente ante el Comité Conjunto previsto en el Acuerdo de Retirada.

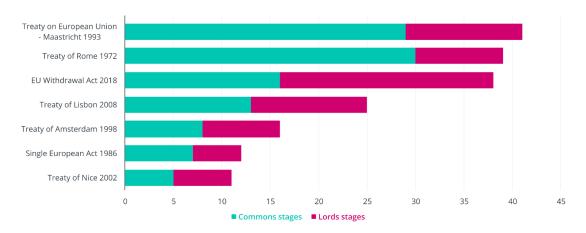
Dar supremacía al Acuerdo de Retirada, y a cualquier norma de la UE incorporada al mismo respecto de la legislación del Reino Unido.

Dar a los tribunales del Reino Unido nuevas instrucciones sobre su relación con el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

Otorgar potestad a los ministros para efectuar pagos a la UE en el marco del "acuerdo financiero" (el proyecto de ley de divorcio).

¿Cuánto tardaría la tramitación parlamentaria del Proyecto de Ley del Acuerdo de Salida?

El conocido think-tank Institute for government publicó recientemente un gráfico en el que analiza los días de sesiones parlamentarias que ha requerido en el pasado la tramitación de legislación sobre acuerdos internacionales similares al Proyecto de Ley del Acuerdo de Retirada.



Fte. Institute for government

Como puede observarse, la duración media de este tipo de proyectos normativos está en torno a los 20 días de sesiones en ambas cámaras. Teniendo en cuenta que hasta finales de julio no se elegirá al nuevo Primer Ministro, y que el parlamento teóricamente comienza el receso de verano el 19 de julio y no vuelve a sentarse de nuevo hasta el 5 de septiembre, parece complicado que haya tiempo suficiente a tramitar al completo el Proyecto de Ley antes del 31 de octubre. Además no está claro que el próximo líder del partido conservador vaya a respaldar el Acuerdo de Retirada negociado por Theresa May.

Por otro lado, también hay que tener en cuenta que los congresos² de los partidos políticos se celebrarán a finales de septiembre y principios de octubre, con el consiguiente receso del parlamento entre el 14 de septiembre y el 7 de octubre.

_

² La conferencia del Partido Laborista se celebrará del 21 al 25 de septiembre y la del Partido Conservador será del 29 de septiembre al 2 de octubre.

¿Qué otros trámites son necesarios para llevar a cabo el Brexit?

Además de la tramitación del Proyecto de Ley del Acuerdo de salida, numerosas leyes y reglamentos deberán también estar listos para el 31 de octubre. El parlamento ha advertido al gobierno en varias ocasiones de la importancia de publicar los borradores y calendarios con suficiente antelación^{3.}

Por último, para que se realice la ratificación habrá un último control al amparo de la Ley de Reforma Constitucional y Gobernanza de 2010 (Constitutional and Governance Act 2010). Esta norma prevé que el Acuerdo de Salida debe someterse al control de las Cámaras durante un periodo de 21 días.

³ https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmexeu/1240/1240.pdf

SEGURIDAD SOCIAL

FRANCIA

DIEZ RAZONES PARA RETRASAR LA EDAD DE LA JUBILACIÓN A LOS 65 AÑOS

La fundación iFRAP ofrece diez razones para llevar la edad legal de jubilación hasta los 65 años. Desde el punto de vista financiero, demográfico, de claridad y de justicia, todo anima a retrasar la edad de inicio de los derechos a los 65 años. Una propuesta que no es incompatible con la reforma de las pensiones que prepara el gobierno y que condiciona su éxito. La fundación iFRAP detectó al menos 10 razones para hacerlo.

En el terreno económico

- 1. Retrasar la edad tiene un impacto financiero considerable sobre los planes de pensiones: con el retroceso de la edad introducido en la reforma Woerth del año 2010, la reducción del déficit de tan sólo la CNAV4 había sido anticipada en 2011 en 8 500 millones de euros para el año 2020.⁵ Al final, el paso de 60 a 62 años de edad ha mejorado sensiblemente el saldo financiero de todos los regímenes de jubilación: según un estudio de la DREES de 2016⁶, dejando fuera los regímenes de la Administración pública y asimilados (SRE, CNRACL y la mayoría de los regímenes especiales), el saldo financiero mejorará en casi 0,6 puntos del PIB, es decir, en 16 000 millones de euros en el año 2025, gracias a esta medida. La fundación iFRAP propuso en su plan de ahorro de 2019 retrasar un cuatrimestre al año la edad legal para alcanzar los 65 años en el 2028⁷. Según sus cálculos, esta medida podría representar 18 700 millones de euros de ahorro hasta el año 2027. Estos recursos adicionales serían útiles para apoyar diferentes palancas de la reforma -en preparación- del sistema de jubilación. Estas pistas no serían excluyentes entre sí:
- 2. Eliminar los déficits. El déficit proyectado de la CNAV para el año 2019 por la Comisión de cuentas de la Seguridad social es débil (- 290 millones de euros), siendo mayor el del FSV⁸ (de 2 000 millones en 2019, de <u>1 800 millones en 2019</u>. El COR⁹ prevé un deterioro del saldo financiero del sistema de pensiones en toda la década de 2020, sea cual sea el <u>escenario de productividad</u> que se fije. Este déficit se situaría en el 0,5 % del PIB durante el período, y en el 0,7 % en el peor de los casos (lo que equivale a 11 000 y 15 000 millones de euros, respectivamente). Para

⁴ La Caja nacional del seguro de vejez (CNAV) es un organismo francés que administra la jubilación de los asalariados.

⁵ CNAV Cadrage n°15.

⁶ Los dosieres de la DREES (dirección de investigación, estudios, evaluación y estáticas), número 9.

⁷ Partiendo del principio de que se aplicase la medida a partir del 1 de enero de 2020.

⁸ El Fondo de solidaridad de la vejez garantiza la financiación de las asignaciones del mínimo de vejez y otros beneficios de las pensiones de la solidaridad nacional.

⁹ El Consejo de orientación de la jubilación (COR) es un lugar permanente de estudios y de concertación entre los principales actores en el ámbito de las pensiones.

algunos observadores este no sería un problema. Pero las cifras no tienen en cuenta los déficits ocultos de los planes de pensiones (funcionarios, regímenes especiales de las empresas públicas), los que son cubiertos directamente por los presupuestos del Estado, o bien mediante impuestos asignados. En total serían aproximadamente 20 000 millones de euros de déficit a añadir.

- 3. También puede permitir bajar las cotizaciones: la cuota empresarial del Estado que pesa sobre sus propios presupuestos, y hay que recordar que su tasa pasó de 49,9 % en 2006 a 74,28 % en 2018. En el caso de los funcionarios locales y de los hospitales, la tasa pasó del 27 % al 30 % 10 y va a aumentar sustancialmente más acercándose a la de los funcionarios públicos. Bajar las cotizaciones es también mejorar el poder adquisitivo y la competitividad de las empresas: así se podría bajar las cotizaciones sin derechos que nos encontramos en las pensiones complementarias de Arrco-Agirc 11. Las cotizaciones de empleador y de asalariado de Arrco-Agirc alcanzan hoy el 10,02 % (hasta 1 PASS), es decir, un tercio de las cotizaciones de jubilación. Pero el 41 % de las cotizaciones pagadas no dan ningún derecho a jubilación. Se trata de subvenciones sin contrapartida, que han aumentado, ya que en el año 2018 su cuota sólo era del 36 %.
- 4. Esto puede ciertamente evitar continuar con la desindexación de las pensiones, tal como se ha aplicado en la CNAV el verano pasado por Edouard Philippe, y que fue una de las impugnaciones de los «chalecos amarillos» con la fiscalidad energética. Recordemos que el principio de una desindexación parcial de las pensiones bajas en 2020 y total en 2021 fue anunciado por el presidente de la República durante su discurso ante la prensa en el pasado mes de abril. Pero la indexación sobre la inflación es mínima, e insuficiente a largo plazo. Países como Suecia benefician a sus jubilados de una parte del crecimiento económico.

En el terreno demográfico

5. La esperanza de vida no ha dejado de avanzar como lo demuestran las series del COR basadas en las observaciones de los últimos 15 años y dicho consejo prevé un aumento de la esperanza de vida de 0,1 año cada año, lo que llevaría la esperanza de vida al llegar a los 60 años hasta cerca de 28 o 30 años -añadidos a los mencionados 60- para las mujeres para el año 2030 y entre 24 y 25 años en el caso de los hombres. La esperanza de vida en el momento de la liquidación de los derechos a la jubilación es ya de 30 años para las mujeres en Agirc y de 28 años en

_

¹⁰ Informe sobre las pensiones de jubilación de la función pública, Anexo al PLF 2019.

¹¹ En Francia, la jubilación complementaria de los trabajadores complementa la pensión básica de la CNAV. Esta jubilación es administrada, en el caso de los trabajadores del sector privado por dos organismos: la ARRCO (Asociación para el régimen de pensión complementaria de los trabajadores) y la AGIRC (Asociación general de fondos de pensiones de los ejecutivos). Son las federaciones las que organizan, regulan y controlan el funcionamiento de las instituciones de las pensiones complementarias.

- Arrco. En 1945, época de la creación de los regímenes obligatorios actuales, la edad de jubilación era de 65 años. La esperanza de vida a esa edad era de 10 años para un hombre y de 13 años para una mujer.
- 6. Los jóvenes entran cada vez más tarde en el mercado de trabajo: según el INSEE solamente el 37 % de los comprendidos en la franja de 5-24 años son activos, con el alargamiento de los estudios. La tasa de desempleo en esa misma franja de edad es más elevada y el trabajo a tiempo parcial no elegido es también mayor. La idea de que la duración de la cotización bastaría para retrasar la edad de jubilación es lógica, pero subestima la fuerza de la señal «edad de salida», ante los empleadores, los empleados y los autónomos.
- Retrasar la edad de jubilación mejora la empleabilidad de los séniores. El argumento de que los séniores están desempleados con mayor frecuencia en el momento de su jubilación no es admisible. El presidente de la República ha guerido convencernos de ello. Sin embargo, con el retraso de la edad legal de paso a la jubilación, gracias a la reforma Woerth, la tasa de actividad se ha recuperado, lo que no es un lujo en un país que tiene un serio problema de tiempo de trabajo. La tasa de actividad de los trabajadores de 50 a 64 años era el 47 % en el año 1990, el 57 % en el 2010 y el 65 % en el 2016. La tasa de empleo también ha aumentado, aunque en proporciones más limitadas: 50 % en 2010 y 61,5 % en 2017. Se ha redescubierto el «efecto horizonte», es decir, el hecho de que aplazar la edad de jubilación de los trabajadores séniores lleva a las empresas a reconsiderar que los mantendrán por más tiempo. El INSEE confirma además que esta recuperación no sólo se explica por el hecho de que en las profesiones independientes las normas de liquidación sean más estrictas que en el sector asalariado. El aumento de la tasa de empleo entre los años 2007 y 2017 también se viene dando entre los obreros, los empleados y los profesionales. Este incremento no está tampoco vinculado a la acumulación (compatibilización) de empleo y de jubilación, que sique estando poco utilizada.
- 8. La población activa está disminuyendo y este fenómeno debería acentuarse. Los séniores tendrán que permanecer más tiempo en el empleo, por falta de mano de obra, como en la actualidad sucede con las personas diplomadas o cualificadas. Es lo que el INSEE describió en los cuadros de la economía francesa: «Según el escenario central de las proyecciones de población activa del INSEE, el número de activos con 15 años o más debería aumentar en Francia en los próximos decenios hasta alcanzar los 31,2 millones en 2040 y los 32,1 millones en 2070, es decir, un ritmo medio de 45 000 activos adicionales por año entre 2015 y 2070 [frente a 200 a 300 personas por año en el período 1997-2002 y todavía 100 000 por año durante los años 2000]. La parte de los trabajadores con 55 años o más en la mano de obra debe seguir aumentando, hasta alcanzar el 23 % en 2070».

Claridad

Para los empleadores como para los asalariados, hay que fijar un 9. objetivo claro. La reforma de las pensiones, en preparación, ha permitido el surgimiento de un concepto que se añade a los diferentes criterios conocidos en el mundo de la jubilación: la «edad eje» (o pivote). Sería una edad a partir del cual se aplicaría un descuento o un incremento (prima). La idea sería llevar a los activos a retrasar su jubilación hasta los 64 años sin cuestionar la edad legal. Un poco a la imagen de lo que los regímenes complementarios establecieron desde el 1 de enero de 2019. En el sistema en «cuentas nocionales», la «edad pivote» evoluciona con cada generación. En el sistema previsto en Francia, el control no sería automático. Regularmente los gestores del sistema (¿interlocutores sociales?) se reunirían para fijar los parámetros y en consecuencia la «edad pivote» y el baremo de las posibles descuentos y primas. Esta evolución corre el riesgo de ser difícil de administrar para los empresarios si cada dos años el horizonte inicial de sus asalariados se recalcula en función del equilibrio del régimen. Así mismo, para los activos, sería más claro hacer converger la edad legal, la «edad pivote» y la edad de la pensión completa (a tipo pleno). Si se considera que es la capacidad de empleo de los séniores la que falta y que es necesario fomentar las acciones de formación y mantenimiento en el empleo, más vale dar un rumbo claro a las empresas mediante una edad legal fijada en los 65 años.

10. Este ya es el caso en muchos países (y adjunta <u>un gráfico</u> que lo ilustra).

Conclusión

La promesa de no retrasar la edad legal de jubilación era obviamente imprudente vistos los numerosos informes disponibles sobre este tema. Pero debe ser posible hacer didáctica de este tema y demostrar que esta postergación es indispensable, como lo hizo Agnès Buzyn ante numerosos expertos.

REINO UNIDO

EL IMPACTO DEL AUTOMATIC ENROLMENT EN LOS TRABAJADORES DE PEQUEÑAS EMPRESAS

El pasado 26 de marzo el Instituto de Estudios Fiscales (Institute for Fiscal Studies, IFS) publicó un informe analizando el impacto del programa de pensiones ocupacionales obligatorias, automatic enrolment, en los trabajadores de pequeñas empresas. Este análisis es significativo debido a que más de una cuarta parte de los empleados del sector privado en Reino Unido trabaja para empresas de menos de 50 empleados. En 2012, antes de la introducción del automatic enrolment, solo uno de cada seis de estos trabajadores contaba con una pensión ocupacional. Además, existe un creciente interés internacional por conocer cómo está funcionando esta experiencia en Reino Unido.

El automatic enrolment es una de las políticas principales del Gobierno británico para ayudar a los trabajadores a ahorrar de cara a su jubilación. Desde 2016 todos los empresarios en Reino Unido están obligados a incluir a sus trabajadores en estos programas de pensiones. Tanto empresarios como trabajadores contribuyen con un porcentaje de sus ingresos a dichos planes. Todos los empleados deben ser incluidos en el automatic enrolment salvo que el propio trabajador decida su exclusión (una vez dentro del mismo). Políticas similares están siendo barajadas por otros países (Alemania, Irlanda o Polonia, están considerando su introducción) mientras que algunos estados americanos como California, Connecticut, Illinois, Maryland y Oregón han puesto en marcha políticas parecidas.

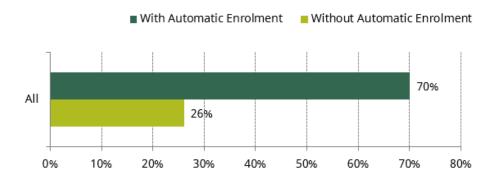
En abril de 2019 se produjo el último incremento del porcentaje mínimo de contribución a las pensiones ocupacionales, que pasaron del 5% (2% empresario y 3% trabajador) al 8% (3% empresario y 5% trabajador). Este aumento afecta a uno de cada cuatro trabajadores, no aplicándose a autónomos, a trabajadores que contribuyen con porcentajes superiores, ni a empleados que hayan optado por abandonar el programa.

Para realizar este análisis se han utilizado datos de abril de 2016, momento en el que algunos pequeños empresarios (aquellos con menos de 30 trabajadores) debían introducir el automatic enrolment en función de su código impositivo. Además, se centra en aquellos trabajadores que cumplen los requisitos para acceder al programa (perciben salarios de al menos 10.000 libras/año, tienen entre 22 años y la edad de jubilación y han trabajado para el empresario un mínimo de 3 meses).

Uno de los principales hallazgos del informe se refiere a la diferencia de participación en pensiones ocupacionales de los trabajadores de pequeñas empresas, antes y después de que se introdujera el automatic enrolment.

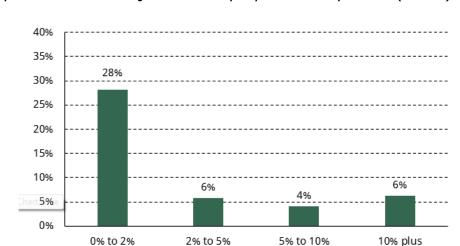
En ausencia de obligación de participar en el programa, solo el 26% de los empleados realizaba contribuciones para pensiones ocupacionales, mientras que, una vez introducido el programa, ese porcentaje ascendió al 70%. Esto implica que la participación ha crecido un 44%. Este aumento es superior al incremento observado en las medianas y grandes empresas, que es del 37%.

Porcentaje de participación de trabajadores de pequeñas empresas (2-29 empleados) en pensiones ocupacionales, con o sin automatic enrolment.



Workplace pension participation rate in April 2016

No obstante, el factor primordial para garantizar los recursos financieros de cara a la jubilación no es si se el trabajador está o no ahorrando, sino la cantidad que destina a este fin. En 2016 el porcentaje mínimo de contribuciones a la pensión era el 2% de los ingresos, subiendo escalonadamente hasta el 8% en 2019. En el siguiente gráfico, se muestra cuánto del 44% del incremento de la participación en pensiones ocupacionales ha afectado a las diferentes tasas de contribución. La mayor parte de este aumento (28%) corresponde a trabajadores con un menor porcentaje de contribuciones, observándose también un incremento significativo en personas con mayores contribuciones. El automatic enrolment ha causado un aumento del 6% en la proporción de aquellos con contribuciones de al menos el 10% de su salario.



Impacto del automatic enrolment en las tasas de contribución a la pensión en trabajadores de pequeñas empresas (en %)

Total pension contribution rate (% of earnings)

El automatic enrolment también ha reducido la brecha en la participación en pensiones ocupacionales de aquellos que trabajan para grandes empresas y aquellos que lo hacen para empresas más pequeñas, teniendo un menor impacto en los primeros que en los segundos. Sin embargo, la diferencia entre ellos aún se mantiene: con el automatic enrolment, el 88% de aquellos que trabajan para medianas o grandes empresas participa en planes de pensiones ocupacionales, frente al 70% de los que trabajan para empresas con menos de 30 trabajadores.

Esta diferencia, según el IFS, no se explica ni por las diferencias entre los tipos de empleados que trabajan para empresas pequeñas (salarios, ocupaciones, género o edad), ni por las diferencias en la generosidad de las contribuciones de los empresarios.

Por tanto, sigue siendo una incógnita por qué la tasa de participación en pensiones ocupacionales entre pequeños empresarios es más baja. Una posible explicación podría ser que los trabajadores que no se preocupen por su jubilación trabajen más para empresas pequeñas, o que estas animen a los trabajadores a solicitar la baja en los planes de pensiones con objeto de ahorrar en los costes para sufragar dichos planes. Otra opción sería que las pequeñas empresas sean menos efectivas a la hora de comunicar los beneficios del ahorro a través de pensiones, particularmente si es la primera vez que proporcionan dicha información.

Según el IFS, descifrar este enigma es importante, siendo una cuestión clave para el automatic enrolment saber hasta qué punto el programa consigue que, tanto los trabajadores que suscriban pensiones ocupacionales como los que rechazan participar en las mismas, sean los

adecuados a cada situación. Esto esta siendo objeto de análisis por parte del IFS.

No obstante, hasta el momento, la evidencia general obtenida sobre el automatic enrolment es positiva: un gran número de trabajadores están participando en pensiones ocupacionales. Mientras que la mayoría están incluidos en planes en los que se aportan los niveles mínimos de contribuciones, algunos cuentan con contribuciones más altas.

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN JUNIO

La Agencia Federal de Empleo (BA) publicó el 1 de julio las nuevas cifras relativas a la evolución del mercado laboral actualizadas a fecha 30/6/2019. Detlef Scheele, presidente de la BA, declaró en la conferencia de prensa mensual celebrada en Núremberg que "el debilitamiento de la coyuntura económica se está empezando a notar en el mercado laboral. El desempleo descendió en junio solo ligeramente. El número de puestos de trabajo notificados desciende notoriamente y el crecimiento del empleo pierde dinamismo".

El número de **parados** registrados en las agencias de empleo descendió de mayo a junio en 20.000 personas, pero solo en 1.000 en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 2.216.000 parados, había 60.000 personas menos sin trabajo en comparación interanual. La tasa de desempleo permaneció invariable frente al mes anterior en el 4,9% y descendió en 0,1 puntos porcentuales en comparación interanual.

comparación 2.276.000 2.236.000 2.216.000 -20.000 comparación interanual: -60.000 5.0 % 4,9 % 4,9 % comparación intermensual (términos dos: -1.000 Junio 2018 Mayo 2019 Junio 2019 Fuente: Agencia Federal de Empleo

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO - Junio de 2019

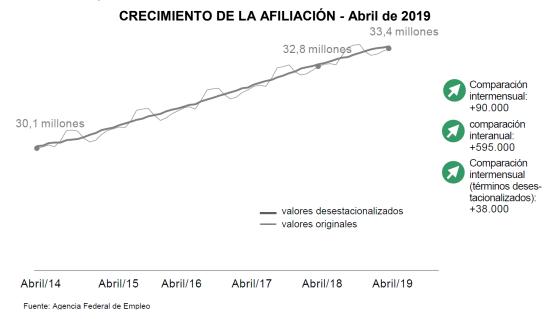
Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en abril la tasa de paro registrado fue del 3,0%.

Los efectos del debilitamiento coyuntural se hacen notar más claramente en 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 que en términos desestacionalizados en junio aumentó en 6.000 personas frente al mes anterior. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.172.000, unas 62.000 menos que hace un año.

EVOLUCIÓN DEL SUBEMPLEO – Junio comparación subempleados interanual (sin jornada -62.000 3.234.000 reducida) 3.192.000 3.172.000 participantes en comparación 958.000 medidias de 956.000 955.000 interanual integración laboral -2.000 comparación 2.276.000 2.236.000 2.216.000 interanual Desempleados -60.000 Junio 2018 Mayo 2019 Junio 2019

2019 Fuente: Agencia Federal de Empleo

Continuó aumentando 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 creció en mayo en 21.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 462.000 en comparación interanual. La cifra total de alcanzó los 45,28 millones. Εl aumento se 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 obligatoria de trabajadores a la Seguridad Social aumentó en abril en 38.000 personas (términos desestacionalizados) frente a marzo y en 595.000 en comparación interanual. En total había 33,38 millones personas afiliadas.



Una gráfica publicada este mes por la Agencia Federal de Empleo muestra la tan diferente estructura de los colectivos desempleados y trabajadores – sin tener en cuenta aprendices – en lo que respecta a su cualificación.

En junio de 2019, la mayor parte de los desempleados (50%) no disponía de una cualificación mientras que la mayoría de los trabajadores (70%) poseían en junio de 2018 una FP o maestría de oficio; título que también poseía el 40% de los desempleados en 2018. En cuanto a la posesión de un grado universitario se duplican las cuotas con un 7% de desempleados frente al 14% de trabajadores en los respectivos años.

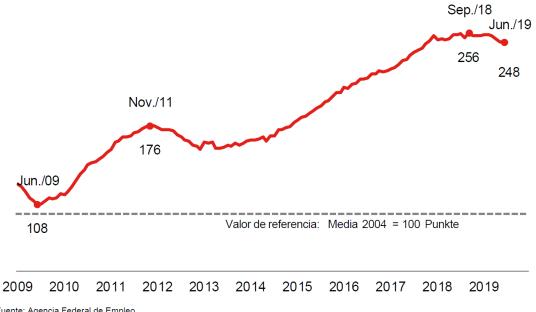
ESTRUCTURA DE CUALIFICACIÓN DE LOS DESEMPLEADOS Y TRABAJADORES Desempleados (junio 2019) y trabajadores (sin aprendices, junio 2018), en



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La demanda de mano de obra sigue manteniéndose alta, pero se percibe un notable debilitamiento. En junio se habían notificado a la Agencia Federal de Empleo 798.000 puestos de trabajo vacantes, 8.000 menos que hace un año. La cifra ha descendido en términos desestacionalizados en 4.000. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se mantuvo sin cambios frente al mes anterior al situarse en los 248 puntos, y 6 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (Junio 2009 – Junio de 2019)

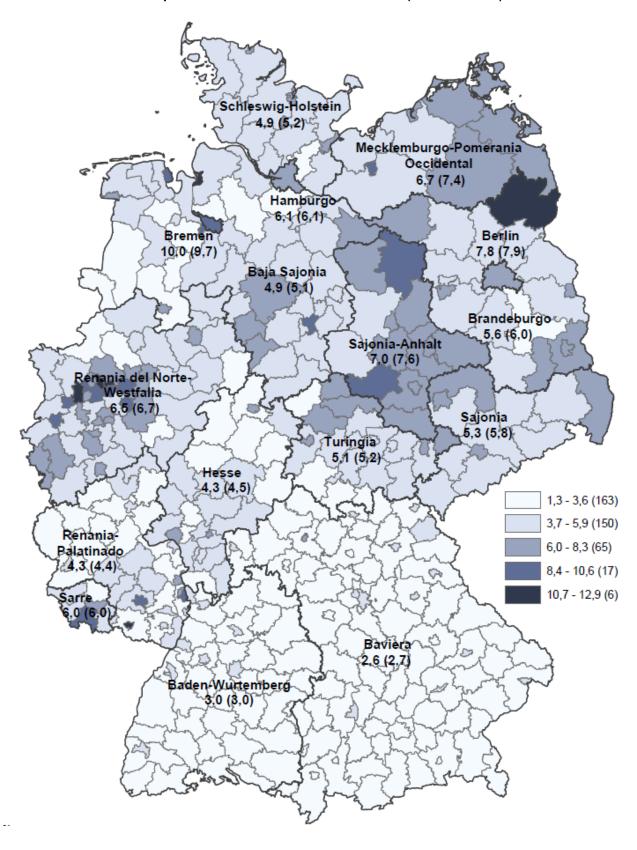


Fuente: Agencia Federal de Empleo

En cuanto a las prestaciones económicas, un total de 704.000 personas percibieron en junio la prestación contributiva por desempleo, 43.000 más 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 3.964.000 personas, 208.000 menos en comparación interanual. De este modo, un 7,3% de la población alemana en edad laboral se encontraba en situación de necesidad.

En cuanto al mercado de formación, de octubre de 2018 a junio de 2019 se habían registrado en las agencias de empleo y jobcenter 460.000 solicitantes que buscaban un puesto de formación, 18.000 menos que el año anterior. Del total, 210.000 todavía seguían buscando en junio un puesto de formación. Al mismo tiempo, se notificaron durante ese periodo un total de 529.000 puestos de formación profesional, 17.000 más que el año anterior, de los cuales 241.000 seguían estando sin cubrir en junio. Principalmente se ofertaron puestos de formación para comerciantes en el comercio minorista, comerciantes en gestión de oficinas y vendedores. Al igual que el año anterior, también en el curso 2018/2019 se siguen mostrando disparidades regionales, profesionales, de cualificación en el mercado de formación profesional, que dificultan considerablemente el equilibrio entre la oferta y la demanda.

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



EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (2009-2019, en miles, cifras desestacionalizadas)

Ocupados cotizantes a la Seg. Social Subempleo (sin jornada reducida) Desempleados 34.000 33.000 32.000 31.000 30.000 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 29.000 28.000 27.000 5.000 Unterbschäftigung (ohne Kurzarbeit) 4.000 3.000 2.000 Arbeitslose

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ALEMANIA (2009-2019, en miles, cifras desestacionalizadas)

2014

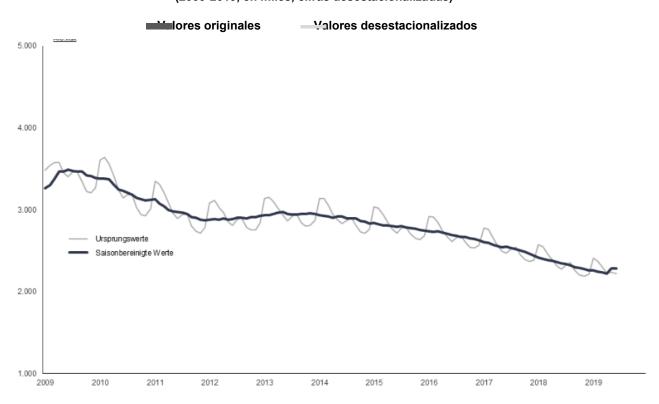
2015

2016

2017

2018

2019



2009

2010

2011

2012

2013

	1	2019			Variación en			
JUNIO 2019					(desemplead			leo))
JUNIO 2019	Junio	Mayo	Abril	Marzo	Junio			April
					v. absoluto	%	%	%
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual) ¹⁾		45.275.000	45.110.000	44.943.000			1,0	1,
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	•••		33.377.600	33.287.700				1,
PARO REGISTRADO	2.216.243	2.235.969	2.228.876	2.301.121	-59.544	- 2,6	- 3,4	- 6,
De ellos: 34,6% según el Código Social III ²⁾ 65,4%	765.945	772.316	794.781	849.780	30.934	4,2	2,9	- 0
según el Código Social II ²⁾⁾	1.450.298	1.463.653	1.434.095		-90.478	- 5,9	- 6,5	
55,4% hombres	1.228.409	1.243.285	1.246.013			- 1,8	- 2,6	
44,6% mujeres	987.831	992.681	982.859	1.002.591	-37.621	- 3,7	- 4,5	
8,8% ≥15 y <25 años	193.994	191.349	194.450			- 1,3	- 1,9	
1,7% de ellos ≥15 y <20 años	38.623	38.284	39.112		-355	- 0,9	- 1,6	
22,0% ≥55	488.055	494.223	493.582			- 1,8	- 2,1	- 4,
28,3% extranjeros	627.813	631.452	619.310			3,0	2,2	- 2
71,4% alemanes	1.581.328	1.597.471	1.602.778			- 4,7	- 5,5	
6,9% personas con seria discapacidad	153.876	155.131	152.687	154.809	-1.858	- 1,2	- 1,5	- 3,
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	4,9	4,9	4,9	5,1	5,0	-	5,1	5
De ellos	5,1	5,1	5,2	5,4	5,2	-	5,3	5
mujeres	4,6	4,6	4,6	4,7	4,8	-	4,9	5,
≥15 y <25 años	4,2	4,1	4,2	4,5	4,3	-	4,3	4
≥15 y <20 años	2,9	2,9	3,0	3,1	3,0	-	2,9	3,
≥55 y <65 años	5,2	5,3	5,5	5,7	5,5	-	5,6	
extranjeros	11,9	11,9	12,4		12,2	-	12,4	
alemanes	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1	-	4,2	
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,4	5,4	5,5	5,6	5,6	-	5,7	5,
SUBEMPLEO ³⁾	0.000.004	0.007.504	0.004.004	0.000.000	04.550	0.0	4.0	
Desempleo en sentido amplio	2.608.931 3.149.592	2.627.564 3.169.800	2.621.091 3.174.828	2.686.068 3.229.896		- 0,9	- 1,8 - 2,8	
Subempleo en sentido estricto	3.171.565	3.191.530	3.174.626			- 1,9 - 1,9	- 2,8 - 2,8	
Subempleo sin trabajo de jornada reducida Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	6,8	6,9	6,9	3.231.432 7,1	7,0	- 1,9	- 2,6 7,1	- 4, 7,
PERCEPTORES DE PRESTACIONES ³⁾	0,0	0,9	0,9	7,1	7,0		7,1	- ',
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	704.456	705.375	726.523	776.620	43.201	6,5	5,3	2,
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trabajar)	3.963.518	3.965.712	3.982.149		-207.808	- 5,0	- 5,6	
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.610.600	1.607.881	1.608.299			- 2,9	- 3,6	
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,3	7,3	7,3	7,3	7,6	- 2,5	7,7	7,
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS	1,0	7,0	7,0	7,0	7,0		.,,	• •
- Nuevas en el mes	190.048	168.632	185.471	197.650	-2.413	- 1,3	- 20,0	0,
- Nuevas desde inicios de año	1.119.788	929.740	761.108		-66.747	- 5,6	- 6,5	
- Total de ofertas ⁴⁾	797.622	791.694	795.551	797.455		- 0,9	- 0,1	1,
Índice de empleo BA-X	248	248	251	253	x	X	X	
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE								
LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL3) - Total	898.733	901.400	895.017	870.364	55.986	6,6	5,2	4,
de ellos: Activación y reinserción profesional	224.841	224.375	225.147		31.489	16,3	13,9	
Orientación y formación profesional	189.767	193.524	194.912		-2.074	- 1,1	- 2,3	
Formación continua	180.502	185.220	185.215			10,5	10,3	
Inicio de una ocupación	122.245	119.751	117.331		4.261	3,6	1,6	0,
Medidas especiales para personas con discapacidad	65.268	66.017	65.782		510	0,8	0,7	0,
Medidas de creación de empleo	101.903	97.994	91.953	84.532	5.294	5,5	2,5	- 0,
Otros tipos de fomento	14.207	14.519	14.677	14.633	-597	- 4,0	- 0,9	1,
Datos desestacionalizados	Jun./19	Mayo/19	Abril/19	Marzo/19	Feb./19	Enero/19	Dic./18	Nov./1
Población ocupada ¹⁾		21.000	33.000	35.000	38.000	61.000	49.000	52.00
Ocupados afiliados a la Seguridad Social			38.000		48.000	56.000	66.000	
Desempleados	-1.000	60.000	-12.000			-3.000	-13.000	
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	6.000	42.000	4.000			-14.000	-12.000	
Ofertas de trabajo notificadas	-4.000	-6.000	-4.000		0	2.000	-1.000	
Cuota desempleo en relación con total de población activa	5,0	5,0	4,9	4,9	5,0	5,0	5,0	5,
Cuota de desempleo según OIT ¹⁾		3,1	3,1	3,2	3,2	3,2	3,3	3,

n 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 les 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 JUNIO

A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de junio de 2019 había 452.770 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone en base intermensual un aumento de 1.040 personas y en base interanual un descenso de 11.404 personas.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2016— se situó en el 8,8%, lo que supone un aumento de 0,1% en términos intermensuales y un descenso de 0,2% en base interanual.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de junio hubo 349.569 ciudadanos belgas, 44.998 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.095 españoles) y 58.203 ciudadanos extracomunitarios.

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

B. Desempleo EFT (EPA-española)

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 mayo de 2019.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica BNB.

ONEM Direction Statistiques et Etudes Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN JUIN 2019

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	94.571	100.074	1.118	44.362	239.007	-1.926	-4.247
Femmes	80.497	92.023	1.055	41.243	213.763	+2.966	-7.157
Total	175.068	192.097	2.173	85.605	452.770	+1.040	-11.404
- 1 m.	+1.032	-1	+55	+9	+1.040	-	
- 12 m.	-8.684	+216	-19	-2.936	-11.404		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	18.682	17.808	145	3.931	40.421	-731	-1.662
Femmes	11.750	14.345	125	3.236	29.331	+319	-2.397
Total	30.432	32.153	270	7.167	69.752	-412	-4.059
- 1 m.	+565	-508	+15	-469	-412	_	
- 12 m.	-1.333	-2.015	-31	-711	-4.059		

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

Hommes	32.281	41.113	420	22.676	96.070	-416	-3.019
Femmes	26.331	36.009	440	20.660	83.000	+664	-1.687
Total	58.612	77.122	860	43.336	179.070	+248	-4.706
- 1 m.	-284	+47	+3	+485	+248	•	
- 12 m.	-2.864	-1.195	+34	-647	-4.706		

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

Hommes	5.154	12.960	61	1.893	20.007	-238	-2.143
Femmes	3.451	10.228	55	1.800	15.479	+309	-2.515
Total	8.605	23.188	116	3.693	35.486	+71	-4.658
- 1 m.	+646	-202	+10	-373	+71	•	
- 12 m.	-985	-3.456	-32	-217	-4.658		

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 ***)

	WSL + pou	ii Diuxelles les	s ironianers de	o Urganisines	s il ilci i lalioi la	ux)	
Hommes	5,9%	12,0%	6,2%	14,5%	8,7%	-0,1%	-0,2%
Femmes	5,7%	12,4%	6,7%	16,2%	8,8%	+0,1%	-0,3%
Total	5,8%	12,2%	6,4%	15,3%	8,8%	+0,1%	-0,2%
- 1 m.	+0,0%	+0,0%	+0,1%	+0,0%	+0,1%		
- 12 m.	-0,3%	+0,0%	-0,1%	-0,5%	-0,2%		
444 _							

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

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 236

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de : JUIN 2019

PAYS

DEIN05			1	'		
	HON	MMES	FEM	MES	TO'	TAL
	Demandeurs	dont	Demandeurs	dont	Demandeurs	dont
NATIONALITES	d'emploi	jeunes travailleurs	d'emploi	jeunes travailleurs	d'emploi	jeunes travaille
	inoccupés	en stage d'attente	inoccupés	en stage d'attente	inoccupés	en stage d'atte
Belgique	183.966		165.603			
Autriche	22					
Bulgarie	1.296	55	1.574	81	2.870	J
Chypre	7	7 0				
République Tchèque	166				·	
Allemagne	542					
Danemark	27					
Espagne	2.341	1 81	1.754			
Estonie	4	1	19			
Finlande	18		44			
France	3.895					
Grande Bretagne	403					
Grèce	447	7 4				
Croatie	61	1 3				
Hongrie	105	5 4	185			
Irlande	47					
Italie	5.095					
Lituanie	27		88			-
Luxembourg	75					
Lettonie	20	0				
Malte	1	1 0				
Pays-Bas	3.231					
Pologne	1.278					
Portugal	1.239	60	1.006	45	2.245	5
Roumanie	1.688			177	4.031	
Slovaquie	459					
Slovénie	12	2 1	19		1 31	1
Suède	60		45			
TOTAL ETRANGERS U.E.	22.566		22.432			
TOTAL U.E.	206.532		188.035			
Suisse	43		46			
Congo (Rép. démocratique)	1.686			-		
Algérie	1.147					
Maroc	6.037		4.009			
Macédoine	393					
Norvège	19		22		1	
Serbie + Monténégro	448					
Tunisie	593	17	321	6	914	
Turquie	2.053					
Réfugiés et apatrides	2.215					
Autres nationalités hors U.E.	17.841					
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	32.475					
TOTAL ETRANGERS	55.041	1 2.016	48.160	1.976		1
TOTAL GENERAL	239.007					







Marché du travail : Chômage

Périodes	Dei	mandeurs d'emploi inoccu	pés (DEI)	Taux de chômage en	pourcentages de la pop	ulation active (1)
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	UE-28
30/06/2019	450.770	69.752	383.018			
31/05/2019	451.730	70.164	381.566	5,5	7,5	6,3
30/04/2019	464.599	75.499	389.100	5,7	7,6	6,4
31/03/2019	473.826	78.533	395.293	5,7	7,7	6,4
28/02/2019	482.982	82.729	400.253	5,8	7,8	6,5
31/01/2019	491.902	85.777	406.125	5,6	7,8	6,5
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

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

Fte.: Banco Nacional de Bélgica

2018: CREACION ECONÓMICA MODERADA EN BÉLGICA SOBRE UN FONDO DE CREACIÓN DE EMPLEO IMPORTANTE (Informe del Banco Nacional Belga)

En el pasado año 2018, pese al escenario coyuntural, hubo crecimiento económico moderado en Bélgica. En dicho año, por cuarto año consecutivo, la creación de empleo en Bélgica se mantuvo en un alto nivel:

- 59.000 puestos de trabajo creados en 2016
- 65.000 en 2017
- 59.000 en 2018.

Antes de la crisis económica, en términos de crecimiento anual, el empleo belga progresó un 1,2% a partir de 2005. Con referencia a los países vecinos (Alemania, Holanda y Francia), la tasa de creación de empleo belga se mantiene en la media; tasa que igualmente es acorde con la de los países nórdicos europeos, países que sirven de ejemplo siempre como los más óptimos en cuanto a creación de empleo que cuentan igualmente con una mejor expansión económica.

La creación de empleo belga fue mayor en 2018 que en 2017, la población ocupada fue mayor que en los ejercicios pasados. Entre 2015 y 2018 la tasa de empleo belga subió 2,4 puntos porcentuales, situando la tasa general de actividad en el 69,6%.

Influencia de las políticas públicas en la creación de empleo, ya que no se puede disociar de las medidas adoptadas en los últimos años por el Gobierno "a la Sueca" y que, en términos de perspectiva, no generaron solamente reducciones de los costes salariales para el empresario, sino que también sirvieron por un lado para incrementar el salario neto de los trabajadores, así como reflejar el efecto que tuvieron las medidas para favorecer la incorporación al mercado de trabajo de los desempleados y demandantes de empleo.

Análisis de la creación de empleo por sectores de actividad de los asalariados:

Sector sanitario, gran parte de la creación neta del empleo asalariado se generó en ramas de actividad sensibles al clima coyuntural. Sector industrial ha tenido crecimiento de empleo, rompiendo así con la tendencia estructural. Sectores que crecieron: servicios, comercio, transporte, hostelería, restauración (restaurantes y cafeterías). Solamente hubo algo de retroceso en el sector de las finanzas y seguros.

Análisis de la creación de empleo por Sectores de actividad de los trabajadores independientes-autónomos:

El trabajo autónomo también creó puestos de trabajo debido, entre otras cosas, a una dinámica de empleo flexible por parte de las profesiones liberales.

Los empleos procedentes de las plataformas de servicios son el resultado de las sucesivas mejoras que se realizaron en el régimen de trabajo autónomo, además de los incentivos que se les ofrece a los jubilados de compatibilizar la percepción de la pensión de jubilación con una actividad profesional de trabajador independiente o autónomo.

El Estatuto del trabajador autónomo constituye también una fórmula de acceso al mercado laboral para las personas que, pese a sus capacidades y estar en búsqueda activa de empleo, se topaban con dificultades para el empleo asalariado.

Oferta y demanda de empleo (variación en miles de personas, excepto si se indica otra mención)

						Nivel
	2014	2015	2016	2017	2018e	2018e
Población total	55	59	57	54	54	11404
Población con edad para trabajar 1	9	16	16	12	9	7321
Población activa	33	21	33	37	28	5355
Empleo interior	20	41	59	65	59	4783
Asalariados	14	30	46	52	48	3982
Ramas sensibles a la coyuntura 2	0	18	29	38	36	2475
Administración Pública y	7	3	3	2	1	816
enseñanza						
Otros servicios 3	7	9	14	13	11	691
Autónomos	6	10	13	12	11	801
Demandantes de empleo	14	-19	-26	-28	-30	495
desocupados						
Tasa de paro armonizada 4.5	8,6	8,6	7,9	7,1	6,0	
Tasa de empleo armonizada 4.6	67,3	67,2	67,7	68,5	69,6	

Ftes.: BFP. ICN. ONEM. Statbel. BNB

- 1. Población de 15 a 64 años
- 2. Agricultura, industria, energía y agua, construcción, comercio y hoteles, restaurantes y cafeterías, transportes y comunicaciones, actividades financieras, servicios inmobiliarios y servicios a las empresas
- Salud y acción social, actividades recreativas, servicios personales y domésticos
 En base a la encuesta sobre fuerzas de trabajo
- 5. Demandantes de empleo en base a la población activa de 15 a 64 años
- 6. Personas ocupadas en porcentaje de la población total con edad apta para el trabajo (20-64 años).

Precariedad laboral

Aumento de los siguientes contratos de trabajo: Los Contratos de trabajo de duración determinada (CTDD), contratos de Tiempo Parcial (CTTP).

Por empleo temporal se entiende los contratos de trabajo con duración determinada (CDD), los contratos interinos, los de sustitución, los contratos puntuales para realizar determinadas y específicas tareas (obra o servicio) y también el trabajo en prácticas y de formación.

Aunque haya una mejora de la situación económica, que ha dado lugar a creación de empleo, al final de la crisis económica los investigadores analizan las características de los nuevos contratos de trabajo, a través de un estudio para contrastar el número de contrataciones realizadas en 2018 con las de 2008 (año anterior a la recesión económica que desequilibró el mercado de trabajo) con la calidad de los contratos realizados.

Tipos de contrato:

- Contrato de Duración Determinada CTDD superior a 12 meses de duración.
- Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial. En 2017, el 57% de los nuevos contratos de trabajo eran a tiempo parcial
- Situaciones de Pluriempleo: Los trabajadores combinaban varias actividades profesionales.
- Contratos de Formación y/o en Prácticas: El 19% de la tasa era la contratación de jóvenes que procedían de Institutos o Universidades.
- Procedencia:
- 16% procedía del paro
- 8% eran personas inactivas (jubiladas, prejubiladas, incapacitadas para el trabajo y/o amas de casa.
- Los nuevos contratos de trabajo representaron el 12% del empleo total creado en 2018.

La tasa de empleo temporal (en los nuevos contratos de trabajo) aumentó sensiblemente. En 2018, el 46% de las nuevas contrataciones en empleos temporales se realizó para alguna de esas modalidades. Con referencia a 2008, este tipo de empleo aumentó en 12 puntos porcentuales.

La supresión en 2014 del llamado "periodo de prueba" fue, probablemente, el factor que más influyó en el incremento de los contratos temporales. La mayor contratación temporal se realizó, principalmente, en trabajos cualificados y en el sector científico vinculado al servicio de las personas o del área comercial.

Trabajadores no cualificados

Las profesiones que demandan poca cualificación profesional, no fueron las que más alimentaron la tendencia al empleo temporal y/o jornada parcial, aunque en términos absolutos, sí cabe reflejar que han utilizado mucho la temporalidad.

Lo que hizo incrementar considerablemente la tasa fue la incorporación al mercado del trabajo de los jóvenes estudiantes que se incorporaron con contratos de formación y/o prácticas, que se prevé va seguir evolucionando en la misma línea por la flexibilización que se le aportó al régimen de trabajo y también por el menor coste para el empresario, dadas las ventajas que suponen las cotizaciones de seguridad social de este tipo de contratos, sensiblemente más bajas.

Las reformas abordadas deberían permitir incrementar la tasa del empleo juvenil belga (15-24 años) al 22,7% que sigue siendo inferior a la de la media europea que está en el 34,7%.

Este tipo de contratos para jóvenes estudiantes, está menos expandido en Bélgica que en otros países de la UE ya que, el compatibilizar los estudios con el trabajo no es tan habitual.

Cabe no obstante indicar que la "formación" adquirida durante el periodo de estudio ayuda a la integración al mercado laboral, principalmente, a las personas con poca cualificación profesional.

El nivel de preparación académica también influye en la tasa de empleo juvenil cuando la elección de la orientación académica coincide con las necesidades del mercado laboral, ley de la oferta y la demanda.

Cada vez hay más jóvenes con niveles de estudios superiores, licenciados, grados, máster, etc., sin embargo y a pesar de las abundantes contrataciones temporales, en una década, la tasa de ocupación de éstos sólo aumentó de 1,4 puntos porcentuales (10% en 2017).

Muchos jóvenes con titulación superior, ven este tipo de contrato como paso previo obligado para conseguir un contrato de trabajo indefinido.

El informe elaborado por la Federación Patronal del Sector Interino (Federgon), así lo demuestra, dos tercios de los jóvenes que han conseguido un contrato indefinido, procedían de contratos de trabajo temporal de un año de duración.

Contratos a «Tiempo parcial»

En los nuevos contratos de trabajo se observa el aumento de la ocupación a tiempo parcial; incremento que, en la última década, afectó en gran manera al colectivo de los hombres aunque en términos globales, este tipo de contratos sigue teniendo una representación cuatro veces mayor las mujeres que los varones.

En 2017 el 41,2% del colectivo de las mujeres poseían un contrato de trabajo a tiempo parcial, frente al 10,2% de hombres.

En Bélgica el trabajo a tiempo parcial suele ser una opción personal. La ocupación parcial involuntaria afecta sólo a un 7,8%, frente a la situación

en la UE que es del 26,4%. También cabe indicar que, contrariamente a lo que ocurre en Europa, esta tendencia va disminuyendo en Bélgica por la implantación de dispositivos legales que permiten reducir el tiempo de trabajo por razones personales, como son entre otros el crédito tiempo, la interrupción de la carrera profesional o los permisos temáticos, etc.

Nuevos contratos de trabajo (1): características de los puestos de empleo

	Contratos			Empleo total		
	2018(2)	2014	2008	2017	2008	
Tipo de contrato						
Indefinido	54	60	66	90	92	
Temporal	46	40	34	10	8	
Régimen laboral (3)						
Jornada completa	69	73	76	75	78	
Jornada parcial	31	27	24	25	22	

Fte.: Statbel

- 1. Empleos ocupados durante periodos inferiores a 12 meses
- 2. Media 3 primeros trimestres del año
- 3. Trabajadores asalariados y autónomos

Si bien tras la gran recesión económica aumentó de manera gradual la tasa de empleo, los contratos fueron como hemos indicado a base de CDD contratación temporal y de CTP empleo a tiempo parcial para los nuevos contratos de trabajo.

Los indicadores de calidad y seguridad en el empleo disponibles, aunque con mucho retraso, no muestran deterioro alguno en las condiciones de contratación en Bélgica. A este nivel, Bélgica sigue ocupando una buena posición en la clasificación europea.

Respecto a las características de las personas contratadas en los tres primeros trimestres de 2018; éstas poseían una mejor y mayor preparación académica que en el 2008.

Pese a que el número de personas contratadas con poca cualificación académica haya sido mayor en 2018, se debe a un mayor índice de rotación del mismo colectivo de personas en los puestos ocupados.

Por tramos de edad, se han contabilizado lógicamente un mayor número de jóvenes en las nuevas contrataciones de empleo.

El factor demográfico también es importante, consecuencia directa del envejecimiento de la población activa y del impacto que han tenido las reformas fiscales y de seguridad social que se han perpetrado para mantener en activo más tiempo a los trabajadores mayores, lo que ha

permitido continuar en la carrera profesional a los mayores con una mejor experiencia profesional.

Nuevos contratos de trabajo: características de los trabajadores (1) (%

sobre total correspondiente)

	Contratos			Empleo total		
	2018(2)	2014	2008	2017	2008	
Nivel de preparación académica						
Bajo	21	19	24	17	21	
Medio	38	40	42	39	41	
Alto	42	41	34	45	38	
Edad						
15-24 años	30	28	26	6	8	
25-54 años	66	69	71	78	82	
55-64 años	4	3	3	15	10	

Fte.: Statbel

Personas con empleo (asalariados y autónomos) durante el ejercicio y en el desempleo, inactivas o ocupadas en otra actividad durante el ejercicio anterior.

Media de los tres primeros trimestres del año

Tasas de desempleo

Al igual que hubo una importante creación de empleo, el número de demandantes de empleo desocupados (DEI) también disminuyó considerablemente en el pasado ejercicio 2018. A finales de año eran algo menos de 483.000 DEI los que se contabilizaban; es decir cifra muy similar a la que había en fechas anteriores a la crisis de 2008.

En los dos últimos años, unas 30.000 personas encontraron empleo, descenso que se inició a finales de 2014 en las tres Regiones del país y beneficio a todas las categorías de desempleados y periodos de inactividad.

El paro siguió evolucionando favorablemente pese a haberse enfrentado a factores que habrían podido influir negativamente en su evolución.

Cambio en la forma de cómputo de los desempleados. Muchas de las personas que anteriormente estaban exentas de búsqueda de empleo (antiguas prejubilaciones y algunas categorías de parados, ahora se contabilizan como demandantes de empleo).

En 2008, sólo un 15% de los desempleados perceptores de prestación o subsidio, con edades comprendidas entre los 55 y los 64 años estaban computados como demandantes de empleo. Una década más tarde, esta

misma tasa es del orden del 49% (primer semestre 2018). En este incremento han intervenido las reformas llevadas a cabo tanto en seguro del desempleo como en el régimen de final de la carrera profesional.

Entre 2014 y 2018, el número total de desempleados se redujo en 101.000 personas; reducción que podría ser mayor si se tuviera en cuenta un concepto más amplio del desempleo (DEI + parados mayores exentos de búsqueda de empleo + desempleados con complemento de empresa no demandantes de empleo), en ese supuesto el descenso habría sido de 174.000 personas.

Las tensiones (en aumento) del mercado laboral no consiguieron frenar la dinámica ocupacional.

En 2014 las empresas aumentaron el número de puestos de trabajo ofertados a través de los servicios públicos de empleo (SPE). Las encuestas coyunturales del Banco Nacional Belga (BNB) confirman que el dinamismo de la oferta empresarial continua, pero por otra parte se confirma la escasez de mano de obra cualificada por lo que continúan las dificultades de producción. La escasez de la mano de obra en 2018 fue similar a la de 2008.

El equilibrio entre oferta y demanda de mano de obra no es cosa que vaya a lograrse de forma inmediata. A finales de 2018 permanecían sin cubrir 64.000 puestos de trabajo ofertados. Comparando los datos, la diferencia entra la oferta y la demanda de empleo no es tan significativa; no supera los 2 puntos porcentuales, por este motivo puede entenderse que la oferta y la demanda de trabajo sí están consolidadas, aunque en algunas zonas í geográficas puede ser mayor la diferencia ya que, en el mercado laboral, el carácter estructural aumenta la dinámica coyuntural. Incentivos en las demandas de empleo.

Los datos disponibles para esta valoración no son exhaustivos; tan sólo hacen referencia a las ofertas de empleo ordinarias; las generadas por el circuito normal de la economía que, a su vez, es el que mayor reflejo tiene en las estadísticas ofrecidas por el servicio público de empleo.

Movilidad Laboral Inter Regional

La movilidad laboral es una de las principales respuestas a la problemática de escasez de mano de obra. Por regiones, el aumento de la ocupación en Flandes es el vivo ejemplo de ello, las estadísticas trimestrales de empleo de la Oficina Nacional de Seguridad Social que se realizan en base al domicilio del trabajador, muestran que el número de trabajadores que viven en Bruselas y se desplazan a otra Región para trabajar, se incrementó más en Bruselas que en las otras Regiones y ello porque los bruselenses han sabido aprovechar la demanda de mano de obra de la periferia de la Región.

Los servicios públicos de empleo deben, además de intercambiarse la información sobre las ofertas de empleo disponibles y organizar cursos de formación lingüística, para aminorar posibles tensiones a la hora de ofertar puestos de empleo en otras regiones del país a los desempleados.

Entre 2010 y 2017, el número total de trabajadores que habitan en Bruselas y trabajan fuera de su Región pasó de 16,7% a 17,5%. En Valonia y Flandes, por el contrario, éste colectivo se redujo en 0,7 y 1,2 puntos porcentuales respectivamente.

Pese a las ideas preconcebidas, una gran parte de las ofertas de empleo gestionadas por los SPEs no requieren una gran preparación académica (43% en Bruselas, 41% en Flandes y 60% en Valonia en 2018). Los empresarios no permanecen indiferentes al nivel de formación de los candidatos pero valoran más la práctica profesional que su titulación académica.

Los puestos de difícil ocupación coinciden en las tres Regiones del país. Veamos cuales son las consideradas de mayor dificultad de ocupación:

- R. Flandes: Sector Servicios de limpieza, funciones técnicas y comerciales y puestos relacionados con los servicios sociales, la salud y la ayuda domiciliaria.
- R. Valonia: Sector construcción y puestos de gestión, técnicos y comerciales.
- R. Bruselas: Funciones administrativas y comerciales y profesiones vinculadas a la informática.

Incremento salariales a los puestos de difícil ocupación, como medida de incentivo de empleo.

Leve incremento salarial y mejora de la inflacción

En 2018 la subida salarial ha sido mayor en el sector privado. El salario bruto/hora aumentó en 2018 un 2,3% (1,7% en 2017), incremento que, en términos reales, fue generado por la el conjunto de medidas adoptadas, por un lado las mejoras recogidas en los Convenios Colectivos y por otro los desvíos salariales.

El acuerdo interprofesional AIP pactado en enero de 2017 por los interlocutores sociales establecía una subida salarial máxima de un 1,1% (además de la indexación automática de salarios).

Según el índice salarial calculado por el Servicio Público federal de Empleo en base a las principales comisiones paritarias, los incrementos salariales concedidos a nivel sectorial en 2018 han sido inferiores al margen establecido, 0,2% en 2017 y 0,4% en 2018.

Costes salariales (datos variabilidad corregidos; tasa de variación referencia al ejercicio anterior excepto si se menciona otra)

	2014	2015	2016	2017	2018
Costes salariales hora en el sector privado	1,1	0,2	-0,2	1,4	1,7
Salario hora/bruto	1,3	0,3	1,3	1,7	2,3
Adaptaciones convencionales	0,0	0,0	0,0	0,2	0,4
reales (1)					
Indexación	0,8	0,1	0,5	1,6	1,7
Desvío salarial (2)	0,5	0,2	0,7	-0,1	0,2
Cotizaciones patronales (3)	-0,1	-0,1	-1,5	-0,4	-0,6
Costes salariales hora en sector público	1,2	0,3	2,3	2,9	2,2
Indexación	0,0	0,0	1,0	2,0	1,5
Costes salariales horario en el conjunto total de	1,2	0,2	0,4	1,7	1,7
la economía					

Ftes.: ICN, ONSS, SPF, ETCS, BNB

- (1) aumentos autorizados por comisiones paritarias.;
- (2)Incrementos y primas otorgadas por las empresas además de los concedidos por convenios colectivos interprofesionales y sectoriales
- (3) Participación en la variación de los costes salariales por la modificación del porcentaje aplicado en las cotizaciones

Durante el periodo de la moderación salarial y, en términos más generales, principalmente en los dos últimos años, algunos empresarios han concedidos ayudas económicas a sus trabajadores diferentes a lo que se conoce como incrementos salariales; aumento de las prestaciones sociales, del valor de los cheques comida, del valor de los eco cheques, de mejoras en los seguros hospitalización o, ayudando en mayor medida en la financiación de los seguros colectivos.

Incrementos extra-salariales que, estando exentos de cotizaciones a la seguridad social tanto por los empresarios como por los trabajadores se podrían catalogar como reembolso de gastos y no como remuneración.

La incorporación al mercado de trabajo durante los períodos de la mejora coyuntural del número de jóvenes trabajadores y de personas poco cualificadas ha sido mayor, por lo que, la situación coyuntural también contribuye en la moderación salarial. Por el contrario el envejecimiento de la mano de obra y el aumento del nivel medio de cualificación de los trabajadores, son factores que han ayudado al desvío salarial.

La indexación es el elemento principal de la subida salarial

En 2018, en el sector privado, la subida salarial bruta, se produjo principalmente con subidas reales garantizadas por la indexación automática de los salarios (1,7%). En el sector público, el sistema de ajuste al índice es distinto al del sector privado; teniendo que superar como mínimo en 2 puntos porcentuales el índice de referencia, para que

se produzca la subida vía indexación, hecho que se produjo en 2017 y 2018 a razón 2% y 1,5% respectivamente.

La indexación de las prestaciones sociales y la de los alquileres de las viviendas se congelaron en marzo 2015 hasta tanto y cuando los parámetros de referencia (media del índice salud cuatrimestral) no superasen una subida del 2%; hecho que se produjo en abril de 2016, retomándose, por lo tanto, la evolución gradual a partir de ese momento. La moderación salarial y el salto de indexación afectaron a partir de 2015 pero, principalmente en 2016 y 2017.

La reducción de las cotizaciones sociales para los empresarios en el marco del tax shift (reforma fiscal), ha sido para los empresarios del sector privado una balón de oxígeno que les ha ayudado a paliar el gasto generado por la subida salarial

En el marco del tax shift (reforma fiscal) 2016-2020, la reducción de las cotizaciones sociales de la cuota empresarial se llevó a cabo de forma escalonada y, aunque la más importante se produjo en 2016, las nuevas medidas, que principalmente reducían la tasa de las cotizaciones patronales (pasando del 22,65% al 19,88%) y las de la moderación salarial del 5,12% en lugar de 7,35% influyeron principalmente en 2018 para el crecimiento. Sumando las reducciones indicadas anteriormente, éstas han contribuido a la reducción del coste salarial a razón de un 0,6% en 2018, reducción que, teniendo en cuenta el efecto regulador, ha generado en el sector privado un aumento del coste salarial/hora del orden del 1,7% en 2018 (1,4% en 2017).

Brecha Salarial:

Aunque la brecha salarial ha continuado en 2018 en Bélgica, se comprueba que se ha reducido.

Comparar los costes salariales belgas con los de los tres países vecinos sigue siendo una clausula importante en el proceso de la negociación salarial interprofesional.

De acuerdo con la ley de 1966, de promoción del empleo y la competitividad de las empresas belgas, los costes salariales son factores que hay que tener en cuenta. Para establecer la diferencia salarial existente con los países vecinos también hay que considerar los descuentos aplicados a las cotizaciones patronales belgas en el marco del tax shift (reforma fiscal).

De acuerdo con el informe técnico del Consejo Central de Economía (CCE) de enero 2019, los costes salariales/hora belgas se incrementaron en un 2,2%; subida inferior a la de Alemania (2,9%) y Países Bajos (2,3%) y similar a la de Francia (2,2%). En base interanual, la desviación salarial

belga sólo se redujo en 0,3 puntos porcentuales con relación a los países vecinos.

Como consecuencia de la regresión del desvío salarial de 2018 (0,9%), el CCE estableció que para el periodo 2019/2020, el margen máximo disponible de aumento se establecía en 0,8%, margen que ha servido de base en la negociación para el acuerdo de la norma salarial de ese mismo periodo. La ley de marzo de 2017 contempla también que, el Consejo Central de Economía debe calcular el coste salarial absoluto que, además de la histórica desviación salarial existente con anterioridad a la ley de 1996, es el que compara el nivel salarial belga con el de los tres países vecinos.

Hasta tanto no desaparezca el desvío salarial; se recurrirá de forma automática a ofertar descuentos en las cotizaciones sociales. La mencionada ley contempla asimismo que hay que considerar también el estado de la competitividad belga en cuanto a productividad en base a la diferencia salarial. Según los datos de los tres primeros trimestres de 2018, la diferencia por unidad de producción se ha aminorado debido a la moderación de los costes salariales/hora belgas.

Comparar los costes salariales belgas con los de los tres países vecinos sigue siendo una cuestión importante en el proceso de la negociación salarial interprofesional. De acuerdo con la ley de 1966, la promoción del empleo y la competitividad de las empresas belgas son factores que tienen que tenerse en cuenta.

Para calcular y evaluar la diferencia salarial con relación a los países vecinos tienen que analizarse también los descuentos aplicados a las cotizaciones patronales en el marco del tax shift. Según el informe técnico del Consejo Central de Economía (CCE) de enero 2019, los costes salariales/hora belgas se han incrementado un 2,2%; subida que ha sido inferior a la de Alemania (2,9%) y Países Bajos (2,3%) y similar a la de Francia (2,2%). En base interanual, la desviación salarial belga sólo se redujo en 0,3 puntos porcentuales con relación a los países vecinos.

Fte.: Informe anual Banco Nacional Belga 2018 – págs. 74-91 https://www.nbb.be/doc/ts/publications/nbbreport/2018/fr/t1/rapport2018 complete.pdf

INFORME DE LA OCDE SOBRE LA RALENTIZACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN BÉLGICA

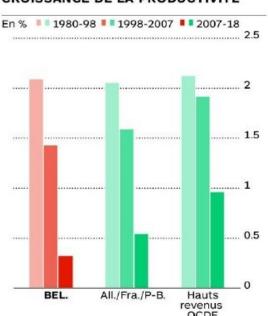
La OCDE propone un plan de acción en 7 puntos para remediar la bajada de la productividad en Bélgica y da algunas recomendaciones para relanzar la productividad, como por ejemplo, la flexibilización de la formación de los salarios.

Si la productividad Belga hubiera continuado creciendo al mismo ritmo que lo hizo en los años 80 y 90, hubiera tenido un crecimiento equivalente al 20%, está en nuestro interés mantener nuestra productividad en un nivel elevado, ha manifestado el recién incorporado Ministro de Empleo y de la Economía Wonter Beke(CD&V) que ha sustituido a Kris Peeter (CD&V), que ha instaurado un Consejo de la Competitividad, que señala sobre un asunto ya analizado con anterioridad, la economía belga está parada, aunque permanezca en alza en términos absolutos, pero no avanza, razón por la cual el Primer Ministro Charles Michel (MR) encargo en 2018 a la OCDE hacer el estudio sobre esta debilidad.

Bélgica ocupa la 4ª posición europea, tras Irlanda, Luxemburgo y Noruega, pero le sitúa en el vagón de cola de los 32 países miembros OCDE.

NIVEAU DE PRODUCTIVITÉ

CROISSANCE DE LA PRODUCTIVITÉ



Según ha manifestado el Secretario General de la OCDE, José ángel Gurria (México) "No es un caso de bandera roja, pero sí de bandera amarilla, de advertencia". Aviso que envía a las causas múltiples del declive, manifestado sobre todo en el sector servicios, es el caso por ejemplo de Horeca, los servicios administrativos, servicios de salud, servicios

informáticos, por el contrario la productividad en la industria permanece superior a la media de la OCDE.

Factores que han contribuido a esta ralentización de la productividad:

- Bajo nivel de inversión.
- Crecimiento limitado del comercio mundial.
- Leve incremento de nuevas empresas.
- Difusión demasiado limitada de las nuevas tecnologías.
- Cambio a una economía de servicio.
- Envejecimiento de la población.
- Mercado de trabajo segmentado.
- Poca conversión de las inversiones en investigación y desarrollo.

La productividad, un concepto a priori que suscita las discusiones en altos niveles entre los economistas especializados y que dará quebraderos de cabeza tanto a los gobernantes belgas como a sus homólogos europeos en los próximos años.

La productividad referida al PIB producida por hora de trabajo, está en horas bajas en Bélgica. "Las tasas de creación de la productividad que estaba entre el 4 y 5% en los años 60 a 70, ha retrocedido en el último decenio en una banda comprendida entre el 0,5 y el 1%", según el informe de Jost Verlinden, consejero económico del Oficina del Plan Económico de la OCDE.

Teniendo en cuenta estos datos, la tasa de crecimiento es prácticamente nula o negativa desde hace algunos años:

- Entre:
 - 1971 y 1994 aumentó en un 3,2%
 - 1980 y 1998 aumentó en un 2,1%
- Entre 2007 y 2018 solo aumentó un 0,3%
 - En 2015 era de un +1,9%
 - En 2016 era de un 0,2%
 - En 2017 era un crecimiento nulo
 - Ligeramente negativo en 2018
 - Para el año 2019, las previsiones del Bureau del Plan es de +0,1%, desde luego un crecimiento moderado.

Analicemos las causas de la recesión

La industria manufacturera en Bélgica ya no genera los beneficios del pasado, por lo que el peso de la industria manufacturera ha disminuido mucho en los últimos 30 años. Solo algunos sectores, como la industria farmacéutica, otorgan beneficios reales de productividad y ayudan a la creación de empleo.

Sin embargo, en el sector de los Servicios, las ganancias son nulas o casi negativas, según informa el Bureau del Plan. Según el informe del Comisario del Plan, se achaca a una falta de concurrencia en servicios, tales como las telecomunicaciones y las tarifas de distribución en materia de electricidad, dado que la normativa les dejan libertad para fijar los precios a facturar a los consumidores.

En el informe previo del BNB que hemos desarrollado en el apartado I, se indica también que "La ralentización de la creación de la productividad ha demostrado que la economía Belga se ha girado claramente hacia los servicios"

Analicemos el impacto de la recesión de la productividad

La mayoría de los analistas económicos, aseguran que en el pasado se sobre estimaron las ganancias de productividad y que las importantes revoluciones tecnológicas no llegaron a producirse, e indican que hay que ser prudentes en estas valoraciones.

La evolución tecnológica global de las TIC (Internet, la inteligencia artificial y las "nubes informáticas") han contribuido sin duda a mejorar el valor añadido, la mejora de la productividad, pero hay sin duda algunas reticencias en materia de organización que hacen que no se vea aún en las cifras de productividad", según informa el analista del Bureau del Plan.

Por otra parte, están las reticencias de los sindicatos, en materia de recursos humanos: cierto número de puestos de trabajo están claramente amenazadas por las nuevas tecnologías (la robotización como medida de pérdida de puestos de trabajo) y el hecho que eso pueda crear oportunidades de empleo pasan a un segundo plano.

Hay otra razón también, que es que la forma en la que se mide el PIB actual, no toma en cuenta la actividad en las redes sociales, Facebook en particular. Oficialmente, la contribución de las redes sociales en el PIB es nula.

El PIB no se puede medir en su totalidad, lo que influye pues también en la forma de medir la productividad, afirma Joost Verlinden.

¿En qué medida este descenso en la productividad palpable en Bélgica tiene una influencia sobre ciertos gastos del Estado? En el corto plazo, no es demasiado grave, sí puede ser más grave las consecuencia en el medio y largo plazo.

Eso supone un punto negativo para Bélgica, respecto de los desafíos de los países europeos en general, Bélgica en particular, tiende a elevarse en términos de inversiones públicas, climáticas, y la financiación de la Seguridad Social, etc.

Ello puede también tener consecuencias presupuestarias, como ha destacado el informe del BNB (apartado I), puede influir principalmente en el coste del envejecimiento de la población.

De hecho desde las proyecciones del Bureau del Plan OCDE, una baja de la productividad a largo plazo del 0,5% puede generar un sobrecoste para el Estado Belga que se cifra en miles de millones de euros.

Soluciones propuestas por la OCDE

Pero cómo sacar de esta situación a la economía Belga, estancada desde hace algún tiempo, y empezar a crear nuevos empleos que permitan hacer frente a los desafíos del mañana, como afrontar el presupuesto necesario para las pensiones, el clima y la financiación de la Seguridad Social.

"Dinamizar las inversiones públicas, principalmente para favorecer el crecimiento económico y la movilidad, para que puedan generar ganancias en la productividad"

Fuentes económicas acreditadas, y fuentes políticas han confirmado que un estudio sobre la productividad de la OCDE publicada y presentada recientemente, va en el mismo sentido.

El informe fue solicitado el año pasado por el Primer Ministro Belga, para poder explicar el estancamiento de la productividad en Bélgica, este estudio aporta un cierto número de soluciones, entre ellas el reforzamiento de la concurrencia en los servicios, la subida de las inversiones públicas y una mejor formación de los trabajadores a lo largo de su carrera profesional, para asegurarles una mejor empleabilidad, principalmente en el campo de las nuevas tecnologías.

Plan de acción en 7 puntos de la OCDE:

- Reforzar la concurrencia en el Sector Servicios.
- Mejorar en las inversiones de las ayudas públicas
- Mejorar la investigación y el desarrollo (R&D, I+D)
- Reforzamiento de la oferta capital riesgo (accionariado)
- Favorecer el crecimiento de la movilidad profesional de las empresas en dificultades hacia otras ramas de actividad en expansión (suavizando el proceso de despido colectivo "Renault").
- Formación continua en la carrera profesional.
- Dotar de una mayor libertad para fijar los salarios en el seno empresarial. Posibilidad de derogar los convenios colectivos y de dotar de menor peso a la antigüedad en las empresas.

Concurrencia. Para la OCDE Bélgica haría bien en inyectar ventajas de concurrencia en el mercado de servicios, principalmente en los sectores donde la regularización es sólida (abogados, notarios, contables,

arquitectos, profesionales liberales en general). Discurso ya entonado por la Comisión Europea, lo que implica al mismo tiempo someter las modificaciones normativas futuras al Consejo de la Competitividad.

Investigación y desarrollo. Bélgica está invirtiendo mucho dinero en I+D sin que se traduzcan los resultados en la productividad, por lo que la OCDE invita a equilibrar mejor su política de apoyo, la CE decía lo mismo recientemente.

Capital riesgo. Bélgica apenas es un país que arriesgue en capital, señala la OCDE que invita a tomar ciertos riesgos.

Movilidad de los trabajadores "Protejamos a los trabajadores, no al trabajo", es la fórmula propuesta por el Secretario General de la OCDE que aboga por un mercado de trabajo más flexible.

Formación. Todas las empresas, deberían ser centros de formación en sí mismas, "Los trabajadores bien formados tienen mejor acceso a los programas de formación", fijando como objetivo pasar cuanto antes de 2 a 5 días de permisos anuales para formación.

Inversión. Dicho por activa y pasiva. Bélgica debe relanzar la maquinaria de las inversiones públicas, principalmente en las infraestructuras digitales y de transporte, anima el informe de la OCDE, así como las inversiones en las Universidades, como centros superiores de formación.

Negociación salarial. La OCDE aboga por cierta descentralización de la concertación social y una reducción del peso de la antigüedad en la formación del salario "Corresponde a los Agentes Sociales, tratar este asunto". Esta última recomendación se presenta problemática, la OCDE propone dejar un mayor margen de maniobra a las empresas para la composición de los salarios. En otras palabras, sin sugerir suprimir la ley de competitividad de 1996, la OCDE estima que las empresas deberían poder derogar este lastre (el Grupo de los 10, base de la concertación social en Bélgica) para dotar de cierta flexibilidad la formación de los salarios.

Si la competitividad se mejora por esta vía, tendría indudablemente un impacto positivo sobre la actividad, sobre el crecimiento del PIB y por tanto en la mejora de la productividad.

El Grupo de los 10, que había conseguido alcanzar (a un elevado coste), a principios de año un acuerdo interprofesional fijando el margen salarial para 2019-2020, corre el riesgo de agradar a las partes.

Reacción de la Federación de Empresarios de Bélgica (FEB) "

Lo que se invoca en favor de la libre negociación de los salarios, debería igualmente invocarse para la supresión de la indexación automática de los

salarios y contra los aumentos según baremo. Si no, la norma salarial actual perdería el contrapeso actual para garantizar el equilibrio entre la competitividad de las empresas y el poder adquisitivo de los trabajadores. Este equilibrio debe ser preservado en el marco de cada reforma. Esta y otras recomendaciones constituyen sin duda un apoyo interesante para la formación de los gobiernos a diferentes niveles", según ha afirmado Pieter Timmerman, presidente de la FEB, que acoge el informe con prudencia, insistiendo en la importancia de mantener y preservar "un equilibrio entre la competitividad de las empresas y el poder adquisitivo de los trabajadores" vía norma salarial.

El nuevo Ministro de Empleo y de la Economía, ha declarado por su parte que el plan de la OCDE debería ser minuciosamente examinado en el seno del próximo ejecutivo federal, pero se muestra prudente, recordando que el modelo Belga de concertación social tiende a reducir las desigualdades salariales, declaraciones que no tendrán como efecto, tranquilizar a los sindicatos.

Fuentes.- Diarios La Libre Belgique 8 y 9/07/2019; L'Echo y Le Soir 9/07/2019

"GRACIAS POR EL CONSEJO, PERO..."

(Editorial de prensa-comentario: en referencia a los consejos de la OCDE. Comentario del periodista: François Mathieu, Diario La Libre Belgique 8/07/2019)

¿Por qué no aceptar las recomendaciones de la OCDE en el sentido de dotar de una mayor flexibilidad a los salarios?

Es discutible, en todo caso, al alza o a la baja, ciertas necesidades sectoriales no pueden efectivamente ser acordadas en un cuadro general, como es el Acuerdo Interprofesional (AIP).

Citemos un sector "positivo", sectores punteros como la industria farmacéutica, las nuevas tecnologías, deberían poder proponer salarios más elevados para atraer a los jóvenes talentos, al tiempo de generar ventajas del valor añadido a largo plazo.

Pero hay algunos "peros" a la propuesta... En principio, tal y como ha reconocido la OIT (Organización Internacional de Trabajo), la productividad no crece solamente por el factor salarial, sino que hay que tener en cuenta también la mejora de las inversiones públicas, la formación, una mejor concurrencia en los servicios, por lo que la propuesta, es evidente, que quedará en eso, en el simple mensaje político que ha utilizado la OIT.

Se quiera o no, esta recomendación es una puesta en práctica de la concertación salarial en Bélgica, ciertas recomendaciones no funcionan siempre de manera óptima, como se ha podido constatar en la anterior legislatura.

Pero es una prueba de estabilidad social innegable que no se puede eliminar de golpe.

Además, recomendar flexibilizar la formación de los salarios, es hacer prueba de cierta hipocresía.

Las empresas, deseosas de atraer a los talentos, de encontrar las soluciones propias a sus problemas sectoriales, encuentran la propuesta de la flexibilidad salarial como solución adecuada, antes que alcanzar otro tipo de acuerdos en un AIP, donde no encontraría, tras muchísimo tiempo, incentivos de otra naturaleza, tales como las ventajas extra legales o complementarias (coches de empresa, por ejemplo). iEs la ley de la jungla!

Poner algo de orden, revelaría el sentido común, pero la OCDE no dice nada, calla al respecto. Pero hay que actuar con rapidez, ya que relanzar la productividad es una necesidad.

Es incontestable, la OCDE da algunas pistas, pero no pone suficientemente el acento en ello, lo que evidencia la parálisis del aparato económico belga. Criticado duramente por el sector político, ya que en las reformas institucionales no siempre rectifica, este aparato estático deja ver las brechas abiertas y no solamente a nivel de servicio al ciudadano. Esta ineficiencia cuesta caro. Es también una fuente de mejoramiento de la productividad.

Finalmente preguntarse ¿por qué depositar confianza en este estudio de la OCDE? ¿Y a qué precio? ¿No hay instituciones en Bélgica capaces de estudiar este fenómeno de la productividad?

Fte.: Diario La Libre Belgique 8/07/2019 - Comentario del periodista: François Mathieu.

EE.UU.

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN JUNIO

RESUMEN

- Según la encuesta de empresas, el mercado laboral estadounidense creó 224.000 puestos de trabajo en junio y suma 105 meses consecutivos de crecimiento.
- Se registró un aumento de 87.000 desempleados, y la tasa de desempleo subió una décima, situándose en el 3,7%
- La población activa incorporó 335.000 personas, y la tasa de actividad aumentó una décima, creciendo hasta el 62,9%.
- Los salarios mantuvieron su ritmo de crecimiento, al elevarse seis centavos de dólar, con un crecimiento interanual del 3,1%.

Datos generales y metodología

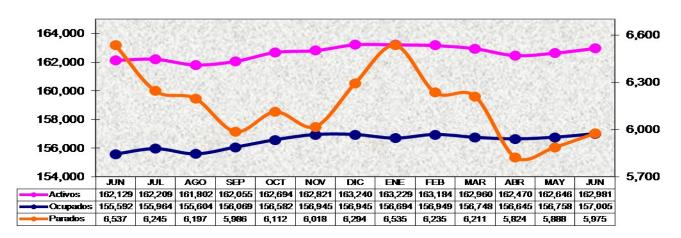
Datos generales

Según publicó el día 5 de julio el Departamento de Trabajo, en el mes de junio de 2019 el mercado laboral de Estados Unidos registró un **crecimiento de 224.000 empleos**. El número de empleos superó considerablemente las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento de alrededor de 160.000 puestos. El informe, además, refleja sendas revisiones a la baja de los datos de empleo de abril (-8.000) y mayo (-3.000).

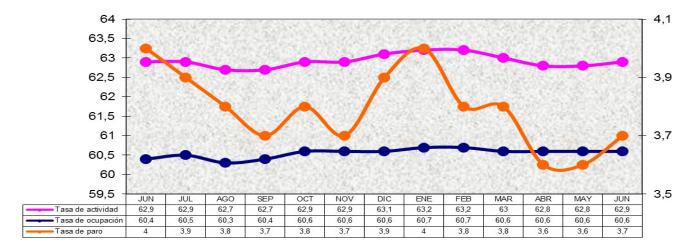
La tasa de desempleo aumentó una décima de punto, subiendo al 3,7%. En junio de 2018 se cifraba en el 4,0%. En cifras, el número de desempleados aumentó en 87.000, situándose en un total de 5.975.000. El dato interanual de parados ha descendido en 562.000, ya que en junio de 2018 se cifraba en 6.537.000.

El número de **activos** en junio fue de **162.981.000**, tras registrar un **aumento de 335.000** personas. En mayo de 2018 el dato se cifraba en 162.129.000. La tasa de actividad aumentó una décima, situándose en el 62,9%.





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



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 689.000 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).

De esta manera, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en junio se crearon 176.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

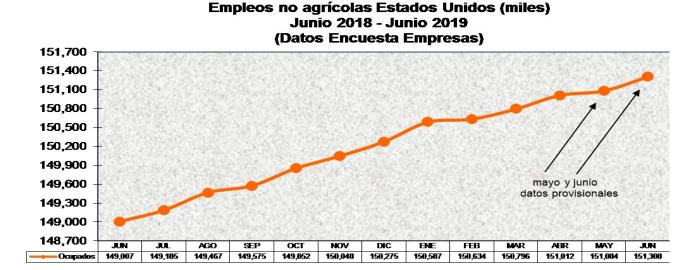
Desempleados de larga duración, "infraempleados" y "desanimados"

A nivel nacional, en el mes de junio el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 116.000 trabajadores con respecto a la cifra de mayo, situándose en 1.414.000. El registro refleja un descenso interanual de 53.000 personas. El 23,7% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 36,5% durante, al menos, 15 semanas. Se registró otro incremento en el número de parados entre 5 y 14 semanas (271.000). Asimismo, la estadística refleja sendos descensos en las cifras de desempleados entre 15 y 26 semanas (30.000) y durante menos de cinco semanas (186.000).

Aproximadamente 1,6 millones de personas (150.000 más que en mayo) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de mayo 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, 425.000 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 empleo a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 7,2%, dato que registra un aumento de una décima con respecto a mayo y un descenso interanual de seis décimas de punto.

Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en junio se crearon 224.000 empleos de los que 191.000 correspondieron al sector privado. La media mensual de empleos creados en 2019 se sitúa en 172.000, muy por debajo de los 223.000 del mismo periodo de 2018.



El sector industrial aceleró el ritmo de las contrataciones creó 17.000 empleos en junio, tras cuatro meses de estancamiento. La construcción volvió a cifras altas, al crear 21.000 puestos de trabajo tras los escasos 4.000 puestos creados en mayo.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron servicios profesionales (51.000), en sanidad y servicios sociales (50.000), y en transporte (24.000). El único retroceso de importancia (-6.000) se registró, una vez más, en la venta minorista. Las administraciones públicas realzaron 33.000 contrataciones, casi todas ellas en las administraciones locales (condados y municipios).

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

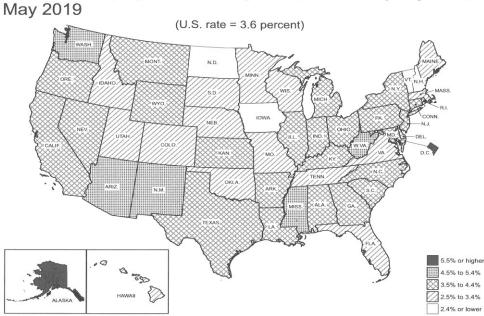
En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el único descenso (-0,2%) se registró entre la población de raza negra, cuya tasa baja al 6,0%. Se produjeron dos incrementos del 0,1%, que afectaron a las mujeres adultas y a las personas de origen hispano, subiendo sus tasas de paro respectivas al 3,3% y el 4,3%. No sufrieron variaciones las tasas del resto de los grupos, manteniéndose la de los varones adultos en el 3,3%, la de los menores de 20 años en el 12,7% y la de las personas de raza blanca en el 3,3%.

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 un único descenso, del 0,1%, que recayó sobre los trabajadores que no finalizaron los estudios secundarios, bajando su tasa al 5,3%. El mayor incremento (0,4%) correspondió a los trabajadores que no iniciaron estudios universitarios tras terminar los secundarios, subiendo su tasa de paro al 3,9%. El otro incremento, del 0,2%, recayó sobre quienes comenzaron, pero no finalizaron, los estudios superiores, creciendo su tasa al 3,0%. Las tasas de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado) se mantuvo sin cambios en el 2,1%.

Empleo y Desempleo por Estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó, en un estudio separado referido al mes de mayo, que el número de puestos de trabajo creció en un estado (Washington) y se mantuvo esencialmente estable en el resto y en el Distrito Federal de Columbia. Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 6 estados, aumentó en 2 y se mantuvo sin cambios en el resto y en el Distrito Federal. Solamente tres estados y el Distrito Federal registraban tasas de paro del 5% o superiores. Alaska sufre la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,4%, mientras que el 2,1% de Vermont es la más baja.

En términos interanuales, el empleo ha crecido de modo significativo en 24 estados, permaneciendo estable en el resto y en el Distrito Federal, mientras que las tasas de paro se redujeron en 5 estados y crecieron solamente en Hawái.



Map 1. Unemployment rates by state, seasonally adjusted, May 2019

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.582.283 durante la semana que terminó el 15 de junio, con una tasa de percepción de prestaciones del 26,48%.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado permaneció sin variaciones en 34,4 horas. En el sector industrial la jornada semanal aumentó una décima situándose en 40,7 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se mantuvo en 33,6 horas.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en 6 centavos de dólar en junio, subiendo a 27,90

dólares, y ha crecido un 3,1% en los últimos doce meses. Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó en 4 centavos de dólar, situándose en 23,43 dólares por hora.

Consideraciones finales

Los datos del informe superaron todas las expectativas y alejan los temores generados en mayo de que las incertidumbres creadas por las tensiones comerciales hubieran afectado al mercado laboral.

Los salarios continuaron creciendo a buen ritmo y acumulan 11 meses consecutivos con crecimiento interanual superior al 3%, si bien su ritmo de crecimiento se ha suavizado y se encuentra en el nivel más bajo en nueve meses.

Por otra parte, gran parte del incremento de la tasa de paro (una décima de punto) puede atribuirse al elevado número de incorporaciones a la población activa (+335.000).

FRANCIA

LA REFORMA DEL SEGURO DE DESEMPLEO

El ministerio de Trabajo francés ha publicado un <u>documento</u> donde glosa su reforma del seguro de desempleo y trata de ponerla en relación con el refuerzo del asesoramiento de los desempleados, dentro de la tercera fase de reformas en la construcción de un «nuevo modelo social para el empleo».

En septiembre de 2017, los **decretos leyes para la reforma laboral** («ordonnances») dieron a las empresas, a los asalariados y a sus representantes la libertad y los medios de definir, por sí mismos, las normas de organización del trabajo en las empresas.

En septiembre de 2018, la **ley para la Libertad de elegir su futuro profesional** ha dotado a Francia de los medios necesarios para ganar la batalla mundial de las competencias. El *plan de inversión en las competencias* (PIC) permitirá además formar y acompañar a dos millones de solicitantes de empleo adicionales en cinco años. Es el más importante esfuerzo nacional nunca emprendido en favor de desempleados en la historia de Francia.

Tras el fracaso de la negociación de los interlocutores sociales para la reforma del seguro de desempleo, el Gobierno asume la doble transformación del seguro de desempleo y del acompañamiento de los desempleados. Se inscribe en consonancia con las tres anteriores. Esto culmina la construcción de un nuevo mercado de trabajo, adaptado a los retos de nuestro tiempo, basado en nuevos derechos para los asalariados y de los trabajadores activos, cada vez más móviles, que permitan a las empresas contratar más rápidamente a los trabajadores con las competencias que necesitan para desarrollarse.

La reforma que se va a producir aborda, en primer lugar, la **transformación del acompañamiento de los desempleados.** El nuevo convenio tripartito del Centro de empleo (Pôle emploi), en fase de finalización, permitirá revisar en profundidad la oferta de servicios para los solicitantes de empleo y para las empresas, desarrollar un acompañamiento más rápido, más eficiente y más personalizado. Los medios necesarios para esta misión serán liberados y asegurados.

A continuación -insiste el ministerio de Trabajo-, viene la **transformación de la prestación por desempleo**. Las nuevas normas, sencillas, claras y justas, van a animar a la vuelta al empleo, teniendo en cuenta las diferencias de situación entre las personas, al tiempo que se responsabilice a cada uno, y sobre todo las empresas, para luchar contra la precariedad. El ministerio de Trabajo da a entender que la precariedad es achacable, en la misma medida, a los trabajadores y a los empresarios.

La reforma se asienta **sobre dos ejes**: un acompañamiento totalmente reorganizado para ayudar a todos a encontrar un empleo sostenible y elegido, y una mayor responsabilización de las empresas y de las personas para hacer retroceder la precariedad.

Asalariados y solicitantes de empleo mejor formados y mejor acompañados, empresas mejor organizadas y más responsabilizadas, así es como Francia gana la batalla de las competencias y del empleo, es así como se vencerá al desempleo masivo que azota a Francia desde hace más de treinta años.

Con esta transformación, el Ejecutivo espera <u>reducir el número de</u> <u>desempleados</u> en el rango comprendido entre 150 000 y 250 000, de aquí al final del quinquenio. Las medidas, cuya entrada en vigor se situaron entre principios de noviembre de 2019 y el 1 de abril de 2020, serán objeto de **un decreto que debería publicarse en las próximas semanas**.

1.- Diagnóstico: recordatorio de las cifras clave

Un mercado de trabajo donde avanza la precariedad

- El 87 % de las contrataciones son a través de CDD y de las empresas de trabajo temporal.
- Los contratos con una duración de menos de un mes se han multiplicado por 2,5 en 20 años y representan actualmente el 70 % del total de las contrataciones.
- El 30 % de contrataciones con CDD tienen una duración de un día o menos.
- Entre los contratos de menos de un mes, el 85 % corresponde a recontrataciones con el mismo empleador.
- Los CDD y la interinidad representan un déficit de casi 9 000 millones de euros para el seguro de desempleo.

Una responsabilización insuficiente de los empleadores sobre el coste de la flexibilidad

- En un mismo sector de actividad, empresas del mismo tamaño con el mismo modelo de negocio y que se enfrentan al mismo ciclo económico, tienen prácticas muy diferentes en el recurso a los contratos cortos.
- La tasa de separación (la relación entre el número de efectivos de la empresa y el número de inscritos en el servicio de empleo) puede variar de 1 a 40 en el mismo sector.

Un método de cálculo de la prestación que incita a fraccionar los contratos

- Con las reglas actuales, una persona puede ganar del 100 % a más del 200 % de su salario promedio cuando anterior se encuentra en el desempleo.
- Así, una persona que ha trabajado durante un año un promedio de 15 días por mes, con un nivel retributivo a la altura de 1,5 veces el SMIC ganaría cada mes un promedio de 880 euros netos. Al quedar desempleada, tendría derecho a una indemnización de 1 200 euros netos mensuales, durante un período de seis meses.

Las reglas actuales del «consumo» de los derechos favorecen el trabajo precario

- [Una de las formas de] trabajo precario es la alternancia o la acumulación prolongados entre contratos cortos y desempleo.
- Las normas de «consumo y reanudación» y de actividad reducida han aumentado recientemente este fenómeno: ahora es posible permanecer indefinidamente en el desempleo indemnizado trabajando en días alternos y el número de personas que acumulan [compatibilizan] empleo y desempleo se ha duplicado en los últimos dos años, lo que aumenta el «confinamiento» en la precariedad.

El acceso a la prestación de desempleo trabajando un día de cada siete

- Para acceder hoy al seguro de desempleo es necesario haber trabajado cuatro meses en los últimos 28, es decir, un día de cada siete, frente a un día de cada dos o un día de cada cuatro en otros países de Europa.
- Introducida en el año 2009 en el momento de la explosión del desempleo vinculado a la crisis, esta regla ya no se adecua a un mercado de trabajo donde el desempleo retrocede. [En realidad, la tasa de desempleo en la Francia metropolitana era del 8,8 % en el tercer trimestre del año 2009 y sólo alcanzó el 10,1 % en el segundo trimestre del año 2013. El desempleo «retrocede» en la actualidad desde el 8,9 % del primer trimestre del 2017 al 8,4 % del mismo trimestre de este año. Es decir, ahora se sitúa en el mismo nivel que al iniciarse la crisis. En su declaración de política general, el pasado día 12 de junio, el Primer ministro había declarado: «El desempleo ha bajado [...] Sin embargo, nosotros no hemos terminado con un desempleo masivo que encierra en la precariedad, que lamina las familias y los territorios. Cada período de desempleo es una prueba, es una angustia».].

La duración del desempleo aumenta con el importe de la prestación.

- Mientras que, en el caso de las personas bien cualificadas y con los ingresos más elevados, casi no existe desempleo en Francia, (con un 3,8 % de desempleo de los ejecutivos), estas personas permanecen de promedio más tiempo en desempleo que los demás.
- Las personas con una indemnización de entre 1 000 y 2 000 euros mensuales permanecen, en promedio, 340 días desempleadas, mientras que las que tienen una asignación mensual superior a los 5 000 euros permanecen un promedio de 575 días en desempleo.

2.- Nuevos derechos para los asalariados

Todos los trabajadores con una antigüedad de, al menos, cinco años en su empresa tendrán derecho al seguro de desempleo cuando dimitan para realizar un proyecto profesional

- La medida será de aplicación a partir del 1 de noviembre de 2019.
- El nivel de indemnización será el mismo que el de los demás solicitantes de empleo.
- Este derecho se renovará cada cinco años, es decir ocho veces a lo largo de una vida profesional de cuarenta años.
- El derecho quedará condicionado a la existencia de un proyecto profesional [validado].

Todos los asalariados serán acompañados gratuitamente para elaborar y realizar su proyecto profesional cuando dimitan.

- Creado por los interlocutores sociales, el consejo de desarrollo profesional (CEP), abierto a todos los empleados, se desplegará en todo el territorio a partir del 1 de enero de 2020.
- El CEP permitirá a todos los asalariados, antes de su dimisión, elaborar su proyecto y estar acompañados en la fase de transición.
- Gracias a «Mi cuenta de formación», accesible a través de una simple aplicación, a finales de noviembre, los asalariados podrán financiar el componente de formación de su proyecto profesional, sin tener que pedir una autorización a su empleador o al Centro de empleo.

3.- Nuevos derechos para los trabajadores autónomos

En adelante, los trabajadores independientes tendrán derecho a prestaciones por desempleo, sin una cotización adicional.

- La medida será de aplicación a partir del 1 de noviembre de 2019.
- La indemnización será de 800 euros mensuales durante seis meses.

- La actividad profesional deberá haber ofrecido unos ingresos mínimos de 10 000 euros al año en los dos últimos años, antes de la liquidación judicial.
- No habrá ningún límite de acceso en el curso de la vida profesional: un trabajador independiente podrá beneficiarse varias veces de la medida, siempre que, en cada ocasión, concurran los criterios planteados.

4.- Nuevos derechos para los demandantes de empleo

El nuevo convenio tripartito de Pôle Emploi (Centro de empleo), en fase de finalización, permitirá revisar en profundidad la oferta de servicios para los solicitantes de empleo y las empresas, y desarrollar un acompañamiento más rápido, más eficiente y más personalizado. Los medios necesarios para ello serán liberados y asegurados.

Todos los demandantes de empleo que hayan recibido una oferta estable, pero que deban **previamente actualizar sus competencias**, podrán beneficiarse de **una formación a la medida** que se corresponda con la propuesta de empleo.

- La medida será aplicable a partir del 1 de enero de 2020.
- La formación estará a cargo de Pôle Emploi, a través de la financiación del plan de inversión en competencias (PIC).
- Se trata de una formación «a medida», la preparación operativa para el empleo (POE), creada por los interlocutores sociales en el año 2009, que permite adquirir las competencias que corresponden a la oferta de empleo, [será movilizada a estos efectos].

Todos los solicitantes de empleo que lo deseen tendrán derecho, en las primeras cuatro semanas siguientes a su inscripción en Pôle Emploi, a **dos medias jornadas de acompañamiento intensivo** con el servicio de empleo.

- La medida será aplicable a partir del 1 de enero de 2020.
- La primera media jornada estará dedicada al diagnóstico individualizado de la situación de la persona, a la apropiación de las nuevas herramientas de Pôle emploi destinadas a facilitar la búsqueda de empleo y a la presentación de la situación del mercado laboral en el nicho de empleo de la persona.
- La segunda media jornada estará dedicada, según la situación de la persona, a estos posibles objetivos:
- Citas con empresas que ofrecen puestos de trabajo, cuando el proyecto profesional de la persona esté maduro.
- Dominar mejor las técnicas eficaces para la búsqueda de empleo (por ejemplo, valorización de sus puntos fuertes, redacción del CV, consejos para tener éxito en una entrevista de contratación,

- consejos de investigación para orientarse mejor hacia las empresas, etc.).
- La toma de conciencia de los puntos fuertes y los potenciales a valorar de la persona, para comenzar a elaborar un proyecto profesional, cuando éste no está maduro y determinar, si fuera necesario, un itinerario de formación adaptado.
- Como la oferta de este nuevo servicio se irá desplegando a partir del 1 de enero de 2020, todos los asesores de los Centros de empleo serán capacitados para esta nueva oferta desde ahora y hasta el verano del 2020.
- Más de mil nuevos consejeros se desplegarán para permitir la ejecución de la nueva oferta de servicios en las 800 agencias de Pôle emploi en todo el territorio.

«Liaisons sociales» explica tres medidas que no han sido referidas por el ministerio. Las personas en situación de «permittence¹²», a menudo peor acompañadas debido a su alternancia entre períodos de empleo y desempleo, se beneficiarán de sesiones de noche y de fin de semana. El permitir a los desempleados el acceso inmediato a una formación, si la ausencia de esta formación a menudo corta, les conduciría a rechazar una oferta de empleo. El tener en cuenta la dimensión territorial con el fin de solucionar, en particular, problemas de transporte, alojamiento o cuidado de hijos. Es el objeto de la movilización territorial para el empleo. En paralelo, se pondrá fin a la reducción del personal de Pôle emploi, a pesar de ganancias de productividad y de un nivel de desempleo más bajo, lo que debe crear más tiempo disponible para asesorar a los desempleados. Como se indica arriba, en los próximos tres años, serán contratados mil agentes suplementarios, para alcanzar el equivalente a 4 000 agentes a tiempo pleno. De los 3 750 millones de euros de ahorro esperados del conjunto de la reforma, 350 millones se reasignarán al acompañamiento.

5.- Las empresas serán incentivadas financieramente a proponer más cdi y alargar la duración de los CDD

Son siete los sectores que destacan por recurrir con demasiada frecuencia a los contratos de corta o muy corta duración:

- Fabricación de productos alimenticios, de bebidas y de productos a base de tabaco.
- Actividades especializadas, científicas y técnicas.
- Alojamiento y restauración.

_

La «permittence» designa la práctica consistente en el empleo de trabajadores intermitentes de manera permanente, o casi permanente, por un mismo empleador. En cualquier caso, trabajarían más que un intermitente (temporal) sin llegar a ser un permanente.

- Producción y distribución de agua y saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.
- Transporte y almacenamiento.
- Fabricación de productos de caucho y plástico, y otros productos no metálicos.
- Trabajo de la madera, industria del papel y artes gráficas.

La restricción de la disposición a tan sólo una parte de la economía es el resultado de una decisión en una disputa que <u>el ministerio de Trabajo ha perdido parcialmente</u>, ya que militaba en favor de un sistema más amplio. Matignon, por su parte, parecía poco interesado por ese mecanismo. Las centrales sindicales pondrán mala cara al descubrir los bajos tipos del «malus» o la exención concedida a determinados sectores, muy «glotones» en contratos cortos (por ejemplo, el médico-social).

Para luchar contra la precariedad y la secuencia de CDD o las misiones de trabajo temporal, se pondrá en marcha un sistema de ***bonus-malus*** para las empresas con más de once asalariados.

- La medida será aplicable a partir del 1 de enero de 2020 [la información del ministerio ha sido matizada y corregida: el sistema se aplicará a partir del mes de enero de 2021, sobre la base de los datos recogidos en toda Francia, referidos a las empresas de esos siete sectores, durante el año 2020].
- Este sistema funcionará por grandes sectores económicos, a fin de tener en cuenta su especificidad y de las empresas. Cubrirá, en un primer momento, los siete sectores más afectados, que representan el 34 % de las extinciones de los contratos de trabajo. Tras su evaluación, el sistema podría hacerse extensivo al conjunto de la economía.
- Los siete sectores tienen una tasa de separación (relación entre la plantilla de la empresa y el número de inscripciones en el servicio de empleo, de asalariados que han trabajado para la empresa) superior al 150 %. Esto significa que, en estos sectores, las empresas emplean un promedio de dos personas con un contrato estable por, al menos, tres personas con un contrato precario, es decir, por ejemplo, más de 3 CDD por 2 CDI, o más de 150 interinos de ETT por 100 CDI.
- El «bonus-malus» funcionará de esta manera: cuanto mayor sea el número de empleados que se inscriben en el servicio de empleo después de haber trabajado para una empresa en relación a su tamaño, más altas serán las cotizaciones empresariales al seguro de desempleo. A la inversa, cuantos más esfuerzos haga una empresa para reducir el número de personas que se inscriben en los servicios de empleo (menos finalizaciones de CDD, menos finalizaciones de misiones de interinidad, menos despidos o menos rupturas convencionales), más bajas serán las cotizaciones que la empresa tendrá que abonar.

- Las cotizaciones variarán entre un 3 % y un 5 % de la masa salarial, en función de la práctica de la empresa. El Gobierno, queriendo demostrar que también tiene una mano izquierda, apunta a los empleadores que hacen rotar excesivamente sus efectivos, «mimando» a aquellos cuya mano de obra es estable. Si bien se incrementarán las cotizaciones de los primeros -no sufrirán un ataque de ansiedad-, la subida será, como máximo, de 0,95 puntos porcentuales. En el caso de los segundos, la medida será a la inversa, con una rebaja de las cotizaciones que podría llegar hasta 1,05 puntos porcentuales. En la actualidad, la cotización es única y está fijada en el 4,05 %.
- Además, los CDD «de uso» (equivalente, en España, al contrato eventual por circunstancias de la producción) estarán sujetos, cada uno, a una tasa fija de 10 euros, para incentivar a las empresas que abusan de ellos a ofrecer contratos de una semana o de un mes, en lugar de unas pocas horas cada día. Los empleadores de trabajadores intermitentes (anexos VIII y X del seguro desempleo), sectores del espectáculo, sector audiovisual producción cinematográfica, no serán afectadas por esta medida, pero seguirán sujetos a la contribución empresarial adicional del 0,5 %, introducida por la convención de marzo de 2017. El objetivo consiste en incitar a la conclusión de contratos de más larga duración, puesto que una reducción del número de CDD-U cortos en favor de CDD-U más largos reduciría el impacto de la contribución específica. Según la ministra de Trabajo, estos contratos estallaron, y ya son 8 millones sobre los 37 millones concluidos cada año.

Las empresas se beneficiarán de una nueva oferta de servicios de Pôle Emploi que les permita responder con mayor rapidez y eficacia a sus dificultades de contratación.

La ministra de Trabajo quiere mejorar el porcentaje del 80 % de ofertas de empleo provistas sobre los 4 millones que se presentan cada año en Pôle emploi, estableciendo una obligación de resultado para el operador.

- La medida se aplicará a partir del 1 de enero de 2020.
- Cuando una oferta de empleo quede sin respuesta más de 30 días después de su presentación, el servicio de empleo contactará con la empresa y le propondrá el servicio adecuado: trabajo sobre el contenido de la oferta, preselección de candidatos, puesta en marcha de acciones de formación previas a la contratación. Se establecerá con la empresa un compromiso de plazo de ejecución, mediante un contrato,
- La preparación operativa para el empleo será movilizada y reforzada para satisfacer las necesidades de competencias, en especial en las cuencas en las que son mayores las dificultades de contratación.

6.- Nuevas reglas de indemnización del desempleo que favorezcan la vuelta al empleo

Ya no será posible ganar más en paro que trabajando.

- La medida se aplicará a partir del 1 de abril de 2020.
- Las indemnizaciones por desempleo obedecerán a un principio simple, claro y justo: a igual [tiempo de] trabajo, igual prestación.
- El capital de los derechos no disminuirá por persona.
- Las prestaciones por desempleo nunca podrán ser inferiores al 65 % del salario neto mensual. No podrán superar en ningún caso el importe del salario neto mensual, cuando, en la actualidad, pueden llegar a ser dos veces superiores al salario. A manera de ejemplo, todos los trabajadores, que ganaron una media de 1 200 euros mensuales (el equivalente al SMIC) durante un período de un año, tendrán una indemnización de 960 euros mensuales durante 12 meses.
- Serán revisadas las reglas para calcular la indemnización, de manera tal que no sea posible tener una indemnización de desempleo que sea superior a la media de las rentas de trabajo anteriores.
- Las prestaciones por desempleo serán calculadas, en adelante, sobre la renta mensual de trabajo, y no sólo sobre los días trabajados, como se hace en la actualidad.

Tal y como explica «Liaisons sociales», el cálculo del salario diario de referencia (SJR) se modificará con el fin de procurar que ya no sea posible ganar más estando desempleado que trabajando y que los parámetros de indemnización sean «simples, justos y legibles», según ha destacado el Primer ministro. Para determinar el SJR, se tendrán en cuenta todos los días del período de referencia, incluidos los días no trabajados, mientras que hoy los días no trabajados en este período se excluyen del cálculo. Concretamente, la integralidad de las rentas del trabajo de un período de referencia será dividida entre la duración de este período de referencia. Así los tipos de sustitución va no podrán ser superiores al salario mensual medio, como es el caso del 20 % de los desempleados, según Pôle emploi. Globalmente, el porcentaje de sustitución no podrá ser inferior al 65 %, afirmó Muriel Pénicaud, ni superior al 96 %. La modificación del cálculo del SJR, combinada con la reducción del período de referencia de afiliación de 28 a 24 meses, debería generar 700 millones de euros de ahorro (equivaliendo, aproximadamente, a una quinta parte del conjunto de los «recortes»).

Contrariamente a lo sucedido con el cálculo del SJR, la fórmula de cálculo de la prestación (bajo sus dos formas en función del nivel de renta) no se modificará y el importe diario mínimo de la indemnización, actualmente de 29,06 euros, se conservará, según ha dejado saber el entorno de la ministra de Trabajo. Del mismo modo, la ministra indicó que no se

modificarán las reglas de indemnización de las personas que conserven una actividad reducida.

Habrá que trabajar más para acceder a los derechos del seguro de desempleo

- La medida será efectiva a partir del 1 de noviembre de 2019.
- El periodo de trabajo mínimo para acceder a la prestación pasa de 4 a 6 meses sobre un periodo de 28 meses (antes 24). Este es uno de los sistemas más favorables de Europa (en Alemania se exige un periodo mínimo de trabajo de 12 meses en los últimos 24).
- El principio de «recarga» de los derechos, creado por los interlocutores sociales en el año 2014, se mantendrá. Gracias a este principio, cada día trabajado permite ganar dos días de indemnización: un día en el marco de la «no indemnización» (un día trabajado no es indemnizado, y desplaza, por tanto, el final del período de indemnización una fecha) y un día en el marco de la cotización (cada día trabajado se contabilizará para abrir los derechos adicionales a la indemnización, a partir de cierto umbral).
- El umbral mínimo para reabrir el derecho será de 6 meses en vez de 1 mes, tanto en el caso del trabajador activo como en el del demandante de empleo en situación de «cumul emploi-chômage» (desempleo parcial) que deberá haber trabajado al menos 6 meses para reabrir el derecho a la prestación de desempleo.

Las modalidades de indemnización del desempleo tendrán en cuenta, a partir de ahora, el nivel de ingresos de los trabajadores (introducción del carácter decreciente de la prestación)

- La medida se aplicará a partir del 1 de noviembre de 2019
- Los trabajadores por cuenta ajena con ingresos por rendimientos del trabajo superiores a 4 500 euros brutos por mes tendrán una reducción del 30 % de la cuantía de la prestación a partir del séptimo mes, sin poder bajar de los 2 261 euros netos que se fijan como «suelo» mínimo.
- En todo caso los trabajadores por cuenta ajena con salario inferior a 4 500 euros brutos mensuales quedan excluidos de esta regla de prestación decreciente. Se estima que ello afectará por lo tanto al 10 % de los asalariados del país.
- A todos los asalariados de 57 años, o más, tampoco se les aplica la medida.

MEDIDAS	PUESTA EN MARCHA
Acceso a la prestación de los asalariados dimisionarios	1 de noviembre de 2019
Acceso a la prestación por desempleo de los	1 de noviembre de

trabajadores autónomos	2019		
Condicionalidad: Nuevas normas periodo, consumo	1 de noviembre de		
y reanudación	2019		
Prestación por desempleo decreciente	1 de noviembre de		
	2019		
«Bonus-malus»	1 de enero de 2020		
Forfait Contrato «CDD usage» (eventuales)	1 de enero de 2020		
Oferta de servicios de acompañamiento	1 de enero de 2020		
Nuevo cálculo de la prestación	1 de abril de 2020		

Algunas matizaciones y reacciones a la reforma

El diario <u>«Le Monde»</u> ha realizado un esfuerzo para explicar en detalle las novedades que introducirá la reforma. Merece la pena detenerse sobre dos aspectos poco, o insuficientemente, comentados en otras partes.

Cómo «recargar» y prolongar el derecho a la indemnización

Un beneficiario de la prestación por desempleo que vuelve al trabajo antes de agotar su período de indemnización no sólo puede diferir sus derechos no utilizados para más tarde, sino que también adquirir nuevos derechos al desempleo. Este sistema, denominado «derechos recargables», no es accesible sino cuando se haya alcanzado un umbral mínimo de horas trabajadas. La reforma va, una vez más, a endurecer significativamente el acceso al dispositivo. Puede apreciarse en el esquema siguiente:

Sistema actual								
Indemnización	≥ 150 horas	Resto de	la	«Recarga»	de			
	trabajadas	indemnización		otros t	tantos			
				derechos				
Indemnización	< 150 horas	Resto de	la	No acı	umula			
	trabajadas	indemnización		nuevos derechos				

Nuevo sistema								
Indemnización	≥ 900 horas	Resto de	la	«Recarga»	de			
	trabajadas	indemnización		otros derechos	tantos			
Indemnización	< 900 horas	Resto de	la	No a	cumula			
	trabajadas	indemnización		nuevos derechos				

Es decir, retomar la actividad laboral mientras se percibe la prestación sigue postergando, en la misma medida, la fecha del agotamiento de los derechos. La novedad estriba en que la generación de nuevos derechos, la «recarga», ya no se obtiene con un mes de actividad laboral, sino con seis. Una manera de animar a la vuelta a un empleo, casi siempre precario, o a morir en el intento.

El importe de la prestación por desempleo

Veamos las consecuencias para **los asalariados que viven en situación de precariedad**. La cuantía de la indemnización por desempleo hoy se calcula a partir del salario medio percibido en los días en que ha trabajado durante los últimos doce meses. En adelante, el importe será calculado a partir del salario medio mensual, sea cual fuere el número de días trabajados.

Así, una persona que hubiera trabajado una media de quince días al mes, durante los últimos doce meses, con un salario de 740 euros mensuales, con el sistema actual, tendría un salario diario de referencia de 1 480 euros al mes y recibiría una prestación por desempleo de 920 euros mensuales. Con el nuevo sistema, esa misma persona tendría un salario diario de referencia de 740 euros mensuales y una prestación de 480 euros al mes. En España equivaldría a acceder a un subsidio, en vez de a una prestación. Porque, en España, la prestación contributiva mínima está fijada, en el año 2019, en 501,98 euros mensuales y el subsidio en 430,27 euros.

Este cambio no tendrá consecuencias para la mayoría de los trabajadores que tienen un CDI. Perjudicará, en cambio, a los trabajadores precarios que encadenan CDD y períodos de desempleo, que cobrarán indemnizaciones más bajas. El Gobierno afirma haber tomado esta decisión para evitar los casos en que, gracias a este método de cálculo, un solicitante de empleo ganaba encontrándose desempleado que cuando trabajaba.

Por lo que respecta a **los asalariados con sueldos más altos**, el nivel de la indemnización por desempleo hoy permanece constante durante todo el período de indemnización. Sucede lo mismo con todos los demandantes de empleo indemnizados. Los ejecutivos y los directivos no tienen un tratamiento diferenciado.

La indemnización bajará a partir de ahora en un 30 % a partir del séptimo mes, pero sólo para los desempleados menores de 57 años que ganasen más de 4 500 euros brutos cuando trabajaban (el 10 % de los más ricos). Se introducirá una cuantía mínima de la indemnización para este colectivo, que no para el resto de los desempleados, en 2 261 euros netos mensuales.

El semanario <u>«Marianne»</u> ha realizado una primera valoración de la reforma anunciada, con el indicativo título **«Seguro de desempleo: los retrocesos perversos de la reforma Macron»**.

En relación con el nuevo criterio para la «recarga» de los derechos, si un desempleado encuentra una oferta de una misión que decae, tendrán que preguntarse: ¿puedo correr el riesgo de aceptar este trabajo? ¿o debo esperar un poco hasta conseguir un CDD de seis meses como mínimo para

estar seguro de que no me encontraré en la miseria, sin indemnización, el año próximo? Sabiendo que entre los 2 600 000 de proyectos de contratación en Francia, el 35 % (es decir, 942 250) son para empleos de menos de seis meses de duración, se ve hasta qué punto estas dudas van a influir en su vuelta al empleo. Aún más: tendrán al mismo tiempo que reflexionar dos veces antes de aceptar los tiempos parciales de repetición. Ya que su indemnización se calculará, después del 1 de abril de 2020, sobre la media de su remuneración mensual y ya no sobre la base de su salario diario, es decir, 200 euros menos al mes, según algunas provecciones, para los que acumulan «migas de trabajo» indemnización...

Un último efecto perverso: como, al mismo tiempo, los ejecutivos más cualificados serán espoleados al cabo de seis meses, por la reducción del 30% de sus indemnizaciones, a aceptar un empleo para el cual pueden estar sobre cualificados, se corre el riesgo de volver a sintonizar con los efectos de exclusión perniciosos observados en el año 2008 sobre los CDD «duraderos»: relegados en cola de cola, la situación de los desempleados menos cualificados se deteriora más aún.

En contrapartida, el Gobierno se compromete a formar y acompañar mejor a los desempleados, lo que es muy bueno. Y la ministra de Trabajo, Muriel Pénicaud, promete una concertación sobre la delicada situación de los séniores (916 400 de los 3 400 000 millones de solicitantes de empleo inscritos en la categoría A, según las últimas cifras publicadas por Pôle emploi). A la vista del ahorro realizado a costa de los parados (aproximadamente 3 400 millones de euros), estos últimos van a pagar muy caro este mejor seguimiento.

Por otra parte, en una de las <u>páginas del Senado</u> aparecen interesantes comentarios al respecto. Sobre 6 300 000 demandantes de empleo inscritos en el Pôle emploi a finales de 2017, el 57 % eran indemnizables, y el 41 % tenían reconocidas prestaciones por el seguro de desempleo. Con la nueva reforma, la CGT teme que se pase de un sistema en el que un demandante de cada dos recibe una prestación, a uno en que esa proporción sea de uno de cada tres.

Las condiciones de «recarga» de los derechos también se endurecen. Los beneficiarios deberán haber trabajado seis meses durante su período de desempleo para ver su período de indemnización prolongado otro tanto. Actualmente, sólo era necesario un mes de actividad.

<u>Críticas de los sindicatos y de la izquierda</u> Las medidas del Gobierno fueron inmediatamente fustigadas por los sindicatos, a los que se les habían presentado inmediatamente antes de la conferencia de prensa del Gobierno, habiendo sido mantenidos al margen de las decisiones finales. **Laurent Berger (CFDT)** ha calificado las medidas de «profundamente injustas» y «muy duras» para las personas en situación de precariedad

que alternan periodos de empleo y desempleo. Según él, la reforma no «responsabiliza sino parcialmente» a las empresas «que usan y abusan de la precariedad». **Catherine Perret (CGT)** consideró la reforma a la vez «injusta» e «ineficaz». «Un parado de cada dos está indemnizado. Con la reforma del gobierno, será uno de cada tres», ha calculado. El número uno de **Force ouvrière, Yves Veyrier**, ha fustigado «un razonamiento consistente en procesar a los trabajadores precarios que serían responsables de su situación».

Las críticas transmitidas por los diputados de los partidos de izquierdas (PS, PCF y LFI) han denunciado una «mala jugada» y una reforma de «contable de pacotilla» que ha reducido el derecho a la indemnización. Por parte de la patronal, es el «bonus-malus» sobre los contratos cortos lo que hace rechinar los dientes. **Geoffroy Roux de Bézieux (MEDEF)** lamentó una medida «ineficaz que desalentará el empleo». Para **François Asselin (CPME)**, «un empresario va a reflexionar dos veces» antes de contratar. El sector de hostelería-restauración considera la medida «discriminatoria» en un comunicado titulado «¿Por qué sólo siete sectores afectados?».

El primer sindicato de Francia, la reformista CFDT, apenas encuentra un aspecto importante en la reforma. El «bonus-malus» se introduce, pero limitado a siete sectores, es decir, apenas el 30 % de las rupturas que dan lugar a una inscripción en Pôle emploi. El sector de los eventos y el sector médico-social (que se encuentran entre los mayores consumidores de contratos cortos) no están afectados. «Si el Gobierno cree que el bonusmalus es un buen sistema, ¿por qué no aplicarlo a todas las empresas? ¿Por qué eximir a los empleadores públicos, que abusan mucho de la precariedad?».

El Gobierno ha hecho recaer todo el peso de la reforma sobre los asalariados. Las condiciones de acceso a la indemnización serán endurecidas: ahora, será necesario haber trabajado seis meses durante los veinticuatro meses anteriores (hasta ahora eran cuatro en veintiocho), lo que equivale a demorar varios meses el acceso a la prestación. «El acceso a los cuatro meses, obtenido por la CFDT en solitario en 2008, había beneficiado en primer lugar a los más jóvenes, que no podían optar a la RSA¹³, y a los más precarios», recuerda Marylise Leon. El sindicato calcula que esta medida impedirá que 240 000 personas que pierden su empleo puedan acceder a una prestación, lo que limitará además su acumulación de derechos para la jubilación. Tendrán que sobrevivir con las ayudas sociales destinadas a combatir la pobreza. Es decir, la RSA, de 559 euros para una persona sola, y de 839 euros para una pareja. Por

ingreso mínimo, con la contrapartida de la obligación de buscar un empleo o o profesional para mejorar su situación financiera.

-

¹³ La renta de solidaridad activa (RSA) es una prestación social francesa, gestionada por los consejos departamentales, pagada por las Cajas de ayudas familiares (CAF) y la mutualidad social agrícola (MSA) y destinada a garantizar a sus beneficiarios (2,5 millones en el año 2016), tengan o no capacidad para trabajar, un ingreso mínimo, con la contrapartida de la obligación de buscar un empleo o de definir y seguir un proyecto

último, en el caso de los menores de 25 años, sólo accederían a esa renta habiendo ejercido una actividad a tiempo completo durante dos años durante los tres últimos años. Condición rara vez alcanzable. Y cuando firmen un compromiso de «garantía joven» (492 euros mensuales,) no podrán recibir ningún otro apoyo salvo el de la vivienda.

«Los derechos «recargables» se mantienen, pero habrá que haber trabajado seis meses para que beneficiarse de la indemnización. Con estas decisiones presupuestarias, el Gobierno nos lleva diez años atrás y podría privar de la indemnización de desempleo a un total de 490 000 personas».

El Ejecutivo también pretende modificar la duración de la indemnización, con la instauración de una disminución progresiva de las prestaciones más elevadas, con excepción de los séniores. De hecho, los solicitantes de empleo menores de 57 años de edad cuyos ingresos superen los 4 500 euros brutos mensuales verán su indemnización bajar un 30 % a partir del séptimo mes de desempleo. «Más allá del hecho de que la reducción progresiva (ya experimentada en los años 1990) nunca ha demostrado su eficacia, ni ha tenido un efecto tangible sobre una aceleración de la recuperación del empleo, la lógica del Gobierno daría a entender que el desempleo es una elección».

Para no reducir la reforma al único aspecto de la indemnización, el acompañamiento de los desempleados debe fortalecerse a través de medios humanos adicionales concedidos al Pôle emploi, la creación de ayudas a la movilidad en los territorios y un acompañamiento más potente en las cuatro semanas siguientes a la inscripción. Según la CFDT, los medios masivos y humanos siguen siendo indispensables para mejorar el acompañamiento, de manera personalizada, de los solicitantes de empleo y, en particular los más precarios y de los jóvenes con dificultades de inserción. Pero hay que plantearse la cuestión de la finalidad: ¿qué significa acompañamiento cuando las personas que sufren una disminución drástica de sus derechos están obligadas a aceptar cualquier empleo?

La CFDT ha publicado un «verdadero-falso» en relación con el argumentario y la presentación realizada por el Gobierno de esta reforma tan injusta como impopular.

1.- Los demandantes de empleo se dan la gran vida en el desempleo.

Es falso. No todos los demandantes de empleo perciben la prestación, sólo lo hace uno de cada dos de los 6,2 millones de solicitantes de empleo inscritos en el Pôle emploi. Y cuando reciben una indemnización, ésta asciende a una media de 1 020 euros netos al mes. Este importe se sitúa en el nivel del umbral de pobreza que asciende a 1 015 euros, en el caso de una persona que viva sola. Los beneficiarios están lejos de ser unos

privilegiados: su prestación corresponde tan sólo a un tanto por ciento del salario que recibían en su empleo anterior.

2.- La acumulación de empleo y desempleo constituye un apoyo a los más precarios.

Cierto. La acumulación o compatibilidad de empleo y desempleo (desempleo parcial) existe desde hace mucho tiempo: permite a los parados permanecer cerca del empleo, mantener la empleabilidad y, sobre todo, evitar el desempleo de larga duración y el aislamiento. Las reglas de acumulación están concebidas de manera que un desempleado tenga siempre interés en volver a trabajar: siempre ganará más que cobrando únicamente la prestación. La acumulación afecta a las personas que trabajan en empleos precarios por necesidad y no por elección: el 90 % de contrataciones son en la modalidad CDD o en régimen de interinidad. La mayoría duran menos de una semana. El Gobierno se ha concentrado en la revisión de las reglas y del ahorro en este dispositivo de acumulación: los trabajadores precarios serán los primeros en acusar el impacto.

3.- Cuando se está desempleado, todas las ofertas de empleo son buenas

Falso. Por desgracia, no todas las ofertas de empleo son CDI bien remunerados y situados a pocos kilómetros de casa. La realidad es otra. La mayoría de los trabajos propuestos son de poca cualificación, precarios, de muy corta duración y, frecuentemente, en horarios atípicos. Se ejercen en condiciones difíciles y son poco atractivos. Por otra parte, los solicitantes de empleo se enfrentan a numerosas dificultades: un vehículo en mal estado, un acceso limitado o nulo al transporte público, hijos a cuidar a falta de solidaridad familiar, etc. ¿Debe exigirse a los desempleados que acepten tales ofertas, alejadas de su domicilio, de corta duración y muy escasamente remuneradas?

4.- Los desempleados son aprovechados y vagos

Falso. Entre los desempleados indemnizados, el 53 % trabaja cada mes, a menudo con un CDD o en interinidad. «Curran» y, para ellos, el desempleo no es ni un cálculo ni un plan de negocios. Por otra parte, cuatro solicitantes de empleo de cada diez no conocen las reglas de la indemnización y tres de cada diez no saben que ejercer una actividad en época de desempleo, aunque sea reducida, les permite retrasar la fecha final del agotamiento de sus derechos: ¿Cómo imaginar que puedan elaborar una estrategia para quedarse sin empleo?

5.- Para reducir el número de contratos cortos, basta con hacer pagar a los empresarios

Verdadero y falso. Hacer pagar (más) a los empleadores no es suficiente: ya pagan un recargo en las cuotas sobre los contratos cortos (CDDU o CDD de uso) y tienen que pagar la gratificación de fin de CDD. Y no por ello ha disminuido el número de CDD o contratos de interinidad. Peor aún, algunos sectores de actividad organizan su modelo de negocio en torno a estos contratos, especialmente en el alojamiento y en la restauración, en el alojamiento médico-social (Ehpad) y en las actividades especializadas de ciencia y tecnología (institutos de sondeo). La situación sigue siendo inquietante: el 80 % de las contrataciones se hacen con un CDD, a menudo con duración inferiores a un mes y una cuarta parte de los contratos CDD o de interinidad duran menos de un día. Para la CFDT, era necesaria una reflexión en las ramas profesionales para luchar contra el uso indebido de estos contratos, lo que hubiera permitido plantearse la organización del trabajo. Pero los empresarios han faltado a esta cita. Ante esta mala voluntad, gravar a los empresarios es la primera de las posibles soluciones: la CFDT apoya la creación de un dispositivo «bonusmalus». Queda por saber si el Gobierno lo impondrá a todos los empleadores.

6.- Los ejecutivos cuestan muy caro al régimen. La solución es la reducción progresiva [de la cuantía de la indemnización]

Falso. En el régimen del seguro de desempleo, no hay ningún estatuto específico para los ejecutivos. Se trata de un régimen de seguro que garantiza a todos los trabajadores, independientemente de su estatuto, una renta de sustitución de buen nivel, en función de su salario anterior, cuando pierden su empleo. Los solicitantes de empleo con salarios altos no deben ser estigmatizados. Ellos participan, como todo el mundo, en la financiación del régimen y son pocos los que reciben una prestación: sólo el 5 % de los desempleados cobra más de 1 810 euros netos al mes, y el 0,05 % (es decir, 900 personas) cobran hoy la prestación máxima de 6 615 euros netos al mes.

Las personas que permanecen más tiempo en paro son las que necesitan ser acompañadas, aseguradas financieramente, y no penalizadas por la disminución progresiva que el Gobierno va a introducir, de manera demagógica, como una incitación a volver a trabajar. Vigente entre los años 1992 y 2001, este dispositivo ha demostrado ser contraproducente.

La disminución progresiva de las indemnizaciones sería también para el Gobierno una forma de ahorrar, pero el argumento no se sostiene: las personas afectadas encuentran un empleo antes del agotamiento de sus derechos. Una posible disminución de su indemnización tras doce meses sería económicamente ineficaz. La CFDT se opone categóricamente a esta medida.

7.- Si presento la dimisión, tengo derecho a prestaciones por desempleo

Verdadero. Es posible, pero no de manera automática. Las normas del seguro de desempleo ya permiten compensar a las personas que renuncien a su empleo, bajo ciertas condiciones: por ejemplo, para crear una empresa, para seguir su cónyuge, o en casos de violencia conyugal que obligue a trasladarse. Un dimisionario que, a pesar de sus gestiones para encontrar un empleo, sigue estando en paro más de cuatro meses, puede solicitar una indemnización. Las solicitudes son examinadas caso a caso.

Ahora aparece <u>una nueva condición para lograr la indemnización: la dimisión a causa de un proyecto profesional.</u> La CFDT ha logrado que el subsidio de desempleo en caso de dimisión para lanzar un proyecto profesional real y serio, validado por una comisión paritaria, no sea limitado o reducida: será el mismo que el de los demás solicitantes de empleo.

La CFDT insistió en la condición del proyecto profesional. Por una parte, esta nueva disposición no debía incitar a la dimisión de las personas que habrían tenido dificultades para encontrar un empleo y se habrían arriesgado al desempleo de larga duración. Por otra parte, no se trataba tampoco de favorecer a las personas con competencias buscadas en el mercado de trabajo. Éstas habrían podido aprovecharse del seguro de desempleo, a pesar de que podrían pasar de un empleo a otro sin un período de paro.

Para los empleadores, facilitar a todos los dimisionarios cobrar prestaciones de desempleo habría permitido «evitar» las rupturas convencionales. Limitando el acceso al desempleo en caso de dimisión, la CFDT también ha defendido este dispositivo que ya permite a los empleados salir con una indemnización (equivalente como mínimo a la del despido) y disfrutar de una prestación por desempleo.

8.- El seguro de desempleo, es también la seguridad de ser acompañado

Verdadero. Para la CFDT, proteger a los solicitantes de empleo, es actuar en dos frentes: en primer lugar, proteger los financieramente con un buen nivel de indemnización y, posteriormente, acompañarlos en función de sus necesidades. Este acompañamiento es una palanca esencial de la seguridad de los itinerarios profesionales de las personas fuera de la empresa. Los solicitantes de empleo pueden ser ayudados por los asesores de Pôle emploi, por los de las misiones locales (si tienen menos de 26 años), por los de la APEC¹⁴ (a partir de un Bac+3) o por los de Cap

¹⁴ Agencia para el empleo de los cuadros (ejecutivos).

emploi¹⁵ (las personas en situación de discapacidad). Un acompañamiento adecuado permite a cada uno identificar sus competencias, sus necesidades de formación, conocer mejor las cualificaciones requeridas en su sector profesional y en su zona geográfica. El período de desempleo no es un tiempo de inactividad profesional: es útil para recuperarse. Es con un buen acompañamiento como se aprovechará para encontrar un empleo estable y proyectarse nuevamente hacia una evolución profesional.

9.- La formación, es un añadido para acceder a un empleo duradero

Verdadero. Los demandantes de empleo están poco cualificados: el 56 % tiene un nivel inferior al del bachillerato. Los contratos que se les ofrecen son principalmente de duración determinada, al organizarse las empresas mediante la flexibilidad en torno a trabajos no cualificados. Sufren de alguna manera una doble pena: su falta de cualificación les obliga a encadenar pequeños contratos cuya corta duración les impide formarse en la empresa, lo que los mantiene en condiciones precarias. Para romper este círculo vicioso es esencial invertir en la formación de los demandantes de empleo. El período de desempleo, alargado gracias a los derechos «recargables», puede ser una oportunidad para formarse. Sin embargo, hay que asegurarse de que el seguro de desempleo no «libere» a los empleadores de su deber de formación.

10.- El seguro de desempleo de Francia es demasiado generoso

Falso. El seguro de desempleo no es más generoso en Francia que en otros países europeos (Alemania, por ejemplo), cuando se compara la combinación de todos los derechos de la protección social y las garantías de las personas, ayudas a la vivienda y mínimos sociales, en particular. El importe medio de la indemnización es de 1 020 euros al mes: no se trata de generosidad sino de necesidad para un país. El seguro de desempleo es esencial para los trabajadores, los desempleados, las empresas y el conjunto del país: responde al riesgo de pérdida de empleo, garantiza un acompañamiento y mantiene el poder adquisitivo de las personas desempleadas. Es un amortiquador social.

11.- Si el Estado se hace cargo, van a bajar mucho los derechos

Verdadero. El Estado lo ha anunciado en el documento marco que entregó a los interlocutores sociales en septiembre: se considera que la deuda del seguro de desempleo es demasiado alta, que hay que reducirla con mayor rapidez logrando ahorros de 3 000 o 4 000 millones de euros en tres años.

_

¹⁵ Los 98 <u>Cap emploi</u> son organismos de colocación especializados (OPS) que realizan una misión de servicio público. Son responsables de la preparación, el acompañamiento, el seguimiento duradero y del mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad. Acogen y acompañan a más de 100 000 personas con discapacidad cada año.

Para responder a estos objetivos, el Gobierno deberá asumir una baja drástica de los derechos centrada en las personas que acumulan empleo y desempleo.

El sindicato CFE-CGC considera la reforma como <u>«un ataque violento contra los cuadros de un populismo asumido»</u>. «El 18 de junio de 2019 quedará en la historia social de nuestro país como un día sombrío, aviso de fuertes tormentas. Después de haber espoliado a los asalariados, transformando su cotización por desempleo en impuesto (cotización a través de la CSG). Después de haber saboteado la negociación del convenio del seguro de desempleo mediante un documento de encuadre insostenible. Después de haber hecho flotar durante un año *globos sonda* en un aire turbio de prejuicios y de falsedades. El Gobierno termina el trabajo, asesina el carácter asegurador (assurantiel) del régimen y organiza la lucha contra los desempleados en nombre de la lucha contra el desempleo».

«La palabra se enarbola: es necesario "incitar" al desempleado a encontrar un empleo y para ello, privarle del derecho para el que se ha asegurado durante su actividad. El de seguir viviendo sin añadir a la angustia del desempleo, el temor del desclasamiento y la inminencia de la precariedad. Cumplidos estos requisitos, según el Gobierno, el desempleado, impulsado por el hambre y el miedo, aceptará estos buenos empleos que, al parecer, nadie quiere. Será móvil y flexible, precario y conciliador. Como si nunca hubiera existido el millón y medio de parados no indemnizados».

Este análisis tan lúcido y cristalino no corre a cargo de un sindicato radical, ni tan siquiera de un «sindicato de clase». La Confederación francesa del personal de gestión (de los cuadros) y la Confederación general de cuadros (CFE-CGC) forman un sindicato francés de asalariados, con característica de defender los intereses de una categoría profesional específica: los ejecutivos y directivos. Es por ello por lo que este sindicato está abierto a los directivos, los ingenieros, los supervisores y las fuerzas de ventas tanto en el sector privado como en el público. No es posible interpretar su rechazo frontal como fruto de un radicalismo izquierdista.

En relación con el ataque directo a las condiciones de sus principales afiliados, CFE-CGC continúa: «<u>La disminución progresiva de las prestaciones no funciona</u>, es ya una verdad establecida científicamente. <u>Ha existido</u>, ha sido abandonada porque es contraproducente. Empuja a la vuelta al empleo sub calificado, que impulsa al desclasamiento profesional bajo el terror del desclasamiento social. Devalúa la escala de las competencias en el mercado del empleo hasta privar aún más de empleo a quienes están más alejados del mismo.

«Por lo demás, pretender que los ejecutivos privados de empleo son farsantes que se benefician de sus prestaciones durante más tiempo

cuanto mayores son es una falta imperdonable. Es desconocer la realidad los cuadros víctimas de los planes sociales, que reestructuraciones y el "burn-out", demasiado viejos, demasiado caros y que tienen más dificultades para encontrar un empleo del mismo nivel de cualificación y responsabilidad en la medida en que su carrera es larga y valorada. Y la tasa media de desempleo de esta categoría, y las dificultades de las empresas para contratar a jóvenes graduados exigentes acerca de sus valores, no dicen nada de la realidad de todas esas vidas destrozadas por la prueba del desempleo.

«Por último se añade <u>la indignidad</u>, <u>la falta moral de pretender hacerlo en nombre de la justicia social</u>, <u>privando de sus derechos a quienes más contribuyen a la solidez del sistema</u> por su contribución a la solidaridad inter categorial. Este <u>Gobierno</u>, <u>cuya primera prioridad fue la supresión del ISF</u>¹⁶, parece tener una idea sobre la renta moralmente aceptable para un solicitante de empleo. Cuando el vicio y la virtud se definen por decreto, hay que temer lo peor para la sociedad.

«La violencia del ataque, contra los desempleados en general, contra los ejecutivos en particular, contra el régimen del seguro de desempleo, contra el principio de solidaridad es un ataque contra toda la sociedad. La CFE-CGC, denunciando <u>la gravedad del ataque, su carácter populista y la irresponsabilidad del Gobierno frente a las consecuencias que genera, asumirá sus responsabilidades y hará todo lo posible para impedir esta regresión inaceptable».</u>

Este sindicato recuerda que <u>los ejecutivos financian el 42 % de los recursos de Unédic</u>, mientras que sólo consumen un 15 %. En relación con el carácter decreciente de las indemnizaciones de los ejecutivos y de los directivos, el sindicato recuerda que sólo el 5 % de los beneficiarios reciben una prestación de desempleo superior a 1 810 euros netos. Y el 0,05 % cobra la indemnización máxima de 6 615 euros netos mensuales (cifras de finales de 2017). La medida es, en efecto, más que nada <u>un simbolismo político, sin duda destinado a borrar la imagen de «presidente de los ricos»</u>: no llegará a 210 millones de ahorro. Una gota de agua en comparación con los 3 650 millones de ahorro que generará la reforma en todos sus aspectos para las finanzas de la Unédic. Las nuevas reglas de acceso a los derechos y de «recarga» de los mismos representan por sí solas el 78 % del total del esfuerzo.

Para finalizar, hay que hacer referencia a la reflexión de la fundación iFRAP: «Los ejecutivos serán, más que nunca, las vacas lecheras del seguro de desempleo».

El Gobierno suprimió las cotizaciones salariales para financiar el desempleo, que eran de 2,4 %, y las reemplazó por la CSG. Y ahora se

¹⁶ Impuesto de solidaridad sobre la fortuna.

propone enderezar las cuentas de la Unédic, y anuncia 3 700 millones de euros de ahorro en dos años.

La fundación refiere el cambio que van a sufrir los ejecutivos con el nuevo sistema y anima al Gobierno a seguir por esta senda. «Para realizar verdaderos ahorros con la reducción progresiva de los subsidios de desempleo, convendría <u>generalizar esta disminución a todos los</u> desempleados. Es el caso en Suecia, en los Países Bajos, en Italia, en España, en Portugal y en Bélgica, donde la tasa disminuye con el tiempo. El Tribunal de cuentas proponía por otra parte bajar las indemnizaciones en un 10 % al cabo de 12 meses, lo que generaría 700 millones de ahorro, o en un 20 %, lo que representaría mil millones de ahorro. Es mucho más que los ahorros esperadas de la reducción de las indemnizaciones de los ejecutivos (alrededor de 110 millones de euros de ahorro al año, tanto como decir nada). A esta medida muy deplorable de visualización política que afecta tan sólo a los ejecutivos se añaden, sin embargo, buenas decisiones». Se refiere al nuevo sistema de cálculo de la cuantía de la indemnización, que permitirá que algunos desempleados [un 20 %, como hemos visto antes] cobre una indemnización superior a su salario de referencia. Apoya igualmente el endurecimiento de las condiciones de acceso a la prestación (seis meses trabajados en los últimos veinticuatro): «esta medida está justificada ya que Francia era especialmente generosa en cuanto a apertura de los derechos al desempleo».

En cambio, señala que, mientras que menos del 9 % de los solicitantes de empleo encuentra un empleo gracias a Pôle emploi, «nuevamente se ha perdido la oportunidad de ahorrar en la financiación de los centros de empleo es una vez más perdida. El reto sigue siendo, sin embargo, considerable: las cotizaciones del sector privado que financian Pôle emploi representan más de 3 000 millones de euros cada año. Desde 2009, el personal de los centros de empleo pasó de 45 300 a 54 000 agentes». El articulista relata los esfuerzos, arriba comentados, para reforzar la plantilla de Pôle emploi (mil nuevos consejeros y tres mil formaciones para personal de la entidad), «Una elección tanto más curiosa cuanto que el Gobierno parece reconocer que Pôle emploi ha llegado a su límite, para acompañar a los trabajadores precarios. Su acompañamiento será confiado, en efecto, por Pôle emploi a operadores privados. ¿Por qué no haber ido más lejos y haber privatizado la misión de colocación de todos los desempleados? En Australia, la indemnización de los parados y el seguimiento administrativo de los expedientes permanecieron en el seno de lo público, pero se asignó la colocación de los parados a estructuras privadas especializadas y en su mayor parte no lucrativas».

En relación con el nuevo sistema «bonus-malus», la fundación se pregunta por qué el sector agroalimentario y la hostelería-restauración entran dentro de los sectores afectados, «mientras que el médico-social, uno de los sectores más consumidores de contratos muy cortos, quedan al

margen de este dispositivo de bonificación-penalización. ¿Sería porque el [sector] médico-social está financiado por fondos y subvenciones públicos y que los gestores públicos no quieren aplicarse a sí mismos las dificultades que imponen al sector privado y se niegan a gravar sus finanzas? ¿Hay que recordar que, en proporción, hay más CDD en el sector público (17 %) que en el sector privado (8 %)? Estamos aquí ante una ruptura de la igualdad. ¿Y quién va a calcular la tasa empresarial a la que van a ser sometidas las empresas de los siete sectores en cuestión?».

Como si fuera necesario darle más ideas al Gobierno, iFRAP termina: «La fundación iFrap había calculado en 4 000 millones los ahorros posibles sobre los gastos del desempleo calculando la tasa de indemnización, no sobre el salario bruto, sino sobre el salario neto. Una reforma eficaz y equitativa para todos, que conserva una tasa alta de sustitución entre el 70 %, para las remuneraciones más débiles, y el 50 %, para las remuneraciones más altas. Lamentamos que el Gobierno no haya elegido esta solución sencilla».

Añadamos, por nuestra parte, que las prestaciones por desempleo son financiadas principalmente mediante las cotizaciones tomadas de los salarios. Las cotizaciones de los empleadores representan el 4,05 % del salario bruto. Desde enero de 2019, el Estado también participa en la financiación del sistema, a través de un impuesto: una parte de la «CSG de actividad» es atribuida al seguro de desempleo. En la actualidad, los trabajadores ya no pagan cotizaciones al seguro de desempleo, salvo en algunos casos (cotización específica para los intermitentes del espectáculo, por ejemplo).

En el año 2017 Unédic tuvo unos ingresos de 36 600 millones de euros, de los que 35 700 millones de euros provinieron de las cotizaciones sociales de los empresarios y de los asalariados. Ese mismo año, el sistema concedió prestaciones que supusieron el desembolso de 34 300 millones diferencia cotizaciones de euros. Es decir, la entre indemnizaciones arrojaba un superávit de 1 400 millones de euros. Otros gastos de Unédic fueron 500 millones de euros para ayudar a la creación de empresas, 3 500 millones de euros en puntos para las jubilaciones complementarias de los solicitantes de empleo (de los cuales, 1 400 millones de euros provinieron de retenciones sobre las propias prestaciones) y 3 300 millones de euros para colaborar en la financiación de Pôle emploi.

Al «cierre de la edición» es necesario incorporar dos noticias de total actualidad, en las que la prensa relata sendos informes de Pôle emploi y de Unédic relativos al impacto en los trabajadores de la reforma del seguro de desempleo.

Seguro de desempleo: la reforma penalizará a 550 000 parados indemnizables. Si bien la ministra de Trabajo aseguró en la Asamblea

nacional que la reforma no sacaría a nadie de la prestación por desempleo, sino que, por el contrario, les ayudara a salir del paro, un documento confidencial de la Unédic, al que ha tenido acceso «Les Échos», estima en unos 550 000 el número de personas cuyo acceso al derecho a una prestación sería retrasado o cancelado a partir de abril de 2020, tras la reforma del seguro de desempleo. No podrían acceder a la protección inicial 300 000 desempleados y otros 250 000 no lograrían «recargar» sus derechos. Con estas dos medidas, el Estado «ahorrará» entre 2 800 y 3 750 millones de euros para el año 2021. En 2018, Unédic reconoció 1 720 000 derechos iniciales y 670 000 «recargas» (generación de nuevos derechos por haber trabajado dentro de períodos indemnizados)

La reforma del seguro de desempleo podría tener un impacto mucho mayor que el anunciado. Al día siguiente, el 5 de julio, «Le Monde» se hace eco de un informe de Unédic donde se calcula el número de desempleados afectados negativamente por la reforma en 1 200 000. Ni siquiera el Gobierno podía pensar en lograr un resultado tan brillante, puesto que fijaba el número de los afectados tan sólo entre 600 000 y 700 000 parados. En algunos casos, estos desempleados, perdida o no conseguida su prestación, tendrán que cobijarse debajo las ayudas sociales. En cualquier caso, no podrán «recuperar» las cotizaciones para preparar su jubilación. Según Unédic, cada año, entre 500 000 y 550 000 personas se verían afectadas por el retraso o por el no acceso a la «recarga» de sus derechos. Unos 250 000 desempleados (algunos de ellos estarían incluidos en el lote anterior) verían recortado el periodo de la indemnización.

IRLANDA

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Los últimos datos de la Oficina Central de Estadística (CSO) muestran que en junio la tasa de desempleo se ha mantenido sin cambios con respecto al mes anterior, situándose en el 4,5%, la cifra más baja registrada en 14 años. El número de desempleados ha subido en 300 con respecto a mayo, alcanzando los 109.700. En términos anuales la tasa de desempleo ha caído casi un punto y medio y el número de desempleados ha descendido en 30.500. El desempleo juvenil ha ascendido al 10,1%, una décima más que el mes anterior, con un total de 29.600 jóvenes parados.

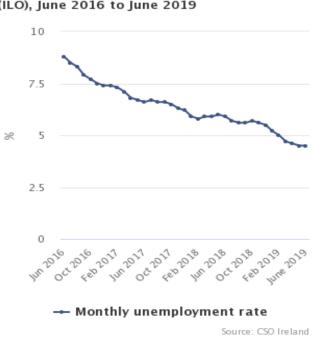


Figure 1 Monthly unemployment rate (ILO), June 2016 to June 2019

Según la Oficina Central de Estadísticas, en junio se registraron 190.100 beneficiarios de la prestación por desempleo (Live Register), 1.200 menos que en el mes anterior (-0,6%). Esta cifra marca un nuevo récord, siendo la más baja registrada desde febrero de 2008. En términos anuales la cifra descendido un 13,6%, con 30.957 perceptores menos. beneficiarios de larga duración se cifraron en 77.192, una caída del 18,6% respecto al año anterior (17.586 menos). El porcentaje de jóvenes perceptores menores de 25 años se sitúa en el 10,9%, con un total de 21.548.

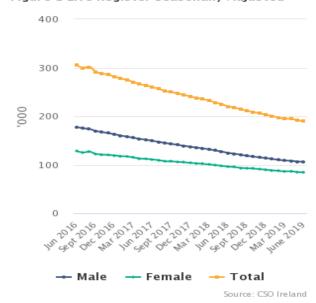


Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted

ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LA REFORMA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO (INTREO)

El pasado mes de marzo el Instituto para la Investigación Social y Económica (ESRI) publicó una evaluación inicial de la efectividad de las reformas de activación de los servicios públicos de empleo irlandeses Intreo.

Introducción

Los servicios públicos de empleo irlandeses (PES) han estado en continua reestructuración desde mediados de los 90. El modelo inicial se centraba predominantemente en políticas pasivas de bienestar social con poca o ninguna consideración hacia medidas de activación o servicios de empleo para asistir a los desempleados a entrar o retornar al mercado laboral. Por este motivo, el objetivo de las reformas ha estado dirigido a establecer un nuevo modelo proactivo de activación.

La primera serie de reformas se introdujo en 1997 y se denominó *National Employment Action Plans (NEAPs*). Los cambios se dirigieron a determinados grupos de desempleados y a proporcionar servicios de empleo. El análisis de estas reformas concluyó que el nuevo sistema *NEAP* seguía centrado en las políticas pasivas de apoyo financiero. Además, no tuvo éxito en la implementación de servicios de empleo efectivos para desempleados.

Como consecuencia de los problemas identificados en el modelo *NEAP*, el Gobierno llevó a cabo nuevas reformas de los PES en 2011. Aunque en un principio se denominó *National Employment and Entitlement Service* (*NEES*), en octubre de 2012 fue renombrado como Intreo. Estos cambios se centraron en la manera de ofrecer los servicios a las personas en búsqueda de empleo.

Una de las claves de la última reforma fue la integración de los servicios de prestaciones y empleo en una ventanilla única a través de los centros Intreo. Anteriormente, los desempleados tenían que interactuar con tres departamentos o agencias diferentes para acceder a estos servicios. También se ha introducido un sistema de gestión de casos que vincula la percepción de prestaciones con programas de activación para ayudar a los desempleados a conseguir trabajo o formación. De este modo existe una obligación mutua en la que las personas en búsqueda de empleo son requeridas a participar en búsqueda activa de empleo y/o en programas de educación, formación o empleo a cambio de recibir ayudas sociales.

Con Intreo, los desempleados que no cumplan con estas obligaciones son sancionados. Se supervisa su búsqueda de trabajo, así como sus reuniones obligatorias con el funcionario encargado de su caso. Además, Intreo funciona con una política de ofrecer trabajo primero a aquellos que estén preparados para entrar o retornar al mercado laboral y programas de educación y formación para aquellos que no lo estén. Para ello, el Ministerio mantiene reuniones regulares con los empleadores con el fin de animarlos a reclutar a trabajadores incluidos en el censo de perceptores de la prestación por desempleo (*Live Register*).

En resumen, el modelo de Intreo consta de 3 fases:

- Recepción de solicitantes de empleo: las actividades de activación comienzan el mismo día en que el trabajador se presenta en las oficinas para realizar una solicitud.
- Toma de decisiones integrada.
- Gestión activa de los casos: reuniones con el funcionario encargado, desarrollo de un plan de progresión personal, etc.

Evaluación de Intreo

El objetivo de las reformas que dieron lugar a Intreo ha sido logar unos servicios públicos de empleo más racionalizados, eficientes, eficaces y específicos que respondan a las necesidades de los solicitantes de empleo. El informe que nos ocupa realiza una primera evaluación de la eficacia de los cambios de Intreo para alcanzar este objetivo. El análisis identifica cómo las reformas han influido en las diferentes salidas de los solicitantes de empleo:

a) Continuar en el Live Register

- b) Encontrar empleo
- c) Encontrar educación, formación o trabajo-formación
- d) Otros

La evaluación solo toma en consideración a los perceptores de las prestaciones por desempleo, contributivas y no contributivas y compara los distintos resultados de los solicitantes de empleo que entraron a Intreo en los seis primeros meses de 2011 y 2013 (grupo de tratamiento) con aquellos que lo hicieron en ese mismo periodo en las oficinas de bienestar social que operaban conforme al modelo anterior NEAP (grupo de control).

Conclusiones principales

El informe de ESRI indica que una de las piedras angulares del nuevo sistema de Intreo, el modelo de perfiles de Probabilidad de Salida (PEX), no se ha implementado correctamente. La función de este componente es clasificar a los solicitantes de empleo en categorías (bajo, medio o alto) y otorgar un nivel de participación e intervención de acuerdo con el riesgo del individuo de convertirse en desempleado de larga duración. De los datos analizados se desprende que, en 2013, un 20% de los solicitantes de empleo en Intreo no fueron clasificados.

Además, otros solicitantes que sí que recibieron una clasificación no tenían información en algunas de las preguntas utilizadas para realizar dicha calificación. Esto significa que si se hubiera implementado correctamente las puntaciones obtenidas por estos solicitantes no se podrían usar a efectos de activación y, por ende, no deberían haber sido utilizados para segmentar a los desempleados en las distintas categorías. Según el Ministerio, los solicitantes que no cuentan con toda la información deben recibir un valor de cero, algo que se probó incierto conforme a los datos analizados por ESRI.

Igualmente, el informe ha encontrado que el grupo de control no era una referencia válida para comparar los resultados con el grupo de tratamiento. Específicamente, una de las asunciones clave del marco de evaluación es que, en ausencia de las reformas de Intreo, las oficinas de los grupos de tratamiento deberían mostrar las mismas tendencias de progresión que las oficinas de los grupos de control.

La investigación sugiere que las diferencias de locación geográfica de las oficinas de los grupos de control y tratamiento son la razón por la que cada grupo de oficinas muestra diferentes tendencias de progresión en los años previos a los cambios operados en Intreo.

En un intento por solucionar este problema, el análisis de ESRI se centró en las oficinas de cada grupo que se situaban geográficamente cerca unas de otras. Al hacer esto, se encontró que, en los modelos geográficos que pasaron las pruebas, había poca evidencia de que las reformas del

proceso de activación de Intreo incrementaran las posibilidades de los solicitantes de empleo de abandonar el *Live Register* en 6, 9 o 12 meses desde su solicitud inicial.

El informe de ESRI ha concluido que las reformas de Intreo incrementan la probabilidad de los desempleados de abandonar el *Live Register* hacia otra categoría de progresión. Esta categoría, que fue creada por el Ministerio de Empleo y Protección Social y consiste en aproximadamente 150 subcategorías, capta de manera predominante solicitantes que pasan a percibir otras prestaciones o que dejan de tener derecho a percibir las prestaciones por desempleo. De este modo, este resultado sugiere que las reformas puestas en marcha con Intreo han conllevado una pronta identificación de las solicitudes de desempleo no válidas. Esto indicaría un aumento de la eficiencia del sistema por la introducción de un modelo de ventanilla única frente a la fragmentación de departamentos anterior.

PAISES BAJOS

MEDIDAS DEL GOBIERNO PARA ABORDAR EL PROBLEMA DE LOS ABUSOS A LOS TRABAJADORES MIGRANTES

Los trabajadores migrantes que trabajan en Países Bajos (alrededor de unos 400.000) se enfrentan a veces con abusos en las condiciones de trabajo y en las condiciones de trabajo y vivienda cuando ambas van unidas. El Gobierno está preocupado por estos abusos: "Son inaceptables y perjudiciales para la reputación de los Países Bajos como un país civilizado. Holanda necesita trabajadores migrantes, si Países Bajos desea mantener su prosperidad y crecimiento económico actuales, debe hacer atractivo para que los trabajadores migrantes puedan vivir y trabajar en Holanda con unas buenas condiciones.

En un futuro próximo, el Gobierno, en estrecha cooperación con los municipios, los interlocutores sociales y las instancias implicadas en materia de cumplimiento y control de la ley, tomará medidas para hacer frente a estos abusos. Con este plan integral, el Gabinete pretende mejorar la situación actual de los trabajadores migrantes, como se indica en el informe de los Ministros de Asuntos Sociales y Empleo, Asuntos Internos y Relaciones del Reino y Asuntos Económicos y Clima.

Este plan se enfoca desde los siguientes puntos:

Información

Si los trabajadores migrantes saben qué pueden esperar en Países Bajos, es más probable que tengan una estancia exitosa; es por eso que el Gobierno está empeñado en proporcionar información sobre la vivienda, la ley de arrendamiento y la enfermedad en relación con el contrato y los tipos de contrato. Por ejemplo, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo apoya una campaña de información en el sector de la horticultura de invernadero, destinada a crear conciencia sobre los convenios colectivos. En colaboración con el municipio de Westland, también se está examinando cómo los migrantes laborales pueden estar mejor informados y actuar de manera activa para salvaguardar sus derechos en el ámbito del trabajo justo, saludable y seguro.

Control por parte de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo SZW

En parte gracias a la ampliación de la capacidad de trabajo de la Inspección de Asuntos Sociales y Empleo SZW, se mejorará el plan de detección y actuación ante los abusos. La Inspección de Asuntos Sociales y Empleo ya controla a los empresarios en casos de infracciones en los pagos del salario mínimo legal (wml). Así, se pueden imponer multas si se

ha retenido más del 25% del salario mínimo para costos de vivienda o si falta la certificación de calidad del alojamiento.

Señales e indicios de abusos

Los trabajadores migrantes no se muestran muy proclives a denunciar los abusos que puedan estar sufriendo. A menudo temen la pérdida del trabajo y la vivienda. El gobierno hace un llamamiento a los empleadores y a las agencias de empleo para que denuncien los abusos y, en el contexto de ser un buen empleador con buenas prácticas, analicen las circunstancias en las que viven y trabajan sus trabajadores migrantes. A través del proyecto "denunciar sin riesgo" de FairWork, apoyado por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, se están realizando investigaciones sobre los obstáculos que impiden a los trabajadores migrantes denunciar los abusos.

Registro

Muchos trabajadores migrantes no tienen una dirección registrada en Holanda ya que son inscritos en el registro de personas no residentes (RNI). Esto conlleva una serie de consecuencias negativas para el trabajador migrante ya que no tiene acceso a la cobertura social que tienen los ciudadanos del país. El Gobierno es consciente de este problema y está analizando las posibilidades de mejorar el registro de los trabajadores migrantes en el registro de residentes en Países Bajos. Para ello el Gabinete va a mantener contacto con los empresarios sobre el papel que estos tienen en el registro de sus trabajadores migrantes.

Integración

La mayoría de los trabajadores migrantes no habla holandés, esto perjudica el trabajo y la integración en la sociedad. Por medio del programa de acción municipal "participa con el idioma", los trabajadores migrantes pueden mejorar sus competencias lingüísticas. Los empresarios pueden solicitar un subsidio para los cursos de holandés de sus empleados.

Escasez de vivienda

En la zona sur de la conurbación urbana del Randstad (Amsterdam, Utrecht, La Haya y Rotterdam) se ha acordado poner a disposición € 400.000 para realizar un programa en torno a las viviendas para trabajadores migrantes. Además, el "Plan incentivar la vivienda flexible" del Ministro del Interior y Relaciones del Reino se ha centrado en la creación acelerada de alojamientos flexibles.

Calidad de la vivienda

La Fundación "Normalización de la Vivienda" Flexible (Stichting Normering Flexwonen, SNF) establece requisitos en cuanto a la calidad y seguridad de los hogares. El 1 de junio de 2019, un total de 613 empresas con un total de casi 11.500 ubicaciones obtuvieron el certificado de calidad. Sin embargo, la Inspección de Asuntos Sociales y Empleo todavía detecta

situaciones en las que hay viviendas deficientes. Esto afecta

principalmente a los empresarios que no están en posesión del certificado de calidad de la SNF. En cinco municipios se han puesto en marcha proyectos piloto, todos ellos dirigidos a detectar y combatir arrendadores y propietarios fraudulentos. Cada municipio participante ha recibido un presupuesto de € 500.000 para llevar a cabo este proyecto.

Relación de dependencia

Si trabajo y alojamiento (y en muchos casos seguro de enfermedad y transporte) se ofrecen como un paquete total al trabajador migrante, se puede llegar a la situación de que cuando falta el trabajo, el derecho al alojamiento también finaliza. El Gobierno considera esta situación indeseable para el trabajador migrante que sufre una total desprotección y dependencia del empresario. Por ello, ha iniciado la formación de un grupo de trabajo compuesto de ministerios, ayuntamientos, agentes sociales y otras partes interesadas, con el fin de analizar y estudiar cómo limitar esta relación de dependencia.

A finales de este año los ministros implicados en el este plan integral contra los abusos de los trabajadores migrantes informarán el Parlamento de los resultados obtenidos.

Fuente: Informe conjunto de los ministerios de Asuntos sociales y Empleo, Asuntos Internos y Relaciones del Reino y Asuntos Económicos al Parlamento

IGUAL REMUNERACIÓN POR IGUAL TRABAJO EN TODA LA UNIÓN EUROPEA

La revisada Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores aporta un nuevo y mejor equilibrio entre la libre prestación de servicios dentro de la UE y la protección de los derechos de los trabajadores desplazados. Se centra principalmente en la protección de las condiciones de trabajo y en la situación y circunstancias de estos empleados. La igualdad de remuneración por el mismo trabajo en el mismo puesto es un punto de partida importante. Todo esto recoge un proyecto de ley que el Consejo de Ministros acaba de aprobar a propuesta del Ministro Koolmees de Asuntos Sociales y Empleo.

Para proteger mejor a los trabajadores desplazados, la directiva existente de 1996 se ampliará para incluir las condiciones de vivienda y algunos recargos y subsidios. Además, después de un período de desplazamiento de 12 meses (con posibilidad de prórroga a dieciocho meses), el empleador extranjero está obligado a garantizar todos los términos y condiciones de empleo del estado miembro donde tiene lugar la prestación del servicio (con la excepción de la ley de despido y los planes de pensión ocupacional complementaria). La directiva también aclara que las agencias de empleo temporal siguen siendo responsables del pago

correcto del empleado desplazado, incluso si el empleado es "enviado" a realizar otro servicio o tarea diferente. Los derechos de los trabajadores temporales en comisión de servicio están prácticamente equiparados con los de los trabajadores temporales nacionales.

La Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores se centra en la libre circulación de servicios. Sobre la base de la libre circulación de servicios, las empresas tienen el derecho de ofrecer servicios en otro estado miembro y de contratar trabajadores temporalmente para que presten esos servicios. De conformidad con la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, los empleados que son enviados en comisión de servicio de otro estado miembro del EER (países de la UE, Islandia, Liechenstein y Noruega) o Suiza tienen derecho al denominado "núcleo duro" de las condiciones de empleo holandesas en los Países Bajos, establecido en la legislación y en los convenios colectivos vinculantes.

El Consejo de Ministros ha acordado enviar el proyecto de ley al Consejo de Estado para asesoramiento. El texto del proyecto de ley y el asesoramiento definitivo del Consejo de Estado se harán públicos una vez que se presenten a la Cámara de Representantes.

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

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 11 de junio de 2019, referentes al <u>trimestre febrero-abril 2019</u>, reflejan que la tasa de empleo se ha incrementado mientras que el número de desempleados ha descendido. La tasa de inactividad, por su parte, también ha observado un descenso.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*¹⁷, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,75 millones de personas trabajando**, un aumento de 357.000 con respecto al año anterior. La **tasa de empleo**¹⁸ **ha ascendido al 76,1%**, la más alta desde que comenzaran los registros. En términos anuales, la subida ha sido de cinco décimas.

Por su parte, hubo **1,30 millones de personas desempleadas**, un descenso de 112.000 en términos anuales. La **tasa de desempleo¹⁹ ha descendido al 3,8%**, la más baja desde el trimestre octubre-diciembre de 1974.

El número de personas entre 16 y 64 años económicamente inactivas²⁰ fue de 8,58 millones, 87.000 menos que el año anterior. La tasa de inactividad fue del 20,8%, una caída de dos décimas en términos anuales.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio**²¹ **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **aumentó un 3,4%** excluyendo las bonificaciones y un 3,1% incluyéndolas. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se incrementó un** 1,5% excluyendo las bonificaciones salariales y un 1,2% incluyéndolas.

A continuación, se analiza la evolución de las <u>tasas de empleo y el</u> desempleo, con ajuste estacional, desde el trimestre enero a marzo 1971

 $[\]frac{17}{\text{https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholds and individuals/household and individual surveys/labour force surveylfs}$

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

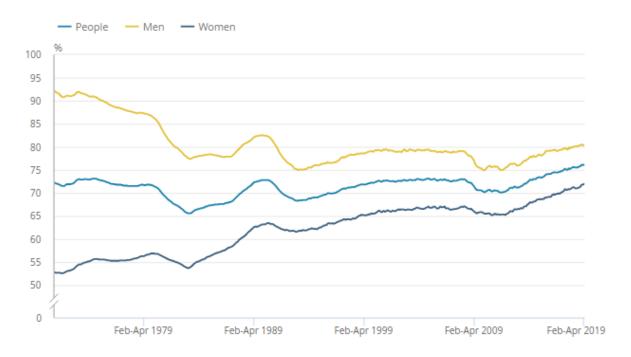
¹⁹ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

²⁰ 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.

²¹ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

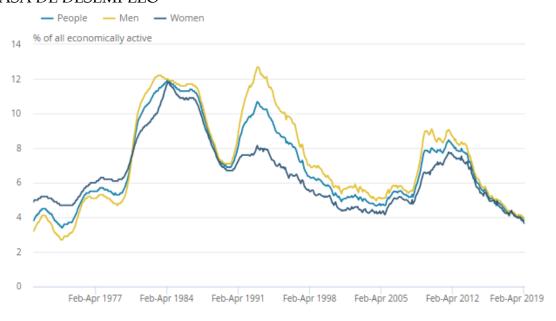
al periodo febrero-abril 2019 desglosado en mujeres, hombres y total (mujeres en azul oscuro, hombres en amarillo y total en azul claro).

1. TASA DE EMPLEO



Source: Office for National Statistics - Labour Force Survey

2. TASA DE DESEMPLEO

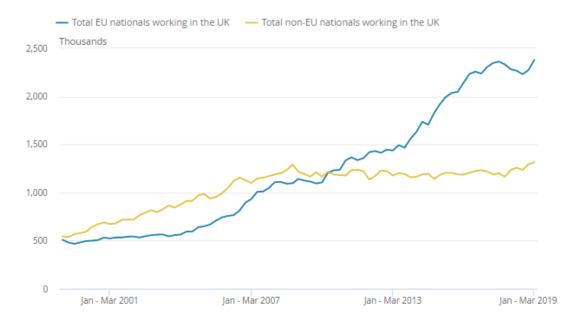


Source: Office for National Statistics - Labour Force Survey

El <u>salario semanal medio</u> de Gran Bretaña en el trimestre febrero-abril 2019 en términos nominales fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) creció respecto al año anterior un 3,4% sin tener en cuenta la inflación y un 1,5% ajustado por la misma.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) creció respecto al año anterior un 3,1% sin tener en cuenta la inflación y un 1,2% ajustado por la misma.

Por último, las estadísticas del mercado laboral incluyen <u>datos de empleo por nacionalidad y país de origen</u>, de forma trimestral. Según los mismos, en el trimestre enero-marzo 2019 había **2,28 millones de ciudadanos de UE trabajando en Reino Unido**, un aumento de 98.000 en términos anuales. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE aumentó en 80.000, alcanzando los 1,32 millones.



Source: Office for National Statistics - Labour Force Survey

INFORME SOBRE EL PROGRESO DEL PROGRAMA DE TRABAJO-FORMACIÓN

El Comité de Cuentas Públicas del parlamento británico, *Committee of Public Accounts (PAC)*, publicó el pasado 22 de mayo un informe sobre la situación del programa de Trabajo-Formación, *Apprenticeships Programme*. El *PAC* pone de manifiesto el estancamiento del programa, observándose un descenso del 26% en el número de nuevos usuarios desde que el Gobierno introdujera el impuesto a las empresas

(apprenticeship levy²²) para sufragar el programa en 2017. Durante el año académico 2017-18 se registraron 375.800 incorporaciones al programa, 133.600 menos que en 2015-16, año en que se reformó el programa.

Aunque los niveles están mejorando, es probable que no se logre alcanzar el objetivo del Gobierno de llegar a los 3 millones de participantes para marzo de 2020.

En el año fiscal 2017-18 el Ministerio de Educación, del que depende el programa, destinó 1.600 millones de libras al programa de Trabajo-Formación. No obstante, debido a que los empresarios están utilizando una proporción mayor de aprendizajes "de alto coste" del esperado, el Ministerio prevé que incluso manteniendo los niveles actuales, el gasto podría elevarse a 3.000 millones para 2020-21. En caso de ser así, el Gobierno deberá tomar decisiones dirigidas a equilibrar la oferta y la demanda. Por ejemplo, una de las opciones, según el Ministerio, sería dar prioridad a determinados tipos de trabajo-formación frente a otros.

A continuación, se recogen las principales conclusiones y recomendaciones del informe del PAC:

1. El Ministerio no ha definido que aumento de productividad espera obtener del programa.

Un objetivo fundamental de los programas de trabajo-formación es hacer frente a los bajos niveles de productividad observados en Reino Unido. El Ministerio utiliza un índice de habilidades (*skills index*) para medir el impacto de estos programas en la productividad. Este índice tiene en cuenta el número de nuevos aprendizajes, el paso del trabajo formación al empleo y el subsiguiente aumento de los salarios. Este índice aumentó un 3% en el año académico 2016-17 y un 2% adicional en 2017-18 como consecuencia de una mayor participación en aprendizajes de mayor nivel económico y del giro hacia sectores con mayores retribuciones.

<u>Recomendación</u>: El Ministerio debería publicar el nivel de aumento del índice de habilidades que pretende alcanzar tanto a corto como a largo plazo.

2. La forma en que el programa está evolucionando pone en riesgo dejar de lado a personas con baja cualificación y a aquellos que proceden de comunidades más desfavorecidas.

El programa se está orientando hacia trabajos-formación de nivel alto. Solo un 20% de los programas está disponible para estudiantes de

²² Las empresas con más de 3 millones en nóminas deben destinar un 0,5% de las mismas a la Agencia para la Financiación de la Educación y la Formación Profesional (*Education and Skills Funding Agency*).

nivel 2²³, en comparación con el 40% de los programas anteriores. Este aumento de nivel ha supuesto, en parte, el descenso de participantes de las áreas más desfavorecidas. En 2017-18 sólo el 23% de los nuevos aprendizajes se realizaron en las regiones más desfavorecidas, por debajo del objetivo del Ministerio del 25%.

Recomendación: El Ministerio debería evaluar si existen suficientes programas de nivel 2 que permitan a los estudiantes que abandonan los estudios y a aquellos menos cualificados acceder fácilmente al trabajo formación e informar al Comité (PAC) en el plazo de 6 meses sobre las acciones que pretende llevar a cabo para reestablecer el equilibrio.

3. El enfoque del Ministerio para extender la participación entre los grupos menos representados ha sido inapropiado.

Uno de los cuatro principales objetivos del programa es atraer a aprendices de variados grupos sociales y demográficos. Sin embargo, los objetivos del Ministerio para el número de nuevos participantes de raza negra, asiáticos y de minorías étnicas -así como de aquellos con dificultades de aprendizaje, discapacidad o problemas mentales- son poco ambiciosos y se sitúan muy por debajo del nivel de representación de estos grupos en el total de ciudadanos en edad de trabajar. Además, el programa no fija objetivos por razón de sexo.

Recomendación: El Ministerio debería establecer objetivos más amplios en materia de diversidad que alcancen tanto a las minorías étnicas como a aquellos con dificultades de aprendizaje, discapacidad o problemas mentales. A falta de objetivos por razón de género, se debería evaluar el impacto de las iniciativas para atraer a más mujeres a programas de trabajo-formación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas e informar al Comité en el plazo de 6 meses sobre sus planes para solucionar esta baja representación.

4. El programa no está apoyando suficientemente a las empresas más pequeñas.

El dinero recaudado con el impuesto para el aprendizaje debe servir para pagar todos los programas de trabajo-formación, incluyendo los de empresarios que no están obligados a abonar la tasa. Los empresarios que pagan el impuesto pueden acceder directamente a estos fondos para pagar por sus aprendizajes. Por el contrario, aquellos que están exentos de su abono acceden al aprendizaje a través de proveedores de formación que se financian mediante

²³ https://www.gov.uk/apprenticeships-guide

contratos con la Agencia de Fundación de Educación y Habilidades (*Education and Skills Funding Agency*, ESFA²⁴).

Recomendación: El Ministerio debería asegurar que los pequeños empresarios pueden beneficiarse al completo del programa, incluyendo la posibilidad de proteger la financiación de los empresarios exentos del impuesto, así como evaluar la viabilidad de utilizar los fondos de la tasa ya expirados (las empresas tienen 24 meses para usarlos) para respaldar su desarrollo en otras áreas del país.

5. Muchos participantes de programas de trabajo-formación están recibiendo formación de proveedores con bajos estándares.

En 2017-18 casi un tercio de los aprendizajes inspeccionados por Ofsted²⁵ estaban recibiendo formación por parte de proveedores que recibieron una calificación de "inadecuada" o de "requiere mejorar". La baja calidad de algunos proveedores contribuye a una situación en la que un 30% de los participantes no termina su aprendizaje correctamente cada año (132.000 en 2016-17).

<u>Recomendación:</u> ESFA debería evaluar el impacto de sus actuaciones con los proveedores que cuentan con un bajo ratio de terminación de contratos e informar al Comité sobre sus conclusiones en el plazo de 6 meses.

6. No hay confianza en la forma de evaluar los aprendizajes una vez finalizados.

Cada aprendizaje debe ser evaluado a su finalización por una entidad imparcial. Los proveedores de formación y los empresarios han expresado su preocupación sobre si habrá suficientes asesores para cubrir la demanda de evaluaciones.

<u>Recomendación:</u> ESFA y el Instituto para Aprendizaje y Educación Técnica (*Institute for Aprenticeship & Technical Education*) deberían informar al Comité en el plazo de 6 meses con los siguientes fines:

 Proporcionar más detalles sobre la cobertura y capacidad de las organizaciones de evaluación de terminación de aprendizajes; específicamente, deberían fijar el alcance por región y porqué algunos programas solo cuentan con un organismo de evaluación.

²⁴ https://www.gov.uk/government/organisations/education-and-skills-funding-agency

²⁵ Oficina de Estándares en Educación, Servicios para niños y Habilidades https://www.gov.uk/government/organisations/ofsted

 Informar sobre las medidas que tomarán para simplificar y fortalecer las garantías de calidad con el fin de infundir más confianza en que los organismos de evaluación son imparciales y consistentes.

PLAN PROVISIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE SALUD BRITÁNICO (NHS)

El Servicio Nacional de Salud británico (*NHS*) publicó el pasado mes de enero el Plan a Largo Plazo del SNS (*NHS Long Term Plan*)²⁶. Se trata de una ambiciosa propuesta, a 10 años vista, que tiene como fin adaptarse a los desafíos futuros, mejorar los servicios para la infancia, asegurar la salud de los ciudadanos y promover un envejecimiento saludable. Más recientemente, el 3 de junio, ha visto la luz el Plan Provisional de los trabajadores del *NHS* (*Interim NHS People Plan*) para el período 2019-20, que pasamos a analizar.

El *Interim NHS People Plan* tiene por objetivo llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Lograr que el *NHS* sea el mejor lugar posible para trabajar, convirtiéndolo en un excelente empresario que valore y apoye a sus trabajadores, impulse sus carreras e invierta en ellos.
- Mejorar la cultura de liderazgo, puesto que un liderazgo comprensivo, positivo y centrado en la mejora promueve una cultura institucional que repercute en un mejor trato al paciente. La cultura de liderazgo debe mejorarse tanto a nivel nacional como local.
- Dar prioridad a las acciones para solventar la falta de enfermeras. Aunque existe falta de personal en varias profesiones del NHS, el reto más urgente es la falta de enfermeras, siendo necesario actuar inmediatamente para atajar esta situación. Para ello se tomarán diversas acciones encaminadas a la retención de las enfermeras existentes, se aumentará la oferta de estudios universitarios, se mejorará la experiencia del estudiante, se tratará de reducir el desgaste y posterior abandono de las trabajadoras y se fomentará la vuelta al sector, así como la contratación internacional.
- Contar con una plantilla que proporcione una atención sanitaria para el siglo XXI. Será necesario no solo aumentar el número de trabajadores, sino transformar la plantilla de manera que se cuente con una provisión de habilidades más amplia y variada. Asimismo, los nuevos roles y maneras de trabajar deben aprovechar al máximo las oportunidades

²⁶ Sobre este plan ya se informó desde la Consejería.

que ofrecen las innovaciones tecnológicas y científicas, ya que éstas pueden transformar la atención al paciente y permitir contar con más tiempo para cuidarles.

- Desarrollar un nuevo modelo de funcionamiento para la plantilla. Para ello es necesario continuar realizando un trabajo colaborativo, teniendo claro cuáles son las necesidades a nivel local, regional y nacional, y una mayor planificación de las actividades que puedan ser desempeñadas por los sistemas locales de cuidados integrados (ICSs²⁷).
- Actuar de forma inmediata durante el presente año fiscal (2019-20) mientras se prepara un plan integral para los próximos cinco años. Con el fin de acometer los cambios necesarios se establecen una serie de actuaciones para lo que queda de año. Al mismo tiempo se continuará trabajando y colaborando para publicar este mismo año el Plan a largo Plazo de cinco años.

_

 $^{^{27}\} https://www.englan\underline{d.nhs.uk/integratedcare/integrated-care-systems/}$

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

LA REGULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ALEMANIA

Índice:

- 1. La normativa alemana en materia de jornada laboral
- 2. El control del cumplimiento de la jornada por la inspección y las horas extras
- 3. La aplicación sentencia del TJUE en Alemania

Este artículo comienza describiendo brevemente la normativa alemana en materia de jornada laboral, regulada por la Ley sobre la jornada de trabajo.

El siguiente apartado presenta tres de los principales temas de discusión en esta materia: el control del cumplimiento de la jornada por la inspección, las horas extras no retribuidas y el propósito de la patronal de flexibilizar la ley, sobre todo en lo que se refiere a los períodos de descanso.

Finalizamos detallando la normativa alemana en materia de registro de jornada y el debate suscitado por la sentencia del TJUE del 14/5/2019 en el asunto C-55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank, S.A.E.).

1. La normativa alemana en materia de jornada laboral

La Ley sobre la jornada de trabajo (Arbeitszeitgesetz)²⁸ limita la jornada de trabajo diaria, fija las pausas mínimas durante las horas de trabajo y los períodos mínimos de descanso entre el final y la reanudación del trabajo, así como los períodos de descanso en domingos y días festivos. También contiene disposiciones acerca de la protección en el trabajo en turnos de noche.

La ley transpone al derecho nacional alemán la Directiva europea 93/104/CE, de 23 de noviembre de 1993, y la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación de la jornada de trabajo

²⁸ https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/index.html

Ámbito de aplicación

La Ley de la jornada de trabajo se aplica en principio a todos los empleados (trabajadores y aprendices). De acuerdo al artículo 18 de la ley están excluidos los siguientes colectivos:

- Directivos de acuerdo al artículo 5 (3) de la Ley de la Constitución de la empresa,
- Médicos jefes
- Los directivos de los servicios públicos y sus representantes, así como los trabajadores de la administración pública facultados a tomar decisiones independientes en materia de personal,
- Trabajadores que conviven en el hogar con la persona que atienden o cuidan bajo su propia responsabilidad,
- El ámbito litúrgico de las iglesias y comunidades religiosas,
- Personas menores de 18 años a las que se aplica la Ley de protección del empleo juvenil,
- Tripulantes de la marina mercante, a los que es de aplicación la Ley del Trabajo Marítimo,
- Personal de la aviación, al que le es de aplicación la EU-OPS (Subparte Q).

La Ley sobre la jornada de trabajo no se aplica a funcionarios ni a los miembros de las Fuerzas Armadas. Los funcionarios públicos están sujetos a reglamentos especiales sobre la jornada de trabajo de los funcionarios públicos (del gobierno federal y de los gobiernos regionales). Las disposiciones sobre la jornada de trabajo regulados por los artículos 3 a 13 de la Ley tampoco se aplican al personal laboral que desempeñan funciones soberanas -y, por lo tanto, funciones correspondientes a un funcionario - a menos que exista un convenio colectivo para estos casos (art. 19).

Desde el 1 de enero de 2016, la Directiva sobre la jornada de trabajo de la UE en combinación con la Ordenanza sobre la jornada de trabajo de los soldados (SAZV) se aplica a los miembros de las FF.AA. Ambas han sido incorporadas a la Ley sobre la jornada de trabajo de los soldados.

Normativa básica sobre la jornada de trabajo

A los efectos de la presente Ley, se entenderá por tiempo de trabajo el período comprendido entre el comienzo y el final del trabajo sin que se computen las pausas. Según el artículo 3, la jornada de trabajo de los trabajadores no puede exceder de ocho horas. Sólo puede ampliarse hasta diez horas si en un plazo de seis meses naturales o en un período de 24 semanas no se supera la jornada laboral media de ocho horas. En el caso de los trabajadores con turnos de noche, el período para el cálculo de la jornada media se reduce a un mes (artículo 6, apartado 1, frase 1).

Podrá divergir de esta norma básica en los siguientes supuestos: si existe el riesgo de que se estropeen materias primas o alimentos, si pueden fracasar los resultados de un trabajo, en la enseñanza y la investigación, en caso de trabajo preliminar o finales inaplazables o en el cuidado y la atención a personas o animales en días concretos. La duración media de la jornada de trabajo semanal de 48 horas no podrá superarse durante seis meses o 24 semanas. (artículo 14)

Esta normativa básica puede ser modificada siempre y cuando así lo regule un convenio colectivo sectorial o de empresa o mediante excepciones a la ley autorizadas por los organismos competentes.

Trabajo en domingos y festivos

De acuerdo con el artículo 9, los empleados no pueden trabajar los domingos y días festivos entre las 0:00 y las 24:00 horas. Si se trata de trabajos distribuidos en turnos de día y de noche, el inicio o el final del descanso dominical y de días festivos puede ser adelantado o retrasado hasta seis horas, en el caso de los chóferes este adelanto o retraso podrá ser de dos horas.

También esta normativa básica puede ser modificada mediante un convenio colectivo sectorial o de empresa o autorización previa de los organismos competentes.

Pausas y períodos de descanso

El artículo 4 prevé una pausa de al menos 30 minutos si la jornada tiene una duración superior a las seis horas y de 45 minutos si es superior a nueve horas. Las pausas pueden dividirse en períodos de al menos 15 minutos y los períodos de trabajo sin pausa no pueden ser superiores a las seis horas.

De acuerdo al artículo 5, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente el trabajador tiene derecho a un período de descanso de al menos once horas. Éste podrá reducirse a diez en diversos sectores (hospitales, atención a la dependencia, gastronomía, empresas de transporte, radio, agricultura), siempre y cuando los trabajadores puedan disfrutar de un descanso de doce horas en un plazo no superior de cuatro semanas.

Si el período de descanso en hospitales y otros centros dedicados a la atención y a los cuidados de personas se reduce por encontrarse el trabajador de guardia, este podrá recuperar el período de descanso no disfrutado en otro momento, siempre y cuando no sea superior a la mitad del total del total del período de descanso.

Infracciones

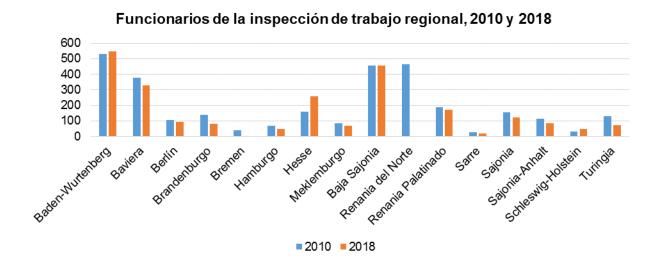
El artículo 22 de la ley específica las sanciones económicas que podrán alcanzar los 15.000 euros. Si el empleador incumple las disposiciones sustantivas de la ley y no sólo sus obligaciones de información y si la salud o el trabajo del empleado se ven amenazados a resultas de este

incumplimiento, o si el empleador repite persistentemente la infracción, se le podrá sancionar con una multa o una pena de prisión de hasta un año.

2. El control del cumplimiento de la jornada por la inspección, las horas extra no retribuidas y el debate sobre la flexibilización de la Ley

La competencia para el <u>control del cumplimiento de la Ley de la Jornada de Trabajo</u> (Arbeitszeitgesetz) recae en Alemania en la Inspección de Trabajo regional. En su respuesta al grupo parlamentario de La Izquierda²⁹, el Gobierno detalló la dotación de personal de los organismos de inspección así como la actividad inspectora de estos organismos.

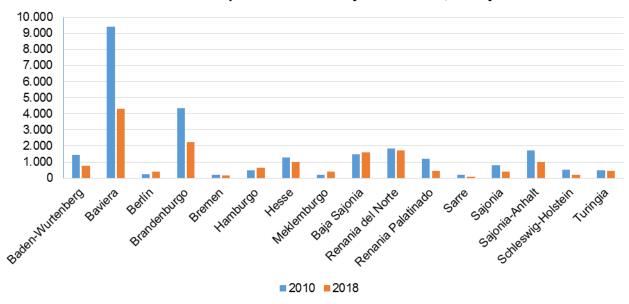
En primer lugar, el Gobierno destaca que el número de funcionarios dedicados a la inspección ha pasado de 3.064 a 2.399 (-21,7%) entre 2010 y 2018, si bien señala que los datos de los gobiernos regionales no permiten especificar el número exacto de funcionarios dedicados al control del cumplimiento de la Ley sobre la jornada de trabajo.



Llama la atención que el número de actuaciones de las inspecciones de trabajo regionales para controlar el cumplimiento de la Ley sobre la jornada de trabajado haya caído – en parte sensiblemente – en 14 de las 16 regiones, pasando el número total de 25.946 en 2010 a 15.807 en 2018 (-39,01%).

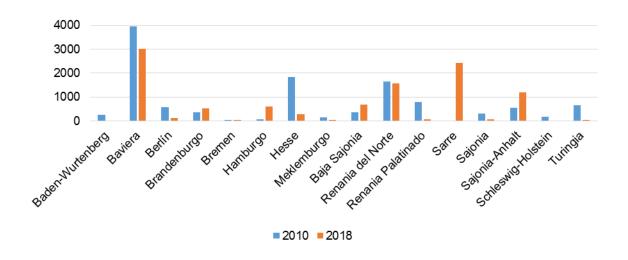
²⁹ http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/113/1911376.pdf





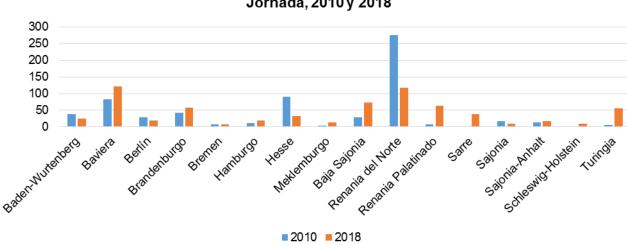
El número de infracciones detectadas ha pasado de 11.891 a 10.854 en ese período, una caída del 8,7%. No obstante, llama la atención el elevado número de infracciones detectadas en algunas regiones. Las 4.318 actuaciones de la Inspección en Baviera permitieron detectar 3.026 infracciones, las 90 actuaciones en el Sarre incluso 2.000 infracciones.

Infracciones contra la Ley de la jornada, 2010 y 2018



A pesar de la fuerte contracción del número de inspectores, de actuaciones de la inspección y de las infracciones detectadas, el número de apercibimientos, sanciones y denuncias por incumplimiento de la Ley sobre la jornada de trabajo han aumentado un 4,3%, pasando de 654 a

682, una cantidad que puede considerarse exigua, motivo por el cual La Izquierda afirma³⁰ que los datos revelan la falta de voluntad de los gobiernos regionales para imponer la normativa en materia de jornada laboral.



Apercibimientos, sanciones, denuncias por incumplimiento de la Ley de la Jornada, 2010 y 2018

Otro tema que ha sido motivo de debate en Alemania es el elevado número de horas extras que realizan los trabajadores en Alemania, aproximadamente la mitad de ellas sin recibir un salario.

El Instituto para Estudios del mercado de trabajo y las profesiones (IAB) de la Agencia Federal cifra³¹ el número de horas extras retribuidas en 1.144 millones en 2018 y en otras 1.011 millones el número de horas extras realizadas sin recibir un salario. Si bien el número de horas extras no retribuidas es inferior al registrado hace 20 o 10 años, sigue siendo considerable.

Horas extras en Alemania, 1998, 2008 y 2018				
	1998	2008	2018	
Total horas extra retribuidas (en millones)	1.153	841	1.144	
Total horas extra no retribuidas (en millones)	1.175	1.218	1.011	
Horas extra retribuidas por trabajador	33,5	23,1	28,2	

³⁰ https://www.linksfraktion.de/themen/nachrichten/detail/arbeitszeitgesetz-weniger-kontrollen-vieleverstoesse/

³¹ http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZ Komponenten.xlsx

Horas extra no retribuidas por trabajado	r 34,1	33,5	24,9
--	--------	------	------

El sindicato de la gastronomía y hostelería NGG cifra³² los salarios no recibido en 25.000 millones de euros para el conjunto del país y de los sectores económicos. Según esta organización, una evaluación del microcenso desvela que en la gastronomía y hostelería aproximadamente la mitad de las horas extra no son retribuidas. Sobre todo en el período vacacional muchos de los 1,7 millones de trabajadores de este sector se ven obligados a realizar estas horas extra, y a menudo el pago no es declarado. El número total de horas trabajadas en este sector en 2017 ascendió a 1.310 millones, incluídas las 27,5 millones de horas extra, de las que solo 15,3 millones fueron retribuidas. Los trabajadores del sector dejaron de percibir a una masa salarial de 130 millones de euros.

El tercer tema de debate es la propuesta de la patronal de flexibilizar la Ley sobre la jornada de trabajo. El acuerdo de gobierno, firmado por CDU, CSU y SPD en 2018 los siguientes compromisos en esta materia:

- Crear un marco legal que permita conciliar los intereses de trabajadores, empresas y agentes sociales en materia de reparto de la jornada. El acuerdo hace especial hincapié en el interés de los trabajadores de conciliar la familia y el trabajo.
- Reformar la Ley sobre la jornada de trabajo para ofrecer la posibilidad a los agentes sociales de acordar cláusulas de descuelgue en los convenios colectivos que permitan crear proyectos piloto a nivel de empresa. El objetivo es impulsar experiencias de flexibilización de la jornada a nivel de empresa para afrontar los retos de la digitalización.

La interpretación de patronal y sindicatos de los acordado por los partidos que forman el Gobierno es completamente divergente. La Confederación de las Patronales alemanas (BDA)³³ exige:

- eliminar la limitación a ocho horas de la jornada regular diaria y pasar a un cómputo semanal de 48 horas y
- hacer posibles cláusulas de descuelgue que permiten a los agentes sociales acordar períodos de descanso inferiores a las once, pero nunca menos de nueve horas.

33 https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Arbeitszeitgesetz
https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BDA_New_Work.pdf/\$file/BDA_New_Work.pdf

_

³² https://www.ngg.net/pressemitteilungen/2019/umsonst-arbeit-25-milliarden-euroschwerer-ueberstunden-berg/

Se han sumado a esta reivindicación otras organizaciones como la Federación de la PYME de la CDU/CSU que agrupa a 25.000 empresarios.³⁴

Los sindicatos, por su parte, rechazan esta propuesta de la patronal. La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)³⁵ afirma que la Ley sobre la jornada de trabajo ya ofrece suficientes opciones de flexibilidad, también para la economía digital y son contrarios a cualquier reforma de la normativa vigente. La propuesta sindical apunta a abrir espacios de autonomía a los trabajadores para el reparto de la jornada. En este sentido, el 17/6/2019 la DGB publicó un documento³⁶ en el que propone

- Introducir el derecho subjetivo al trabajo móvil que deberá ser regulado por los agentes sociales,
- Mantener los límites de la jornada y los períodos de descanso
- Hacer obligatorio el registro de la jornada.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de salud y seguridad laboral.
- Introducir la obligatoriedad de definir objetivos individuales con la participación de los comités de empresa.
- Garantizar la protección de datos y la participación de los representantes de los trabajadores en este ámbito.
- Facilitar la comunicación electrónica de los sindicatos con los trabajadores.

3. La aplicación de la sentencia del TJUE en Alemania

La sentencia del TJUE del 14/5/2019 en el asunto C-55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank, S.A.E.)³⁷ ha suscitado un enorme debate en Alemania, debido a que la normativa alemana no cumple con el criterio de dicha sentencia.

La normativa alemana del registro de la jornada

La normativa alemana, en concreto la Ley sobre la jornada laboral (Arbeitszeitgesetz), no regula una obligatoriedad general de registro de la

³⁴ https://www.mit-bund.de/content/eugh-urteil-mehr-flexibilitaet-statt-mehr-buerokratie

³⁵ https://www.dgb.de/themen/++co++490334ea-3732-11e8-92b6-52540088cada

³⁶ https://www.dgb.de/themen/++co++072a2000-965a-11e9-8156-52540088cada

³⁷ https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061es.pdf

jornada de trabajo por parte del empresario. Sin embargo, hay tres supuestos para los que sí se regula la obligación de registro:

- El registro de las horas extraordinarias.
- En determinados sectores.
- Para trabajadores desplazados y en casos de cesión de trabajadores.

Registro de horas extraordinarias. La propia Ley sobre la jornada laboral (Arbeitszeitgesetz) prevé la obligatoriedad de que el empresario documente "la jornada del trabajador que supere la jornada de trabajo diaria regulada por el artículo 3.1 de esta ley" (artículo 16.2).

El empresario está obligado a documentar las horas trabajadas si superan las ocho horas diarias, aunque los convenios colectivos pueden modificar este tope de horas, así como a archivar este registro al menos durante dos años, poniéndolo a disposición de los organismos correspondientes. La ley no regula el formato o soporte de ese registro. Puede realizarse de forma manual o utilizando herramientas, y el empresario puede delegarlo en los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación puede conllevar una sanción económica de hasta 15.000 euros (artículo 22).

Según diversas sentencias de la Corte Federal de Trabajo y los tribunales superiores regionales de trabajo, la manipulación repetida y grave del registro de la jornada laboral por parte del trabajador puede ser causa de despido sin que el empresario deba presentar una amonestación previa, dado que la relación de confianza entre empresario y trabajador ha quedado seriamente dañada.

No obstante, algunas sentencias difieren de este principio tomando en consideración otros aspectos como los años de pertenencia del trabajador a la empresa o la ponderación del daño causado. Las sentencias sobre infracciones menores y puntuales en el registro de la jornada por parte del trabajador son menos incisivas.

Sectores en los que es obligatorio el registro de la jornada. La Ley sobre el salario mínimo interprofesional (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns - SMI) prevé en su artículo 17.1 que los empresarios en determinados sectores tienen la obligación de registrar el comienzo, fin y duración de la jornada de trabajo.

Esos sectores son los incluidos en el artículo 2a de la Ley para combatir el trabajo no declarado (Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung): construcción, gastronomía y hostelería, transporte de personas y bienes, logística, limpieza de edificios, silvicultura, industria cárnica, feriantes y montaje de stands en ferias y exposiciones.

La ley del SMI regula además que todos los empresarios que empleen a trabajadores en la modalidad de mini-empleo están obligados a registrar la jornada de trabajo de éstos con independencia del sector en el que trabajen. Dicha obligatoriedad no existe para miniempleados que trabajan en un hogar o para un familiar (cónyuge, pareja de hecho, padres e hijos).

El registro deberá producirse dentro de los siete días naturales posteriores a la jornada en cuestión. Esta ley tampoco regula el formato ni las herramientas técnicas de este registro; asimismo, los empresarios deberán guardar el registro durante dos años.

Según el Reglamento sobre la obligación de documentación regulada por la Ley sobre el salario mínimo interprofesional y la Ley sobre los trabajadores desplazados (Verordnung zu den Dokumentationspflichten nach den §§ 16 und 17 des Mindestlohngesetzes und den §§ 18 und 19 Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in Bezua auf bestimmte Arbeitnehmergruppen - Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung) se excluyen de la obligatoriedad del registro de la jornada a todos los trabajadores cuyo salario íntegro mensual sea superior a 2.958 euros o superior 2.000 euros si el empresario ha pagado el salario mensual de forma regular e ininterrumpida durante los 12 meses anteriores. Dicho reglamento también excluye de la obligación de registro a los cónyuges, las parejas de hecho, los hijos y los padres que trabajen para un empresario.

De acuerdo al artículo 21 de la ley, el incumplimiento de lo regulado por el artículo 17 en materia de registro de la jornada de trabajo podrá ser sancionado con una multa de hasta 30.000 euros.

Uno de los puntos centrales del debate sobre el SMI fue la obligación de registrar la jornada de trabajo. Las patronales y parte de los cristianodemócratas criticaron la normativa por considerar que suponía una carga burocrática excesiva pero finalmente fue aprobada. El Gobierno identificó a finales de 2015 el control de los registros de la jornada laboral como uno de los elementos fundamentales de la actividad de la inspección de trabajo. Dos informes recientes llegan a la conclusión de que en 2016 un número considerable de trabajadores continuaba percibiendo salarios

inferiores al SMI. El Instituto Alemán de Investigación Económica (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung - DIW) concluye que se trata de 1,8 millones de trabajadores mientras que la fundación sindical Böckler-Stiftung afirma que afectados 2,7 se ven millones trabajadores. Los dos informes coinciden en señalar que el registro incompleto de la jornada es una de las vías que utilizan algunos empresarios para eludir su obligación de pagar el SMI y recomienda reforzar el control del cumplimiento de la ley, que en Alemania es competencia de un organismo denominado Control Financiero de Trabajo no Declarado (Finanzkontrolle Schwarzarbeit - FKS), que depende de la agencia de aduanas.

Registro de la jornada de los trabajadores desplazados y en supuestos de cesión de trabajadores. La ley sobre los trabajadores desplazados (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer Arbeitnehmerinnen) regula en su artículo 19.1 que en los sectores para los que exista un convenio colectivo declarado de cumplimiento obligatorio para todo el sector con independencia de que el empresario pertenezca a la patronal, éste empresario está obligado a registrar la jornada de los trabajadores desplazados. El artículo 4 de dicha ley específica los sectores en cuestión: construcción, limpieza de edificios, servicios postales, seguridad privada, trabajos de minería relacionados con las minas de carbón, servicios de lavandería para clientes empresariales, servicios de evacuación de residuos, formación continua e industria cárnica. Para esta lev es de aplicación la exención de registrar la jornada de trabajo para trabajadores con salarios superiores a 2.958 euros o 2.000 euros si el empresario ha pagado dicho salario mensual de forma regular e ininterrumpida durante los 12 meses anteriores. El incumplimiento podrá ser sancionado de acuerdo al artículo 23 con una sanción de hasta 30.000 euros.

La Ley sobre la cesión de trabajadores (Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung) regula en su artículo 17c que el empresario que recurre a los servicios de una empresa de cesión está obligado a registrar la jornada del trabajador siempre y cuando exista un convenio colectivo sectorial aplicable a los trabajadores cedidos o que el legislador, a instancia de los agentes sociales, haya declarado vinculante para todo el sector un convenio colectivo. También esta ley prevé una sanción económica de hasta 30.000 euros en caso de incumplimiento de las obligaciones relativas al registro de la jornada.

Ambas leyes regulan que el empresario deberá registrar el comienzo, fin y duración de la jornada de trabajo. El registro deberá producirse a más tardar el séptimo día natural después de la jornada en cuestión. Ninguna

de estas dos leyes regula el formato y las herramientas técnicas de este registro, los empresarios deberán guardar el registro durante dos años.

Participación de los órganos de representación de los trabajadores. El empresario tiene la obligación de obtener el visto bueno previo del comité de empresa en lo relativo a la recogida de datos personales.

La normativa que regula los órganos de representación de los trabajadores (Ley de constitución empresarial, Betriebsverfassungsgesetz) prevé en su artículo 87.1 la participación de dichos órganos en los siguientes ámbitos: velar que la recogida, el procesamiento y el uso de datos personalizados se realice de acuerdo a la ley, que se respete el principio de evitar un acopio de datos, garantizar que se implementen las necesarias medidas técnicas y organizativas para la protección de datos y garantizar que se respeten los derechos de los afectados. En un principio, el artículo 87.1 de la ley no contemplaba la regulación de las nuevas tecnologías en el registro de la jornada, pero la jurisprudencia de la Corte Federal de Trabajo ha ido ampliando su ámbito de aplicación.

En materia de registro de la jornada de trabajo comprende los siguientes ámbitos: velar que la recogida, el procesamiento y el uso de datos personalizados se realice de acuerdo a la ley, que se respete el principio de evitar un acopio de datos, garantizar que se implementen las necesarias medidas técnicas y organizativas para la protección de datos y garantizar que se respeten los derechos de los afectados.

En un principio, el artículo 87.1 de la ley no contemplaba la regulación de las nuevas tecnologías en el registro de la jornada, pero la jurisprudencia de la Corte Federal de Trabajo ha ido ampliando su ámbito de aplicación.

La aplicación de la sentencia del TJUE en Alemania

La sentencia también del TJUE se aplicará a Alemania al basarse la Ley nacional sobre la jornada laboral en la Directiva de la UE. Como hemos indicado arriba, el registro completo del tiempo de trabajo sólo está previsto por ley para algunos sectores (por ej. conductores de camiones, trabajadores de la construcción, gastronomía e industria cárnica); para el resto de los sectores sería necesario una reforma de la ley por el Parlamento alemán o una confirmación de la sentencia europea por el Tribunal Federal de Trabajo. Sí es obligatorio en todo caso el registro de horas extraordinarias.

El ministro de Trabajo insta al cumplimiento de la ley. Afirma que se está examinando si es necesario introducir cambios legislativos para lo que buscará el dialogo con sindicatos y empresarios. "El registro de la jornada es necesario", afirmo el ministro en una entrevista, aunque puntualiza que habrá que estudiar las soluciones a plantear para los diferentes tipos de empresa. "Posiblemente podrá implementar diferentes medidas en función de las actividades concretas. En este sentido, la sentencia es relativamente abierta", opina Heil.

Mientras que los sindicatos saludan el fallo europeo, la patronal lamenta la burocracia y los gastos que generaría. El comunicado de la Federación Alemana de Patronales (BDA) critica que lo regulado por la sentencia no se ajusta a las necesidades de la digitalización y supondrá un perjuicio para aquellos trabajadores que hayan optado por flexibilizar su trabajo. Especialmente la patronal de la industria del metal se muestra crítica ya que ve en peligro las formas de trabajo flexible, muy extendidas en este sector. En concreto, señalan que esta sentencia supone en la práctica eliminar la jornada laboral denominada de confianza que se rige por la consecución de objetivos concretos y no por el número de horas presenciales.

También el ministro de Industria Peter Altmaier (CDU) ha criticado la sentencia y afirma que supondrá una mayor carga administrativa para las empresas. Afirma querer indagar el margen de actuación para poder flexibilizar un criterio que le parece excesivamente rígido y confía en que Alemania no tendrá que reformar su normativa.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) saluda la sentencia, opina que ésta limita la deregulación de la jornada y reclama del gobierno que introduzca a la mayor brevedad posible la obligación general del registro de la jornada. Annelie Buntenbach, miembro de la ejecutiva de la DGB, considerable inaceptable las 18.000 millones horas extra no remuneradas que los trabajadores acumulan anualmente. El sindicato del metal IG-Metall cree imprescindible encontrar mecanismos que permita ampliar la jornada utilizando la digitalización como argumento. El 3/6/2019 la DGB retoma el asunto en una nota de prensa, en la que afirma: "La sentencia demuestra una vez más lo beneficiosa que es UE para los trabajadores. La Directiva sobre el tiempo de trabajo y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea garantizan un máximo de horas de trabajo y períodos de descanso. Por lo tanto, la sentencia de los jueces de Luxemburgo es lógica: si los empleados no registran la totalidad de su jornada, no pueden ejercer y hacer valer sus derechos. En Alemania se trabajan más de 2.000 millones de horas extraordinarias al año, de las cuales más de 1.000 millones no so pagadas. Esto equivale a "un robo de salarios y de tiempo" (...).

Las organizaciones gremiales de médicos y periodistas coinciden en saludar la sentencia. Como señala uno de los portavoces de la organización de los médicos Marburger Bund, en los hospitales está al orden del día superar las horas de trabajo máximas establecidas por ley sin que los organismos supervisores intervengan. La organización de los periodistas recuerda que muchas redacciones exigen de los periodistas una disponibilidad ilimitada y que el registro de la jornada es una práctica poco común en este ámbito.

EL GOBIERNO APRUEBA EL PRIMER INFORME DE EVALUACIÓN DE LA LEY PARA EL FOMENTO DE LA TRANSPARENCIA SALARIAL*

El Consejo de Ministros aprobó el 10/7/2019 el primer informe de evaluación de vigor la Ley para el fomento de la transparencia salarial entre hombre y mujeres (Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern - EntgTranspG)³⁸.

En Alemania se registró en 2018 una brecha salarial no ajustada del 21% (2017: 21%) y del 6% en términos ajustados, lo que correspondería a 77 días trabajados al año no remunerados. Las mujeres trabajan más a menudo en profesiones peor remuneradas, en puestos de trabajo con jornada parcial (mujeres: 47%; hombres: 9%) y a menudo ocupan niveles jerárquicos inferiores. Un reciente estudio del Instituto de Investigación Económica revela que la brecha salarial de género aumenta particularmente en sectores donde las retribuciones entre las largas jornadas de trabajo resultan especialmente rentables frente a las jornadas parciales (actual brecha salarial no ajustada en Alemania: 21%; ajustada del 6%). El estudio "Atlas Salarial 2019" revela notorias diferencias regionales: la brecha salarial oscila entre el 16,4% en Mecklemburgo Pomerania-Occidental y el 26,5% en Baden-Wurtemberg.

La Ley para el fomento de la transparencia salarial

El Parlamento Federal aprobó el 30/3/2017 el proyecto de la Ley de transparencia salarial presentado por el Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud. Con la Ley de transparencia salarial se pretende conseguir una mayor justicia salarial entre hombres y mujeres.

El 6/7/2017 entró en vigor la Ley para el fomento de la transparencia salarial entre hombre y mujeres (*Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern - EntgTranspG*), que en su tercer capítulo regula los procedimientos empresariales para la aplicación y revisión de la igualdad salarial de género (artículos 17 a 20)

³⁸ https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html

así como los requisitos que deben cumplir los informes de auditoría (artículos 21 y 22) (ver anejo: traducción parcial literal).

La Ley introduce **tres instrumentos nuevos**:

- Los trabajadores en las empresas con más de 200 empleados tienen el derecho de solicitar información sobre la remuneración que perciben los compañeros que realizan trabajos similares.
- Insta a las empresas con más de 500 trabajadores a poner en marcha sistemas para la revisión de la estructura salarial y a garantizar la equidad salarial.
- Obliga a las empresas con más de 500 trabajadores a publicar los informes sobre las auditorías salariales previstas por la ley. En función de si la empresa está sujeta a lo acordado en la negociación colectiva, deberán publicar el informe, dependiendo del tipo de empresa, cada cinco o cada tres años. La auditoría presenta las siguientes características:
 - Debe englobar el conjunto de las actividades remuneradas realizadas en la empresa, con independencia de su naturaleza jurídica.
 - La auditoría deberá constar de tres partes: revisión de la situación, un análisis y un informe de resultados. La revisión y análisis deberán tratar las actuales normas retributivas, los distintos componentes retributivos y los procedimientos de evaluación del trabajo, evaluando si cumplen lo regulado por la ley.
 - El empresario podrá elegir libremente la metodología, y los instrumentos estadísticos deberán ser validados.
 - Los datos deberán estar diferenciados por sexo.
 - Si de la auditoría resultase una situación de discriminación salarial, el empresario está obligado a eliminarla.
 - En todo caso, la auditoría deberá hacer partícipes a los órganos de representación de los trabajadores y garantizar los derechos de protección de datos.

En lo relativo a la **negociación colectiva**, la ley regula que existe obligación por parte de las empresas de verificar la equivalencia del trabajo en caso de que se trate de normas retributivas estipuladas por ley, por convenio colectivo o por normas basadas en una orden vinculante de conformidad con el art. 19, párrafo 3 de la Ley de trabajo a domicilio. En la negociación colectiva, la determinación de los salarios suele estar basada en categorías profesionales, es decir, no hace mención explícita de aspectos de género. Sin embargo, algunas negociaciones sectoriales mencionan expresamente la igualdad salarial en su agenda. Así, por

ejemplo, el sindicato de la gastronomía y hostelería incluye la igualdad salarial en la tabla reivindicativa para la ronda negociadora de 2018.

En líneas generales, los sindicatos afirman que la negociación colectiva reduce la brecha salarial. En 2015 el salario íntegro por hora de los hombres era de 18,90 euros, mientras que en los sectores donde las retribuciones estaban reguladas por convenios colectivos ascendía a 23,60 euros. La media salarial de las mujeres era de 13,90 euros, en el ámbito de la negociación colectiva de 17,70 euros. Según estas fuentes, las mujeres se benefician más de sistemas retributivos regulados por la negociación colectiva. Mientras que la diferencia salarial entre personas con una profesión y función laboral similar es del 6,6% en el caso de los hombres, en el de las mujeres es del 9,2%, en función de estar acogidos a convenio o no.

El proyecto de ley fue ampliamente discutido antes de ser aprobado por el Parlamento. En la sesión abierta de la Comisión parlamentaria de Familias, Mayores, Mujeres y Jóvenes del 7/3/2017³⁹ varios de los expertos invitados señalaron que Alemania tiene una de las mayores brechas salariales de Europa, con un 21%. Alrededor del 14% podría explicarse por que las mujeres suelen trabajar a tiempo parcial, en empleos peor remunerados y además interrumpen su actividad laboral con mayor frecuencia.

Diversos expertos individuales, así como las representantes de la Federación Católica de Mujeres Alemanas, la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), de la Federación Alemana de Juristas, del Forum Equal Pay Day y de varias empresas también se pronunciaron a favor de una mayor transparencia en los salarios.

Sin embargo, varias de estas representantes criticaron que el análisis de la estructura salarial solo esté previsto para empresas con más de 500 trabajadores y sea voluntario, que los instrumentos de análisis no han sido definidos y que la ley no prevea una demanda colectiva para evitar consecuencias personales en caso de que un trabajador haga uso de su derecho individual. La Federación Alemana de Juristas criticó los umbrales y abogó por ampliar las normas al conjunto de las empresas con independencia del número de trabajadores.

Las organizaciones empresariales invitadas a la sesión apoyaron la voluntariedad del análisis de la estructura salarial y señalan que deben ser los mercados los que determinan los salarios, niegan que la discriminación sea una causa de la brecha salarial y critican la carga administrativa que puede suponer para las empresas.

³⁹ https://www.bundestag.de/presse/hib/2017_03/496280-496280

El debate en el Pleno del Parlamento del 30/3/2017 inmediatamente anterior a la aprobación definitiva de la Ley evidenció la división de opiniones y las moderadas expectativas de SPD y CDU, de que la ley pueda servir para superar la brecha salarial.

La diputada de la CDU, Nadine Schön y la vicepresidenta del Grupo Parlamentario del SPD Carola Reimann reconocieron que la ley no iba a servir para superar la brecha salarial, pero sí ofrecía a las mujeres un instrumento para combatirla. Schön admitió que la versión final de la ley responde a un compromiso entre los intereses empresariales en su Grupo Parlamentario y los intereses de las mujeres, difíciles de conciliar. Mientras que los primeros temen una carga burocrática excesiva para las empresas, las diputadas demócrato-cristianas son conscientes que el texto final es insuficiente. Reimann anunció que el SPD quiere endurecer considerablemente algunas de los aspectos regulados por la ley.

La entonces ministra para Familias (SPD) recordó que el objetivo principal de la ley es crear más transparencia. Verdes y La Izquierda afirmaron que la ley sería completamente ineficaz y recordaron que aproximadamente que los umbrales para las diferentes medidas excluían aproximadamente al 60% de las mujeres de su ámbito de aplicación.

Los principales resultados del informe

El "Informe del Gobierno Federal sobre la eficacia de la Ley para el fomento de la transparencia salarial entre hombres y mujeres así como sobre la situación de la implantación del principio de igualdad salarial en las empresas con menos de 200 trabajadores" (Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten)⁴⁰ consta de los siguientes apartados:

- Preámbulo
- Posicionamiento del Gobierno sobre los resultados de la evaluación
- Informe de evaluación de la consultora Kienbaum
- Posicionamiento de los agentes sociales sobre los resultados de la evaluación
- Anexos

La evaluación se basa en una revisión de la documentación de las empresas, entrevistas a representantes de diversos Ministerios y expertos, encuestas representativas a las Administraciones Públicas, representantes de trabajadores, trabajadores, trabajo de campo en diversas empresas y seminarios con expertos en la materia.

⁴⁰ https://www.bmfsfj.de/blob/jump/137224/bericht-der-br-foerderung-entgelttransparenz-data.pdf

Los autores **destacan** que, en líneas generales, la ley cuenta con un elevado grado de aceptación tanto en la empresa privada como en las empresas públicas. En lo relativo a los objetivos, estos son compartidos por trabajadores, empresarios y directivos de empresas públicas y privadas, sin bien solamente el 40% de las empresas con más de 200 trabajadores creen que la igualdad salarial es un tema importante. La igualdad salarial tiene un papel secundario para las empresas públicas, que suelen remitir a los convenios colectivos que regulan la estructura salarial para este sector. Además, los empresarios muestran ciertas reservas en relación con la carga administrativa que puede suponer, así como la falta de definición de algunos de conceptos jurídicos. Por otro lado, el 93% de los trabajadores afirma que la igualdad salarial es un tema de peso.

Sin embargo, los autores del informe constatan que la implementación de la ley dista mucho de estar libre de problemas.

Señalan que la ley apenas es conocida por trabajadores, empresarios o directivos del sector público y privado. Solamente el 77% de las empresas privadas, el 66% de los comités de empresa y el 51% de los trabajadores afirman conocer la ley.

El 60% las empresas privadas iniciaron medidas previas a la entrada en vigor de la ley (empresas públicas: 43%). Un tercio de las empresas ha recurrido a los servicios de organizaciones empresariales, consultoras o despachos de abogados.

El 61% de las empresas privadas ha analizado la estructura salarial, por regla general las empresas han encomendado la revisión de la estructura salarial a sus departamentos de recursos humanos. En lo relativo al derecho individual de consulta, el 14% de las empresas privadas con más de 200 trabajadores afirma haber recibido la consulta de uno de sus trabajadores, mientras que solo el 8% de las empresas privadas dice haber tramitado una de estas consultas. Por parte de los trabajadores de las empresas con más de 200 trabajadores, el 4% afirma haber presentado una consulta individual.

Algo menos que el 50% de las empresas privadas afirma haber revisado su estructura salarial, si bien la mayoría dice que la ley no fue el motivo principal de esta revisión. En el ámbito de la empresa pública, no afectado de forma directa por la ley, aproximadamente el 25% dice haber revisado los salarios.

En lo relativo a la obligación de elaborar un informe, la gran mayoría de las empresas obligadas ha cumplido con esta obligación, pero los autores subrayan que el 16% de las empresas encuestadas afirma no tener previsto cumplir con ella.

La revisión de la documentación de las 30 principales empresas alemanas cotizadas en el índice DAX, concluye que 24 de ellas ha cumplido con su obligación de presentar el informe. Sin embargo, un análisis detallado de otras 70 empresas con más de 500 trabajadores obligadas a presentar un informe de acuerdo a lo regulado por el artículo 21 de la Ley, desvela que solamente 16 lo han presentado.

En lo relativo a las empresas e instituciones públicas con menos de 200 trabajadores, a las que no les es de aplicación lo regulado por la ley, los autores constatan que aproximadamente la mitad ha analizado la normativa de la ley y algunas han implementado parte de ella de forma voluntaria

El informe incluye las siguientes **recomendaciones**:

Revisión de la Ley

- Precisar los términos jurídicos centrales para la ley (idéntico trabajo / trabajo similar)
- Mejorar la protección de los trabajadores que hacen uso de su derecho a solicitar información y estudiar la viabilidad de un sistema de revisión global de la estructura salarial, que no haga necesaria una solicitud individual.
- Especificar algunas de las normas que regulan el derecho a la información (interlocutor, sanciones en caso de incumplimiento por parte del empresario, aclarar las obligaciones a la hora de aportar pruebas).
- Obligar al empresario a hacer públicos los resultados del análisis de la estructura salarial.
- Sancionar el incumplimiento de la obligación de publicar los informes.
- Especificar los contenidos de los informes.
- Reducir el umbral de 500 trabajadores a 50, siguiendo la recomendación de la CE.

Implementar medidas de sensibilización

- Mejorar el grado de conocimiento que trabajadores, empresarios y comités de empresa tienen de la ley.
- Informar a trabajadores del derecho a recibir la información sobre la estructura salarial y a los empresarios de la obligación a proporcionar dicha información.
- Crear un sistema de certificación y un modelo unificado para los informes empresariales sobre la estructura salarial.

Reacciones al informe del Gobierno

El informe del Gobierno incluye los posicionamientos de los agentes sociales y del Gobierno.

Por su parte, el **Gobierno federal** valora de forma positiva algunos aspectos de la ley (revisión de la estructura salarial de las empresas) y francamente mejorables otros (uso del derecho individual de los trabajadores a solicitar información sobre la estructura salarial). Menciona expresamente la necesidad de mejorar el grado de conocimiento de la ley, saluda las propuestas especificadas por el informe para facilitar el ejercicio de este derecho. Se compromete a apoyar a las empresas sobre los instrumentos disponibles para realizar la revisión de la estructura salarial los informes y a velar por que las empresas cumplan con su obligatoriedad de publicar estos informes.

La **Confederación de Patronales Alemanas** (BDA) señala que la ley implica una carga administrativa superior a la pronosticada por el Gobierno durante su tramitación. Mantienen su crítica a la ley en su conjunto ya que, según afirman, no es eficaz para afrontar las causas estructurales de la desigualdad salarial (interrupciones de la actividad laboral, falta de plazas para la atención de menores y elección de profesiones). Rechazan las propuestas contenidas en el informe ya que consideran que supondría un endurecimiento de la ley y creen más eficaz incrementar la tasa de empleo femenino, lograr que las mujeres opten por profesiones con un elevado porcentaje de hombres y mejorar la calidad de la oferta de atención de menores.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) cree que el informe de evaluación demuestra las debilidades de la ley y por ello cree necesario endurecer algunas de las normas reguladas por la ley. En concreto mejorar la información а los trabajadores, obligatoriedad de realizar la revisión empresarial sobre la estructura salarial, incrementar las competencias de los comités de empresa en esta materia, ampliar el ámbito de aplicación de la lev eliminando los Asimismo, proponen crear un sistema de certificación, umbrales. establecer estándares claros y hacer obligatoria la revisión de la estructura salarial. En caso de incumplimiento por las empresas la DGB exige que se introduzcan sanciones. En lo relativo a los informes la DGB recomienda la eliminación del umbral de 500 trabajadores y que la presentación sea obligatoria y vaya acompañada de sanciones en caso de incumplimiento. En líneas generales, esta organización apuesta por un endurecimiento de los requisitos de esta ley, que en su conjunto valoran como un instrumento útil, si bien insuficiente.

La ministra Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud (BMFSFJ) Franziska Giffey (SPD) afirma en una nota de prensa⁴¹ del 10/7/2019 que una de las grandes virtudes de ley fue la de permitir que en las propias empresas se comienze a cuestionar las estructuras salariales. A la vez reconoce que el informe ha identificado varios de los aspectos de la ley que deben ser mejorado. Señala que esta ley forma parte de una estrategia integral para lograr la igualdad salarial entre las que se encuentran el incremento generalizado de los salarios, una orientación profesional para jóvenes libre de estereotipos, la mejora de las condiciones laborales de las profesiones relacionados con lo social y de la conciliación familia y trabajo. Anuncia la puesta en marcha de una plataforma⁴² que reúne diversos instrumentos para evaluar la estructura salarial

La **CDU** señala en un comunicado de prensa de 9/7/2019⁴³, que las encuestas y entrevistas en las que se basa el informe fueron realizadas al poco tiempo de entrar en vigor la ley por lo que en realidad la base empírica es pco fiable y solamente proporciona indiciosm aproximativos acerca de la eficacia de la normativa. Apoya las medidas de sensibilización anunciadas por el Gobierno, pero rechaza toda medida que suponga un endurecimiento de los preceptos legales.

El **SPD** señala en su comunicado⁴⁴ del 9/7/2019 que el informe de evaluación ha evidenciado que la ley no puede ser más que un primer paso. Reclaman las siguientes reformas: ampliar a la PYME el derecho individual a recibir información sobre la estructura salarial, facilitar el ejercicio de este derecho, introducir un sistema de certificación de los instrumentos de análisis de la estructura salarial, sancionar el incumplimiento de la ley y crear el derecho a una demanda colectiva en este ámbito.

Por su parte, **La Izquierda** se ha mostrado sumamente crítica con la ley en su nota⁴⁵ del 10/7/2019. Señala que no ha supuesto un avance hacía la igualdad salarial. Este partido exige eliminar los umbrales tanto para el derecho individual de los trabajadores a solicitar información sobre la estructura salarial como para la obligación de las empresas a analizar la estructura y publicar un informe, revertir la obligación de aportar pruebas como condición previa para poder solicitar la información, introducir instrumentos de análisis certificados y sancionar las infracciones. Asimismo, reclama una mejor distribución del trabajo no remunerado, la

 $[\]frac{\text{41 } \underline{\text{https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/erster-bericht-zum-entgelttransparenzgesetz-vorgelegt/137154}$

⁴² https://www.fpi-lab.org/wirtschaft/fpi-tool-compass/uebersicht/

⁴³ https://www.cducsu.de/presse/pressemitteilungen/wirksamkeit-des-entgelttransparenzgesetzes-weiter-beobachten

⁴⁴ https://www.spdfraktion.de/presse/statements/beim-entgelttransparenzgesetz-muessen-schritte-folgen

⁴⁵ https://www.linksfraktion.de/presse/pressemitteilungen/detail/entgelttransparenzgesetz-ist-ein-stumpfes-schwert-schliessung-des-gender-pay-gap-ernsthaft-angehen/

conversión en puesto de trabajo regulares y sujetos a convenio de los contratos precarios y la eliminación de las normas fiscales desincentivadoras.

También **Los Verdes** constatan⁴⁶ el fracaso de la ley y proponen eliminar la voluntariedad del análisis de la estructura salarial, mejorar el pago de las profesiones del ámbito social, introducir el derecho a una demanda colectiva.

Otros Informes sobre la eficacia de la ley

A comienzos de 2019, antes de la publicación del informe del Gobierno, ya habían sido publicados otros dos estudios que analizan la eficacia de la ley.

El **Instituto de Ciencias Económicas y Sociales** (WSI), cercano a los sindicatos, realizó en 2018 una encuesta representativa a 2.228 comités de empresa⁴⁷. Los autores concluyen que la entrada en vigor de la ley apenas ha tenido efecto en la mayoría de las empresas. Solamente el 12% de las empresas ha implementado alguna medida previa a la entrada en vigor de la ley. En el 13% de las empresas con un comité de empresa y con una plantilla entre 201 y 500 trabajadores los trabajadores se han dirigido a la representación de los trabajadores para hacer uso de su derecho a información, en las empresas con más de 500 trabajadores este porcentaje es 10 puntos superior. Concluyen que los trabajadores hacen un uso muy escaso de su derecho, la mayoría de las empresas no ha revisado su estructura salarial y el 24% de los comités de empresa afirma que la igualdad salarial no es competencia suya.

Los autores proponen:

- Hacer obligatoria la revisión de la estructura salarial.
- Facilitar el ejercicio del derecho individual a obtener información sobre la estructura salarial.
- Sancionar el incumplimiento de la ley.
- Revisar experiencias en otros países, sobre todo en Bélgica.
- Mejorar la información para empresarios y comités de empresa.

Por su parte, el **Instituto de Investigaciones Económicas** (ifo) ha publicado un informe⁴⁸ que recoge los resultados de una encuesta a 1.000 responsables de RR.HH. Los trabajadores han reclamado información sobre la estructura salarial en solamente en el 10% de las empresas encuestadas, en uno de cada siete casos esta consulta resultó en un ajuste salarial, concentrándose estos ajustes en empresas pequeñas y medianas. Solamente el 3% de los encuestados afirma tener en cuenta la

⁴⁶ https://www.gruene-bundestag.de/themen/frauen/entgelttransparenzgesetz-bleibt-wirkungslos

⁴⁷ https://www.boeckler.de/pdf/p wsi report 45 2019.pdf

⁴⁸ https://www.ifo.de/DocDL/sd-2019-04-peichl-schricker-etal-entgelttransparenzgesetz-2019-02-21.pdf

igualdad salarial para las nuevas contrataciones. A la vez aproximadamente el 90% afirma que la carga administrativa no es excesiva. Entre las razones para el bajo nivel de aceptación los autores identifican la falta de conocimiento por parte de los trabajadores y el poco interés de las empresas en dar a conocer la ley. También mencionan las dificultades técnicas que comporta comparar tareas o puestos de trabajo similares.

El informe propone mejorar la normativa en otros ámbitos para lograr la igualdad salarial:

- Eliminar la normativa fiscal que desincentiva la actividad laboral a jornada completa de las mujeres.
- Mejorar la conciliación familia y trabajo en las propias empresas (flexibilidad horaria, permitir excedencias por maternidad / paternidad).
- Modernizar las instituciones y cambiar los roles tradicionales.

Anejo: Traducción en extracto de la Ley para el fomento de la transparencia salarial entre hombre y mujeres (Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern - EntgTranspG),

"Capítulo 3 - Procedimientos empresariales para la aplicación y revisión de la igualdad salarial

Artículo 17- Procedimiento de evaluación empresarial

- (1) Los empleadores privados que de forma regular tengan más de 500 empleados estarán obligados a comprobar regularmente mediante un procedimiento de evaluación empresarial sus normas en cuanto a la remuneración y los distintos componentes retributivos, así como su aplicación en el cumplimiento del principio de igualdad salarial en el sentido de la presente ley. Si en un consorcio la empresa que ejerce el control tiene una influencia decisiva en las condiciones retributivas de por lo menos una empresa del consorcio, esta empresa que ejerce el control podrá ejecutar el procedimiento de evaluación empresarial para todas las empresas del consorcio de acuerdo a lo regulado por la frase 1.
- (2) Si se llevara a cabo un procedimiento de evaluación empresarial, este tendrá lugar bajo la responsabilidad exclusiva del empleador mediante los procedimientos en conformidad previstos por el artículo 18 y con la participación de los representantes de los distintos intereses en la empresa.

Artículo 18 - Implementación de procedimientos de evaluación empresarial

- (1) En el procedimiento de evaluación empresarial se incluirán las actividades que estén sometidas al mismo sistema retributivo, con independencia de la interacción concreta de normas jurídicas de derecho individual, colectivo o empresarial.
- (2) Los procedimientos de evaluación empresarial consistirán en una revisión de la situación, un análisis y un informe de resultados. El empleador tendrá libertad a la hora de elegir los métodos de análisis y los procedimientos de evaluación del trabajo tomando en consideración el derecho de participación empresarial. Se deberán usar métodos estadísticos validados. Se desglosarán los datos según el género, y a la hora de hacerlo, se preservará la protección de datos personales.
- (3) La revisión de la situación y el análisis incluirán las actuales normas retributivas, los distintos componentes retributivos y los procedimientos de evaluación del trabajo, y se evaluarán éstos y su aplicación con vistas al cumplimiento del principio de igualdad salarial en el sentido de la presente ley. Al hacerlo, deberá respetarse el artículo 4 y serán de aplicación mutatis mutandis el artículo 12, párrafo 1 y 2. En el caso de normas retributivas estipuladas por ley, por convenio colectivo o por normas basadas en una orden vinculante de conformidad con el art. 19, párrafo 3 de la Ley de trabajo a domicilio, no existirá obligación de verificar la equivalencia de la actividad. Se aplicará el párrafo 4 a las normas de retribución del derecho colectivo de las Iglesias o asociaciones religiosas de derecho público. Se aplicará mutatis mutandis el párrafo 4 a los regímenes retributivos de derecho colectivo de las iglesias o asociaciones religiosas.
- (4) Se resumirán los resultados de la revisión de la situación y de los análisis y podrán ser publicados dentro de la empresa.

Art.19 - Subsanación de discriminación salarial

Si del procedimiento de evaluación empresarial resultase una discriminación salarial de género, el empleador deberá adoptar las medidas adecuadas para subsanar esta discriminación.

Art. 20 Participación e información

- (1) El empleador informará a tiempo al comité de empresa sobre la planificación del procedimiento de evaluación empresarial presentando los documentos necesarios.
- (2) Se informará a los empleados sobre los resultados del procedimiento de evaluación empresarial. Se respetarán los art. 43, párrafo 2, y art. 53, párrafo 2, de la Ley sobre la de constitución empresarial [Betriebsverfassungsgesetzes, ley que regula los órganos de representación de los trabajadores nota de la traductora].

Sección 4 - Obligación de elaborar un informe por el empleador

Art. 21 Informe sobre la equiparación e igualdad de salario

- (1) Empleadores con una plantilla superior a 500 empleados que estén obligados a elaborar un informe de gestión de acuerdo con el los art. 264 y 289 del Código de Comercio, elaborarán un informe sobre equiparación e igualdad de salario que recoja lo siguiente:
- 1.- las medidas adoptadas por ellos para promover la igualdad entre hombres y mujeres y sus efectos, así como,
- 2.- las medidas adoptadas por ellos para restablecer la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Los empleadores que no lleven a cabo ninguna medida en el sentido del párrafo 1, punto 1 o 2, tendrán que justificar las razones en su informe.

- (2) El informe contendrá además información desglosada por sexo
- 1.- sobre el promedio total de empleados
- 2.- el promedio de trabajadores con jornada completa y a tiempo parcial.

Art. 22 Período de informe y publicación

- (1) De conformidad con el art. 21, párrafo 1, los empleadores que estén obligados por convenios colectivos de conformidad con el art. 5, párrafo 4, o adopten la aplicación de convenios colectivos de conformidad con el art. 5, párrafo 5, y que según el art.13, párrafo 5 hayan declarado su conformidad para aplicar las normas sobre retribuciones de acuerdo con el art.5, párrafo 5, elaborarán el informe cada cinco años. El período del informe abarcará los cinco años anteriores.
- (2) El resto de los empleadores de conformidad con el art. 21, párrafo 1, elaborarán el informe cada tres años. El período del informe abarcará los últimos tres años.
- (3) Los datos de conformidad con el art. 21, párrafo 2, se referirán respectivamente sólo al último año natural del período del informe. A partir del segundo informe, se especificarán las variaciones de los datos mencionados en relación con el último informe.
- (4) El informe de acuerdo con el art. 21 se adjuntará como anexo al siguiente informe de gestión de acuerdo con el art. 289 del Código de Comercio, que corresponda al respectivo período de informe y se publicará en el Boletín Oficial Federal".

ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

ALEMANIA

LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ALEMANIA

En la actualidad, la <u>política pública en materia de lucha contra la violencia contra las mujeres</u> en Alemania prima un enfoque basado en la **violencia doméstica** (siendo lo relevante para su calificación el ámbito en el que ésta se produce y no el género de los sujetos implicados) y no tanto, como en España, en la **violencia de género** (siendo lo relevante para su calificación la existencia de una relación de género machista). Ello supone, entre otras consecuencias:

- La actuación pública prima una orientación basada en la protección a la familia.
- Las estadísticas sobre violencia doméstica incluyen entre las víctimas tanto a los hombres como a las mujeres, así como a los descendientes menores.

En la actualidad se consideran <u>delitos</u> de violencia doméstica: el asesinato/homicidio, las lesiones físicas (leves, graves y mortales), la violación, el maltrato psicológico, la privación de la libertad y la prostitución forzada/proxenetismo, así como la violencia económica, que se refiere, por ejemplo, al impago de la manutención.

El ministerio <u>competente</u> en la materia a nivel federal es el Ministerio de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud (*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*).

El tema ha adquirido mayor <u>relevancia política</u> en los últimos años, con una mayor insistencia en la dimensión machista de la violencia ejercida contra las mujeres, sobre todo desde que en 2016 la Oficina Federal de Investigación Criminal (*Bundeskriminalamt*) viene publicando el Informe "Violencia Doméstica", que reúne estadísticas con datos desagregados por sexos.

Estadísticas sobre la violencia de género en Alemania

Respecto a las estadísticas, el último Informe "Violencia Doméstica" (Oficina Federal de Investigación Criminal, 2018) presentado el 20/11/2018 por el Ministerio de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, recoge estadísticas sobre las víctimas y presuntos agresores de violencia doméstica y también se incluyen algunos detalles no relevantes que no constan en este informe (como por ejemplo el porcentaje de víctimas bajo el efecto del alcohol y otras drogas). El Ministerio ha publicado anteriormente sólo otros dos informes sobre violencia doméstica

(de 2016 y 2017), por lo que podemos observar que es un tema de reciente debate en Alemania.

El actual informe sobre la violencia de género, presentado por la Ministra para Familias, Mayores, Mujeres y Jóvenes corresponde al año 2017. En ese año fueron asesinadas un total de 147 mujeres por sus parejas, otras 224 fueron víctimas de un intento de homicidio o asesinato. En total. 138.893 personas sufrieron violencia por parte de sus parejas (un incremento del 9,3% en comparación a 2017), de ellas 113.965 eran mujeres. Deben destacarse los siguientes aspectos del informe.

o En relación con las víctimas:

- 1. Las cifras de víctimas entre 2013 y 2016 aumentaron un 9,3%.
- 2. El número de víctimas de violencia doméstica en Alemania en 2017 fue de 138.893 personas.
- 3. El 82,1% fueron mujeres y únicamente el 17,9% fueron hombres.
- El porcentaje de víctimas femeninas es especialmente alto en los delitos de violación, maltrato psicológico y privación de la libertad individual.
- 5. En cuanto a la nacionalidad de las víctimas, el 71,6% son alemanas. El 28,4% restante consta, en su mayoría, de víctimas de nacionalidad desconocida, aunque también encontramos víctimas de nacionalidad turca, polaca, italiana, siria, rusa, serbia v rumana.
- 6. Respecto a la edad de las mujeres víctimas, cabe destacar que el mayor número de víctimas se concentra en la franja de edad 30-39 años (26,3%), concentrando la franja de edad entre los 21-49 el 65,4% del total.
- 7. Por último, cabe destacar que el 49,8% de las víctimas vivía en el mismo domicilio que su agresor, siendo mujeres el 81% de las mismas y siendo el cónyuge su agresor en el 52,6% de los casos.

En relación con los delitos:

- 1. Se registraron 179 delitos por asesinato u homicidio, siendo en 141 ocasiones la víctima una mujer.
- 2. El delito más frecuente fue el maltrato físico (sin consecuencias mortales), que representó el 61% de los casos.

3. A continuación, los delitos más habituales son el maltrato psicológico (23%) y el maltrato físico con resultado mortal o lesiones graves que conformó el 12% del total. Las violaciones representaron el 2%.

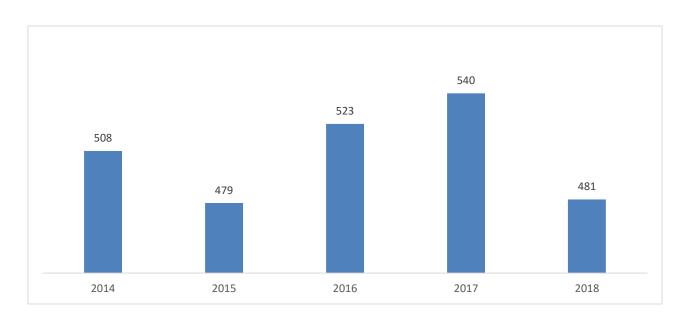
o En relación con los agresores:

- 1. El 80,6% del total eran hombres.
- 2. En la mayoría de los casos el agresor fue una pareja/ex pareja de la víctima (37,6% excónyuges, 33,6% cónyuges y 28,5% parejas).
- 3. El 94,3% de los casos eran mayores de 21 años.
- 4. El rango de edad más frecuente en los agresores fue de 30 a 39 años (32,1%), seguido por los de 40 a 49 años (21,3%).
- 5. Cuanto mayor es el rango de edad, mayor porcentaje de presuntos agresores hombres encontramos (<21:69,1%; 21<25: 76,1%; 25<30: 79,4%, 30<40: 80,9%; 40<50: 83,1%; 50<60: 84,0%; ab 60: 85,2%).
- 6. La nacionalidad de los presuntos agresores fue mayoritariamente alemana (67,8%), siendo el 32,2% restante personas cuya nacionalidad se desconocía, así como de ciudadanos turcos, sirios, polacos, italianos, serbios y rumanos.

Llama la atención que un reciente informe del servicio científico del Parlamento sobre la violencia doméstica y de género⁴⁹ analiza la estadística policíal. A diferencia del informe presentado en 2018 por la Ministra para Familias, Mayores, Mujeres y Jóvenes este documento recoge los asesinatos y homicidios de mujeres cometidos no solo por las parejas o maridos, sino también por familiares de las víctimas. Aplicando este criterio el número de mujeres víctimas en 2017 pasa de 147 a 540.

 $[\]frac{^{49}\ https://www.bundestag.de/resource/blob/647632/ce204302912166fa6154c1b01aa3452e/WD-7-073-19-pdf-data.pdf}$

Mujeres víctimas de asesinato u homicidio por sus maridos, parejas o familiares, 2014 a 2016



Fuente: Servicio científico del Bundestag, 2019

En este contexto, el partido La Izquierda ha exigido recientemente⁵⁰ que se introduzca el delito de feminicidio en la Ley de Enjuiciamiento Criminal (Strafgesetzbuch) poniendo como ejemplo las correspondientes normas en Argentina, Perú y España, la Declaración sobre Feminicidio de la OEA de 2008⁵¹, el informe de la Alta Comisaria para los Derechos Humanos⁵² de 2013, así como la iniciativa Spotlight de la Unión Europea⁵³. La Izquierda cree que la calificación de feminicidios supondría una mejora considerable a la hora de tipificar estos delitos: "A nivel internacional, para categorizar e identificar los asesinatos de mujeres como tales se utiliza cada vez más el término feminicidio. El reconocimiento del hecho de que las mujeres y las niñas son asesinadas a causa de su sexo, conduce (...) a mejorar considerablemente las campañas de prevención en los distintos países."

La cifra oscura en el ámbito de la violencia de género sigue siendo llamativa, si bien los estudios al respecto no son actuales. El 5/6/2019 la Comisión para Derechos Humanos del Bundestag invitó a diversos expertos a una sesión pública para conocer su opinión sobre el Informe del Gobierno Federal sobre los Derechos Humanos (19/7730). Diversas organizaciones criticaron que el último informe del Gobierno sobre la

⁵⁰ http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/100/1910062.pdf

⁵¹ http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/DeclaracionFemicidio-EN.pdf

⁵² https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/OnePagers/Gender motivated killings.pdf

⁵³ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-5906_en.htm y http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-18-5904_en.htm

incidencia absoluta de la violencia de género, es decir, también la que no figura en la estadística policial, data de 2004.

El Ministerio para Familias, Mayores, Mujeres y Jóvenes publicó un informe titulado "Situación de vida, seguridad y salud de las mujeres en Alemania" que recoge los datos de una encuesta representativa a 10.000 mujeres. Según esta encuesta, el 25% de las mujeres en Alemania entre 16 y 85 años han sufrido alguna agresión física o sexual por parte de sus parejas. El 40% de las mujeres encuestadas ha sufrido este tipo de agresiones, el 42% ha sido víctima de violencia psíquica. El 37% de las víctimas de agresión física y el 47% de las mujeres que han sufrido una agresión sexual no han hablado con nadie de esta experiencia. Un análisis detallado de la encuesta, publicado en 2014 por el Ministerio para Familias ("Violencia en relaciones de pareja") concluye que la violencia de género en una pareja se produce con independencia del estatus social. Entre los factores que incrementan el riesgo de que se produzca una agresión están la separación, así como experiencias violentas en la infancia o juventud.

El informe "Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE" de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁵⁶ (2014), concluye que en Alemania el 24% de las mujeres ha sufrido algún tipo de acoso (stalking) desde los 15 años y el 60% ha sido victima de acoso sexual.

La normativa para perseguir la violencia de género y proteger a las victimas

La normativa que ampara la lucha contra la violencia doméstica en Alemania es la Ley de protección contra la violencia de 11 de diciembre de 2001 (Boletín Federal I, pág. 3513) que regula en sus cuatro artículos las medidas legales de protección contra la violencia y el acoso, la cesión de una vivienda de uso común, el ámbito de aplicación, competencias y, por último, las normas penales (ver anejo). Otras normativas de aplicación en este tipo de delitos, según el caso, son el Código Civil (BGB), el Código Social (SGB), el Código Penal (StGB), la Ley sobre las parejas registradas del mismo sexo (Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft) o la Ley de residencia, así como las leyes policiales de los länder.

La última reforma en el ámbito penal data del año 2016 y ancla en el Código Penal el principio del "no es no".⁵⁷ El 7/7/2016 el Parlamento aprobó la Ley que reforma el Código Penal – Mejora de la protección de la

⁵⁷ https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2016/kw27-de-selbstbestimmung-434214

⁵⁴ Resumen en inglés: https://www.bmfsfj.de/blob/jump/84314/kurzfassung-gewalt-frauen-englisch-data.pdf

⁵⁵ https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gewalt-gegen-frauen-in-paarbeziehungen/80614

⁵⁶ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14 es.pdf

autonomía sexual. La reforma tipifica como delito cualquier acto sexual realizado contra la voluntad reconocible de otra persona, sin que tengan que mediar más condiciones previas. Aprovechar una situación de indefensión, amenaza, sorpresa, acción colectiva o violencia incrementará sensiblemente la pena.

La Ley modifica el artículo 177 del Código Penal e introduce nuevos delitos de acoso sexual y de participación en grupos que cometan una agresión sexual.

El artículo 177 del Código Penal tipifica como delito los actos sexuales realizados en contra la "voluntad reconocible" de un tercero o hagan que los lleve a cabo él mismo. Esta "voluntad reconocible" podrá expresarse verbalmente de forma explícita o implícitamente, por ejemplo, mediante el llanto o acciones defensivas. Para estos delitos se prevé una pena de entre seis meses y cinco años de prisión.

Se mantiene el delito de la coerción sexual, regulada anteriormente por el artículo 177 del Código Penal y definido como la superación de una voluntad contraria mediante el uso o la amenaza de uso de la fuerza o mediante la explotación de una "situación de indefensión".

El que cometa o haya cometido actos sexuales con una persona incapaz de formar o expresar su voluntad también será castigado con una pena de prisión de entre seis meses y cinco años. Esto incluye tanto los llamados delitos sorpresivos como aquellas situaciones en las que la víctima es amenazada.

También se prevé una pena de prisión de al menos un año si la incapacidad de la víctima para formular o expresar su voluntad se debe a una enfermedad o discapacidad. Son calificados como casos de coerción sexual (violación) particularmente grave aquellos en los que el agresor obliga a la víctima a realizar el acto sexual o en el que tiene lugar algún tipo de penetración, para lo que está prevista una pena mínima de prisión de dos años.

La reforma introduce como nuevo delito el acoso sexual. Se trata de delitos que no superan el umbral de materialidad previsto por el artículo 184h del Código Penal. Según la exposición de motivos, es un delito punible "tocar físicamente a otra persona de manera sexualmente determinada y acosarla", para lo que se prevé una pena de prisión de hasta dos años o una multa. En los casos graves, y en particular si el

delito se comete en grupo, se prevé una pena de prisión de tres meses a cinco años.

Con la nueva creación del 184j del Código Penal, el Gobierno quiere castigar a las personas que participan en un grupo que acosa a otras personas con el fin de cometer delitos penales, como el robo o el hurto, y de los que se derivan agresiones reguladas por el artículo 177 del Código Penal. La pena prevista para estos delitos oscila entre una multa y una pena de prisión de hasta dos años.

El artículo 177 revisado del Código Penal tiene efectos sobre las disposiciones de la Ley de residencia que regulan las deportaciones. Por consiguiente, una condena a una pena de prisión o una condena para menores en virtud del artículo 177 revisado del Código Penal, en función de la gravedad de la pena, puede resultar en una deportación de conformidad con el artículo 54 de la Ley de residencia. Además, en función de la gravedad del delito puede suspenderse la prohibición de deportación regulada por el artículo 60 de la Ley de residencia.

La violencia de género en el Código Penal alemán			
Delito	Definición	Pena	Base legal
Violencia doméstica	En Alemania no existe definición legal de la violencia doméstica. La violencia doméstica puede resultar en diversos delitos tipificados por el Código Penal, el hecho de que éstos se produzcan en el contexto de la violencia doméstica no constituye un agravante.	una sanción económica para	Código Penal
	a) daños corporales	a) 6 meses a 5 años, en casos graves 6 meses a 10 años y en casos muy graves 1 a 10 años	223 y

	b) insultos	b) 6 meses a 1 año, en caso de cometer el delito mediante una agresión 6 meses a 2 años	artículo 185
	c) amenazas	c) 6 meses a 1 año	artículo 241
	d) homicidio, asesinato	d) 5 a 15 años, en caso de asesinato cadena perpetua	artículos 212 y 211
	e) privación de libertad	e) 6 meses a 5 años, en caso de que sea superior a 1 semana o produzca un grave perjuicio para la salud: 1 a 10 años.	artículo 239
Violación	Si el agresor mantiene un acto sexual, incita al acto sexual o ejerce una práctica sexual o incita a que ésta la practique y que sea	Pena de prisión: 2 a 15 años.	Artículo 177, 6.2, nº 1
	vejatoria para ésta, sobre todo si va ligada a la penetración en el cuerpo de esta.		Artículo 177.7
		Casos especialmente graves: 5 a 15 años	Artículo 177.8
		En caso de fallecimiento de la víctima: 10 a 15 años o cadena perpetua	Artículo 178
Maltrato sexual de niños	Quien realice un acto sexual con una persona menor de 14	Pena de prisión: 6 meses a 10 años	Artículo 176.1, 2
	años (niño), incite a ésta a realizar el acto sexual, a realizar el acto con terceros o a tolerar ese acto realizado por terceros.	En casos especialmente graves (p.ej. con una humillación especial de la víctima): 1 a 15 años.	Artículo 176.3
		Si existe una pena previa en los 5 años anteriores: 1 a 15 años.	Artículo 176ª, 1

	T	Г	
		Si se produce un maltrato físico o peligro de muerte: 5 a 15 años.	
	Nº 1: Acto sexual realizado en presencia de un niño.	Pena de prisión: 3 meses a 5 años	Artículo 176.4
	Nº 2: Ordenar a un niño la realización de un acto sexual		
	Nº 3: Influir en un niño mediante publicaciones o herramientas TIC para que realice un acto sexual		
	Nº 4: Influir en un niño mediante reproducciones, grabaciones, discursos etc. Pornográficos.		
	Ofrecer a un niño o acordar con otros realizar algunos de los delitos tipificados por el artículo 176.1 a 4	Pena de prisión: 3 meses a 5 años	Artículo 176.5
	Violación de un niño por una persona mayor de 18 años, violación en grupo, riesgo de grave daño para salud o para la evolución física o anímica	Pena de prisión: 12 a 15 años	Artículo 176a.2
	Tener la intención de cometer uno de los delitos tipificados por el artículo 176. 1 a 3 y 4.1 y 4.2.	Pena de prisión: 2 a 15 años	
	Muerte a de maltrato sexual	Cadena perpetua o pena de prisión entre 10 y 15 años	Artículo 176b

Protección de las víctimas, medidas contra el agresor		
Delito	Medida de protección para las víctimas / sancionadoras contra el agresor	Base legal
Violencia doméstica	Servicio telefónico de apoyo a las víctimas.	
	Las medidas policiales están reguladas por las leyes policiales regionales. Por regla general la policía puede expulsar al agresor de la vivienda y dictar una prohibición de retornar a la misma con una vigencia de 10 días.	Leyes policiales regionales.
	La Ley para la protección contra la violencia y el acoso (Gewaltschutzgesetz) prevé diferentes instrumentos para proteger a las víctimas de su agresor. La víctima debe solicitar por vía judicial su aplicación.	Artículo 1 Ley de protección contra la violencia
	En caso de agresiones físicas, o una agresión contra la salud y la libertad o en caso de amenazar con una de estas agresiones el juzgado puede prohibir al agresor:	
	acceder a la vivienda de la víctima,	
	acercarse a un perímetro determinado de esta vivienda,	
	acercarse a determinados lugares frecuentados por la víctima,	
	contactar con la víctima, incluidas las comunicaciones electrónicas e	
	impulsar un encuentro con la víctima.	
	El juzgado puede acumular estas y otras medidas. La propia víctima puede solicitar dichas medidas.	
	En caso de incumplir las medidas ordenadas por el juzgado, el agresor comete un delito y será condenado a una multa o a una pena de prisión de hasta 1 año.	protección contra

Violación y maltrato sexual a un menor	El Tribunal puede prohibir al agresor el ejercicio de una profesión relacionada con menores por un período de hasta cinco años o de por vida.	
	El Tribunal puede ordenar el ejercicio supervisado de la profesión.	Artículo 181b del Código Penal
	En caso de haberse cometido el delito en el seno familiar puede ser retirada la patria potestad y la custodia.	

Las políticas para combatir la violencia de género

En el acuerdo de Gobierno firmado por SPD, CDU y CSU el 12/03/2018 los partidos firmantes se limitan al compromiso de una campaña contra la violencia de género al declarar lo siguiente:

"Queremos llevar a cabo una campaña de sensibilización a nivel nacional para combatir la violencia contra las mujeres y sensibilizar e informar al público en general sobre las ayudas, el apoyo y las posibilidades de acción contra la misma."

"Luchamos contra la violencia hacia las mujeres y los niños: Programa de acción para la prevención y el apoyo a las mujeres y los niños afectados por la violencia. Expansión impulsada por la demanda y seguridad financiera adecuada para la labor de Refugios para mujeres."

Según informa el Gobierno Federal⁵⁸ la puesta en marcha de lo acordado en el acuerdo de Gobierno se basará en tres elementos centrales: la mesa redonda "Violencia contra mujeres", un programa de financiación federal y un plan de acción del Gobierno Federal para combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica y el Plan nacional de acción del gobierno federal para combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.

La mesa redonda "Violencia contra mujeres" se reunió por primera vez en septiembre de 2018. Forman parte de esta mesa el Gobierno federal, los gobiernos regionales y los municipios y su objetivo principal es estudiar la ampliación de la oferta, asegurar su financiación y su desarrollo. Participarán en caso de necesidad diversos expertos, así como representantes de las organizaciones de apoyo y otras ONGs. Las instituciones representadas contraerán compromisos voluntarios

 $^{^{58}\ \}underline{http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/078/1907816.pdf}$

encaminados a mejorar la oferta de apoyo y elaborarán directrices homogéneas para programas de financiación federal, así como normas unificadas para la financiación como, p.ej., la financiación de los costes de las casas de acogida. Asimismo, estudiará la necesidad de crear normas unificadas como, p.ej., el derecho a contar con apoyo y asesoría.

El programa de financiación federal. La mesa redonda elaborará las directrices de este programa que contará con un presupuesto de 6,1 millones en 2019, año en el que el Gobierno tiene la intención de poner en marcha diversas experiencias piloto. A partir del año 2020 podrá solicitarse las ayudas en un proceso de convocatoria regular, ese año el programa contará con 30 millones de euros del Gobierno federal.

El Gobierno señala⁵⁹ que ha puesto en marcha un proyecto piloto en el que participan cinco gobiernos regionales y que servirá para identificar medidas concretas de desarrollo de las estructuras de apoyo. El proyecto piloto tiene una duración de dos años y evaluará también la transferibilidad de las diferentes medidas y se rige por el siguiente objetivo: "Toda mujer y sus hijos que estén amenazados de violencia deben poder obtener de forma inmediata protección, asesoría y acompañamiento. Toda mujer, que debe trabajar violencia sufrida en el pasado y hacer uso de sus derechos como víctima, debe tener acceso a las ayudas, asesoría, acompañamiento y en caso de necesidad terapia. Los menores afectados deben obtener ayuda específica."

El proyecto pretende dar respuesta por las siguientes tres preguntas:

¿Todas las mujeres víctimas de violencia reciben ayuda y protección de forma inmediata?

¿Qué servicios necesitan las mujeres que se encuentran en situación diversas? ¿Cuáles son las diferencias de los servicios que se necesitan en ciudades medianas, zonas rurales y grandes ciudades?

¿Cómo hay que diseñar el sistema de apoyo? ¿Qué tipo de colaboraciones garantizan una concatenación de los servicios?

Por último, el Gobierno se compromete a elaborar un Plan nacional de acción del gobierno federal para combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica. Dicho plan incluirá todas las medidas ya implementadas, así como las previstas para el futuro. Está previsto involucrar a la sociedad civil en este proceso de diseño.

⁵⁹ http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/007/1900752.pdf

Centros de acogida

Los centros de acogida para las víctimas de violencia de género son uno de los principales instrumentos en este ámbito. Un informe⁶⁰ del servicio científico del Bundestag de mayo de 2019 analiza la situación de estos centros.

El Gobierno Federal informa que existen aproximadamente 353 centros de acogida para mujeres víctimas de violencia de género y otros 41 pisos con un total de 6.800 plazas. Los gestores de estos centros suelen ser organizaciones del Tercer Sector o asociaciones de la sociedad civil.

La financiación de los centros deriva del artículo 2 de la Ley Fundamental que obliga al Estado a garantizar "el derecho a la vida y a la integridad física" de toda persona. Los modelos de financiación de estos centros varían en función de la región. Por regla general, suele ser un mix de fuentes de financiación públicas (gobiernos regionales y municipios), privadas (por las usuarias de estos servicios, en función de su capacidad económica) así como por las entidades gestoras de los centros. La diversidad es enorme, pues algunas regiones cuentan con leyes que regulan la asignación de fondos, otras solo con reglamentos. Solamente algunas de las regiones cuentan con estándares mínimos que los centros deben cumplir para tener acceso a las ayudas públicas (número de plazas, ratio personal / mujeres acogidas y cualificación de la persona). También varía los importes que los Gobiernos regionales destinan a los centros de acogida.

Las mujeres que acuden a estos centros pueden tener derecho a prestaciones a través del Código Social II (la prestación no contributiva), que contempla también la financiación de los gastos de manutención y alojamiento a través de la prestación social. Sin embargo, como señala el informe del servicio científico del Bundestag, en caso de no tener derecho a una de estas ayudas, las mujeres deben asumir el coste por su propia cuenta, lo que a menudo supone una carga excesiva. En caso de tener que trasladar su residencia a otra ciudad por motivos de seguridad a menudo los municipios se niegan a asumir el coste.

El grupo parlamentario de La Izquierda señala que Alemania no cumple lo recomendado por el Consejo de Europa⁶² (1 plaza en un centro de acogida por cada 7.500 habitantes), ya que la tasa es de 1:12.000. Si bien en total han podido ser acogidos 18.000 mujeres y niños, el número de

 $[\]frac{60}{https://www.bundestag.de/resource/blob/648894/7fe59f890d4a9e8ba3667fb202a15477/WD-9-030-19-pdf-data.pdf}$

⁶¹ https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80206000.pdf

⁶² https://www.coe.int/t/dg2/equality/domesticviolencecampaign/Source/Final_Activity_Report.pdf

personas que no han podido ser atendidas por falta de plazas es prácticamente idéntico. Según el informe científico del Bundestag faltan 14.600 plazas en centros de acogida de mujeres.

Una amplia coalición de organizaciones de la sociedad civil reclama⁶³ en respuesta al informe del Gobierno Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) una "normativa federal, supra-regional para garantizar una financiación de los centros de acogida de mujeres y de los centros de asesoría independiente de los casos individuales y ajustada a las necesidades".

Servicio telefónico de apoyo "Violencia contra mujeres"

El Parlamento aprobó en 2012 la Ley para la Creación y Funcionamiento del servicio telefónico de apoyo "Violencia contra mujeres". En 2013 este servicio telefónico inició su funcionamiento. Se trata de un servicio que funciona 24 horas al día y es accesible a través de teléfono, chat o correo electrónico. La asesoría es anónima, gratuita y es imposible rastrear la llamada, por ejemplo, a través de la factura mensual del teléfono.

El 24/6/2019 la ministra para Familia presentó el Informe anual⁶⁴ correspondiente a 2018. Este servicio, que para 2018 tenía un presupuesto de 8.497.000 euros, cuenta con una plantilla de 80 asesoras y ofrece asesoría en 17 idiomas extranjeros.

En 2018 el servicio fue contactado 73.356 veces. El 57% de los contactos (41.926) corresponden a solicitudes de apoyo o asesoría, el 33% fueron contactos interrumpidos, erróneos o fraudulentos. El 10% de los contactos hacen referencia de solicitud de material, consultas de prensa o de tipo general acerca de la oferta del servicio.

32.474 de los contactos realizados para buscar apoyo o asesoría fueron documentados en su totalidad, otros 6.302 pudieron ser documentados al menos parcialmente. Del primer grupo 23.365 contactos corresponden a personas directamente afectadas por violencia, 7.030 a familiares y amigos y 1.817 a personal especializado. En 19.108 de los casos se trataba de violencia doméstica o violencia de la pareja, en 4.113 de violencia sexual y en 2.120 casos de violencia psíguica.

_

⁶³ https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2017/06/CEDAW-Alternativebericht 2016 lang dt.pdf

⁶⁴ https://www.hilfetelefon.de/fileadmin/content/HT/Zahlen-und-fakten/downloads/Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen Jahresbericht 2018 web bf.pdf

La asesoría puede realizarse en 17 idiomas extranjeros, una posibilidad de la que hicieron uso 2.290 personas. Destacan las asesorías en árabe (576), farsi/dari (293) y ruso (234). En 2018 se realizaron 152 asesorías en español.

Una función central del teléfono es derivar a las demandantes de apoyo a servicios especializados, lo que sucedió en 21.673 de los 32.474 contactos completamente documentados. 12.836 personas fueron derivadas a centros de atención especializados, 5.095 a centros de acogida para mujeres y 774 a la policía.

El 89,3% de los contactos se efectúan a través del teléfono, el 10,7% a través de las diferentes modalidades online (7,3% chat, 1,5% formulario de contacto y correo electrónico respectivamente, 0,4% chat con cita previa). El 62,4% de los contactos se producen en los horarios regulares de atención al público (8 a 18.00 horas).

Fondo para las Víctimas de Abuso Sexual

El 26/6/2019 el Consejo de Ministros de la Federación aprobó el borrador de la Ley de Presupuesto para el 2020 con el que se amplía considerablemente la financiación del Fondo "Abuso sexual en la familia", que hasta la fecha ha recibido 11.500 solicitudes. Previa aprobación del Parlamento, los fondos se incrementarán en 28,4 millones de euros hasta alcanzar los 45,4 millones de euros en comparación con 2019.

El Fondo "Abuso Sexual en la Familia" existe desde mayo de 2013 como un sistema complementario de ayuda para las personas que en su infancia y/o juventud han sido víctimas de violencia sexual en la familia. Ofrece asistencia de baja intensidad. Los afectados pueden recibir prestaciones en especie como terapias hasta un máximo de 10.000 euros. En caso de gastos adicionales por el uso de la ayuda por discapacidad, se concederán hasta 5.000 euros adicionales.

Violencia digital

Haciéndose eco del "Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias acerca de la violencia en línea contra las mujeres y las niñas desde la perspectiva de los derechos humanos del Consejo de Derechos Humanos de la ONU"65, el grupo parlamentario de La Izquierda presentó a finales de 2018 una pregunta acerca de la violencia digital contra la mujer. Insiste en la necesidad de afrontar la violencia digital contra las mujeres ya que esta no solo tiene

⁶⁵ https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/184/61/PDF/G1818461.pdf?OpenElement

una creciente incidencia, sino que además puede estar ligada a la violencia física contra las mujeres. Si bien las evidencias empíricas son escasas, remite a una encuesta a los centros de apoyo para mujeres que constatan un considerable incremento de este tipo de violencia. En su respuesta, el Gobierno Federal admite que no existe una definición clara de la violencia digital y que, por ello, la estadística policial tampoco permite detallar su incidencia. Afirma que considera de poca utilidad tipificar el conjunto de acciones delictivas como "cibermobbing", la vía elegida por Austria, ya que no abarcaría todas las formas en las que se presenta la violencia digital contra las mujeres.

En cuanto a las actividades del Gobierno en este ámbito, remite al teléfono de asistencia para las víctimas de violencia de género (ver más abajo) y diversos proyectos financiados por el Ministerio para Familias como el ejecutado por la Federación de casa de acogida para mujeres y teléfonos de emergencia⁶⁶. En concreto este proyecto actúa en los siguientes ámbitos:

Información sobre la violencia en el ámbito digital de cercanía.

Información sobre la violencia en el ámbito digital público.

Cualificación del sistema de apoyo.

Reforzar la legislación.

Mejorar la coordinación, cualificación de los expertos, comunicación sobre la violencia digital.

Las prestaciones económicas para víctimas de actos violentos

El Consejo de Ministros aprobó el 26/06/2019⁶⁷ el proyecto de Ley para reformar la normativa que regula las prestaciones económicas para víctimas de actos violentos. Además de incrementar considerablemente las prestaciones y ayudas amplía la definición de violencia con el objetivo que también tengan cabida las víctimas de violencia sexual y de violencia síquica y prevé la creación de una red de gestores de caso que ayuden a las víctimas a solicitar las ayudas. Esta reforma cambiará profundamente una Ley aprobada en 1950 para garantizar la atención a las victimas de la guerra y sus familiares.

_

⁶⁶ https://www.aktiv-gegen-digitale-gewalt.de/de/

⁶⁷ https://www.bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/bundeskanzleramt/soziales-entschaedigungsrecht-1640562

La Federación Alemana centros de asesoría para mujeres y teléfonos de emergencia critica⁶⁸ los requisitos, para poder acceder a las ayudas (denuncia previa y obligación de abandonar la vivienda común con el agresor, demostrar haber sufrido la agresión), la dedicación exclusiva de los gestores de caso al proceso de tramitación de ayudas, la falta de evaluación de la reforma y el poco impulso de coordinación con los centros especializados en atender a las víctimas de la violencia de género.

La ratificación de la Convención de Estambul

El 1/7/2017, seis años después de su firma, el Parlamento Federal aprobó por unanimidad la Ley de ratificación de la Convención de Estambul. CDU, CSU y SPD saludaron la aprobación, la oposición aprovechó la ocasión para criticar la política del Gobierno en esta materia. La Izquierda reclamó una estrategia integral para combatir la violencia de género y más fondos para las casas de acogida de mujeres. Los Verdes señalan además la necesidad de mejorar la protección de las mujeres refugiados.

Según informa el Gobierno Federal⁶⁹ a mediados de febrero de 2015 en respuesta a una consulta de La Izquierda, Alemania cumplió los compromisos contraídos la Convención de Estambul incluso antes de la ratificación. Sin embargo, también reconoce que Alemania no dispone de un punto nacional de coordinación, previsto por el artículo 10 de la Convención. Más bien, el Gobierno opta por una descentralización de competencias, delegando en varios grupos de trabajo el desarrollo de este acuerdo. El Ministerio para Familias, el competente en materia de violencia acordará con el resto de los Ministerios las medidas estructurales necesarias para cumplir con lo estipulado por el resto de las carteras y los actores del sistema. El Gobierno apuesta por descentralizar coordinación, situándola en diversos grupos de trabajo ya existentes: grupo de trabajo sectorial con participación de las ONGs "violencia doméstica", grupo de trabajo sectorial para la transposición de la Directiva 2012/29/UE para la protección de las víctimas y grupo de trabajo sectorial "protección de niños y jóvenes de violencia sexual y explotación."

En lo relativo a la participación de la sociedad civil prevista por el artículo 9 de la Convención el grupo de trabajo sectorial "violencia doméstica" en el que participan el Gobierno Federal, los gobiernos regionales y diversas ONGs preparará el proceso de monitoreo por parte del Grupo de Expertos en la lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (GREVIO) del Consejo de Europa que previsto a partir de febrero de 2020. Por otra parte, el Ministerio para Familias elaboró en 2016 en colaboración

⁶⁸ https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/aktuelles/nachrichten/nachricht/neues-soziales-entschaedigungsrecht.html?file=files/userdata/bff 7%20Punkte%20f%C3%BCr%20das%20neue%20SER.pdf

⁶⁹ http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/078/1907816.pdf

con más de treinta organizaciones de la sociedad civil estándares para para prevenir la violencia de género en los centros de acogida de refugiados. En 2017 y 2018 este documento fue revisado, incluyéndose anejos específicos para el colectivo LGTB, refugiados con una discapacidad y refugiados traumatizados.

En este ámbito, el Gobierno señala que lo previsto por el artículo 18.1 de la Convención en relación a los colectivos especialmente vulnerables se crearon puntos de coordinación para la violencia de género en aproximadamente 100 centros de acogida de refugiados que elaboraron e implementaron planes de actuación específicos. Para ello contaron con material específico elaborado por UNICEF. A partir de 2019 estos instrumentos están disponibles para todas las empresas y organizaciones que gestionan los centros de acogida en una plataforma del Ministerio para Familias70

En cuanto a la especial protección de los menores prevista por el artículo 26 de la Convención, el Gobierno señala que en 2018 el Ministerio para Familias creó la Coordinadora federal para la asesoría especializada para combatir la violencia sexual en la infancia y la juventud (BKSF). Esta red reúne a todos los servicios especializados en la materia. La problemática principal en este ámbito es la insuficiente estructura en las zonas rurales y la falta de ofertas específicas para grupos especialmente vulnerables como niños y jóvenes inmigrantes o con una diversidad funcional. El Ministerio financia dos campañas específicas en el ámbito escolar (Trau Dich y Schule gegen sexuelle Gewalt), en diciembre de 2018 el Gobierno aprobó una estrategia específica para para combatir la violencia sexual en la infancia y la juventud.

El 5/6/2019 la Comisión para Derechos Humanos del Bundestag invitó a diversos expertos a una sesión pública para conocer su opinión sobre el Informe del Gobierno Federal sobre los Derechos Humanos (19/7730). Diversas organizaciones71 criticaron al Gobierno por la falta de una estrategia coherente que sirva para implementar la Convención de Estambul, prevenir la violencia, crear y financiar una estructura suficiente de apoyo y la investigación en este ámbito. Asimismo, creen necesario la existencia de un punto de coordinación al considerar insuficiente la dispersión de la coordinación en los diferentes grupos de trabajo. Critican que el último informe del Gobierno sobre la incidencia absoluta de la violencia de género, es decir, también la que no figura en la estadística policial, data de 2004.

⁷⁰ https://www.gewaltschutz-gu.de/

⁷¹ Ver por ejemplo el documento presentado por medica mondiale: https://www.bundestag.de/resource/blob/647006/5d8d4eac91aa9d9e8ce7b6a3cfa72d27/stellungnahme_hauser-data.pdf

La Coordinadora de centros autónomos de acogida de mujeres (ZIF)⁷² coincide en criticar la falta de un organismo que coordine las actividades de las instituciones públicas en el ámbito de la Convención de Estambul, reclama un organismo independiente que se encargue del monitoreo de la implementación de la Convención y una mejora de la financiación de la estructura de apoyo a las víctimas de la violencia de género, así como a las organizaciones del sector. Por último, reclaman que Alemania renuncie a sus reservas contra el artículo 59, párrafos 2 y 3 de la Convención.

Por último, la Conferencia sectorial de los ministros de Igualdad y Mujeres recordó al Gobierno federal en su reunión anual, celebrada del 6 al 7/6/2019, que queda pendiente de implementarse la recomendación referente a la Convención de Estambul aprobada el año anterior. La Conferencia sectorial había instado al Gobierno a aprobar una estrategia coherente con participación de las Administraciones y la sociedad civil. En esta ocasión insistió en la necesidad contar con una coordinación centralizada, una financiación suficiente y adecuada, así como con un monitoreo independiente.

_

⁷² https://www.autonome-frauenhaeuserzif.de/sites/default/files/report_attachment/stellungnahme_maerz_2019_auf_antwort_der_bundesregierung.pdf

Anejo

Ley sobre la protección civil contra actos de violencia y acoso de 11 de diciembre de 2001 (Boletín Federal I, pág. 3513), modificada por el artículo 4 de la Ley de 1 de marzo de 2017 (Boletín Federal I, pág. 386)

- § 1 Medidas legales de protección contra la violencia y el acoso
- (1) En caso de que una persona atente contra la integridad física, la salud o la libertad de otra persona con premeditación e ilegítimamente, a petición de la víctima el tribunal deberá tomar las medidas necesarias para prevenir otras agresiones. Las prescripciones se limitarán temporalmente, la temporalidad del plazo podrá prolongarse. En particular, el tribunal podrá disponer que el agresor se abstenga de
- 1. introducirse en la vivienda de la víctima,
- 2. acercarse a una distancia determinada de la vivienda de la víctima,
- 3. frecuentar otros lugares determinados en los que la víctima se encuentra regularmente,
- 4. contactar con la víctima, tampoco a través de medios de comunicación telefónicos,
- 5. provocar encuentros con la víctima,

siempre que ello no sea necesario para la salvaguardia de intereses legales.

- (2) El párrafo 1 será de aplicación cuando
- 1. una persona, con premeditación e ilegítimamente, haya amenazado a otra con atentar contra su integridad física, su salud o su libertad, o
- 2. una persona, con premeditación e ilegítimamente,
- a) se introduzca en la vivienda de otra persona o en un espacio cerrado de su propiedad,
- b) asedie a otra persona de forma objetivamente inadmisible acosándola en repetidas ocasiones en contra de su voluntad claramente expresada o mediante la utilización de medios de comunicación telefónicos.

Para el caso de la frase 1, nº 2, letra b no se considerará un asedio objetivamente inadmisible cuando la acción sea necesaria para la salvaguardia de intereses legales.

- (3) En el caso del apartado 1, frase 1 o del apartado 2, el Tribunal podrá ordenar asimismo medidas conforme al apartado 1 cuando una persona haya cometido la agresión en un estado de trastorno mental patológico transitorio que excluya la libre determinación de la voluntad, ocasionado por bebidas alcohólicas o similares.
- § 2 Cesión de una vivienda de uso común
- (1) En el caso de que la víctima, en el momento en el que se ha producido una agresión según el art. 1, párrafo 1, frase 1, también en relación con el párrafo 3, haya vivido en una unidad familiar común con el agresor creada a largo plazo, podrá exigir del agresor la cesión de la vivienda de uso común para su propio uso único.
- (2) El período de cesión de la vivienda se limitará cuando a la víctima le corresponda la propiedad, el derecho de edificación o el usufructo del terreno en el que se encuentra la vivienda conjuntamente con el agresor, o cuando la víctima haya alquilado la vivienda

conjuntamente con el agresor. En el caso de que al agresor le corresponda la propiedad, el derecho de edificación o el usufructo del terreno en solitario o conjuntamente con una tercera persona, o en caso de que haya alquilado la vivienda en solitario o conjuntamente con una tercera persona, el tribunal podrá limitar la cesión de la vivienda a la víctima a un período máximo de seis meses. En caso de que la víctima no pueda conseguir otra vivienda adecuada en condiciones aceptables en el plazo dispuesto por el tribunal conforme a la frase 2, el tribunal podrá prolongar el plazo por un período máximo de seis meses, a no ser que se opongan a ello asuntos de interés preponderante por parte del agresor o de la tercera persona. Las frases 1 y 3 se aplicarán a la propiedad de una vivienda, al derecho de domicilio permanente y el derecho real de domicilio.

- (3) Se descarta el derecho definido en el párrafo 1
- 1. cuando no haya que temer que se produzcan más agresiones, a no ser que no se pueda pretender de la víctima que siga conviviendo con el agresor debido a la gravedad de la agresión, o
- 2. cuando la víctima no haya exigido por escrito la cesión de la vivienda por parte del agresor en un plazo de tres meses a partir de la agresión, o
- 3. siempre y cuando se opongan a la cesión de la vivienda a la víctima asuntos de interés preponderante por parte del agresor.
- (4) En el caso de que haya cedido la vivienda a la víctima para su uso, el agresor deberá abstenerse de todo aquello que pueda dificultar o impedir el ejercicio de este derecho de usufructo.
- (5) El agresor podrá exigir de la víctima una compensación por el uso de la vivienda siempre que sea equitativa.
- (6) En el caso de que en el momento de la amenaza conforme al art. 1, párrafo 2, frase 1, nº 1,también en relación con el párrafo 3, la persona amenazada viva con el agresor en un hogar común creado a largo plazo, ésta podrá, si es preciso, exigir la cesión de la vivienda de uso común para evitar una situación objetivamente inaceptable. También se puede dar una situación inaceptable cuando se menoscabe el bienestar de menores residentes en el hogar. Por lo demásse aplicarán los párrafos 2 a 5.
- § 3 Ámbito de aplicación, competencias
- (1) Si en el momento de la agresión conforme al art. 1, párrafo 1 o párrafo 2 frase 1 la persona agredida o amenazada se encuentra bajo potestad paterna, en régimen de tutela o curatela, se aplicarán en relación con los progenitores o con las personas autorizadas para ejercer la potestad, en lugar de los art. 1 y 2, las medidas competentes con respecto a la relación de potestad, tutela o curatela.
- (2) Esta Ley no modifica otros derechos de la persona agredida.
- § 4 Normas penales

Quien

- 1. infrinja una prescripción ejecutoria conforme al art. 1, párrafo 1, frases 1 o 3, también en relación con los párrafos 2, frase 1 o
- 2. las obligaciones contraídas en un acuerdo mutuo, siempre y cuando este acuerdo haya sido confirmado de acuerdo a lo regulado por el art. 214a, frase 1 de la Ley sobre

Procedimiento en materia familiar y la jurisprudencia voluntaria en relación con el art. 1, párrafo 1 y frase 1 o 3 de esta ley, en relación correspondientemente con el art. 1, párrafo 2, frase de esta ley será sancionado con una pena de privación de libertad de hasta un año o con una multa. Queda intacta la capacidad sancionadora de otras normativas.

MIGRACIONES

REINO UNIDO

RECOMENDACIONES DEL MAC SOBRE EL LISTADO DE PROFESIONES CON ESCASEZ DE TRABAJADORES (SOL)

Desde el referéndum del Brexit el modelo migratorio británico está siendo objeto de una profunda revisión. El gobierno publicó en diciembre de 2018 el "Libro Blanco de la Inmigración: el futuro sistema de inmigración de Reino Unido basado en las habilidades". En su presentación el ministro del Interior, Sajid Javid, señaló que el futuro sistema, que comenzará a implementarse en 2021, está inspirado en tres principios:

- 1. Fin de la libertad de movimiento
- 2. Creación de un sistema único para todo el mundo, sin preferencia de los comunitarios
- 3. Sistema basado en las habilidades, dando preferencia al talento.

Posteriormente, el 18 de diciembre de 2018 vio la luz el *Proyecto de Ley de Inmigración y coordinación de la seguridad social*, que está actualmente tramitándose en el parlamento⁷³. El nuevo modelo está profundamente inspirado en el Informe publicado en septiembre de 2018 por el Comité Asesor de Migraciones (*MAC*).

Para poder entender el modelo migratorio británico hay que conocer los tipos de visados existentes y los distintos niveles de cualificaciones.

El régimen de visados de trabajo de Reino Unido está integrado por 5 niveles o *Tiers*, aunque sólo los tres primeros son relevantes de cara al Brexit:

- **Tier 1**: Permite la entrada en el país de trabajadores altamente cualificados si reúnen las condiciones requeridas. Existen 4 subniveles:
- General: Esta categoría está actualmente cerrada a nuevas solicitudes, permitiéndose únicamente su renovación.
- Emprendedores: Personas que deseen crear un negocio en el Reino Unido y tengan acceso al menos a 50.000 libras de inversión.
- Inversores: Deben invertir al menos 2 millones de libras en el Reino Unido.
- Estudios de postgrado: Esta categoría está actualmente cerrada a nuevas solicitudes.
- **Tier 2:** Integrado por inmigrantes cualificados (como profesores y abogados), o trabajos que requieren un título universitario. Para conseguir este visado hay que contar con una oferta de trabajo de más de 30.000 libras/año y que el empleador pruebe que ha ofertado la vacante a trabajadores nacionales sin éxito.

-

⁷³ https://services.parliament.uk/bills/2017-19/immigrationandsocialsecuritycoordinationeuwithdrawal.html

El listado de profesiones con escasez de trabajadores (SOL) afecta a esta categoría de visados, al otorgar ciertas ventajas a trabajos altamente demandados por el mercado laboral británico. Estas ventajas son de cuatro tipos:

- No hay necesidad de realizar el test de residencia del mercado laboral (*RLMT*).
- Los puestos de trabajo y ocupaciones fijados en SOL gozan de prioridad si se alcanza el límite de 20.700 visados al año.
- No hay obligación de cumplir con el requisito de percibir un salario de 35.800 libras/año para asentarse en el país pasados cinco años. Este requisito se suprime si el puesto de trabajo ha estado incluido en SOL en cualquier momento de esos cinco años.
- Los solicitantes (y sus familiares) abonan tasas de solicitud de visado más bajas si su ocupación forma parte de SOL.

La duración del permiso Tier 2 será del tiempo que figure en el certificado de patrocinio más un mes, hasta un máximo de 5 años y 14 días.

- **Tier 3**: Son los inmigrantes con baja cualificación. Actualmente este grupo está cerrado, no admite solicitudes debido a que los trabajos de escasa cualificación se cubren con mano de obra comunitaria. Se podría reabrir en caso de materializarse el Brexit, aunque no es probable puesto que uno de los objetivos del Brexit es la reducción de la inmigración de baja cualificación.
- **Tier 4**: Son los estudiantes internacionales. Hay dos tipos de visa:
 - Niños (entre 4 y 17 años);
 - General (16 años o más).
 Esta categoría de visado cuesta 328 libras por persona.
- **Tier 5**: Está integrado por dos categorías, el Programa de Movilidad Juvenil (*Youth Mobility Scheme*) y los trabajadores temporales. Estos últimos a su vez se subdividen en 5 tipos:
- Artistas y deportistas
- Empleados de ONG's
- Trabajadores religiosos
- Empleados incluidos en el Programa de Intercambios autorizados por el gobierno
- Trabajadores amparados por un contrato de trabajo sometido a las leyes internacionales

Los niveles de cualificaciones en el RU se conocen como Regulated Qualifications Framework (RQF). Actualmente hay 9 niveles de cualificaciones, un primer nivel de entrada seguido de 8 niveles, siendo el 1 el que menos cualificación exige y 8 el que más. El nivel RQF/NQF3

equivale al bachillerato español y el RQF/NQF6 equivale al grado (antigua licenciatura)⁷⁴.

El <u>informe del MAC de septiembre</u>, que sirvió para la elaboración del libro blanco, incluía las siguientes recomendaciones:

- 1. El principio fundamental de cualquier cambio en la política migratoria debe tender a facilitar la inmigración al Reino Unido de los trabajadores altamente cualificados frente a los menos cualificados.
- 2. Ninguna preferencia para los ciudadanos de la UE, asumiendo que la política migratoria no se incluye en el acuerdo con la UE.
- 3. Supresión del tope al número de visados concedidos en el sistema Tier 2 (General).
- 4. El visado Tier 2 (General) debe estar disponible para todos los trabajos que exijan una cualificación RQF/NQF3 o superior. En este apartado el informe ya menciona que la lista de escasez de ocupaciones (Shortage Occupation List) estaba siendo revisada por el MAC.
- 5. Mantenimiento del límite salarial de 30.000 libras/año para todos los inmigrantes de visados Tier 2.
- 6. Conservación, pero revisión de la Tasa de Inmigración de Habilidades (Skills Charge Charge).
- 7. Considerar la abolición del Test de Mercado de Trabajo Interno. En caso de que no se elimine, ampliar el número de inmigrantes exentos mediante la reducción del salario requerido para dicha exención.
- 8. Revisión del funcionamiento del sistema actual de patrocinadores autorizados para PYMES.
- 9. Realizar consultas más a menudo con los usuarios del sistema de visados para asegurarse de que éste funciona de la manera más fácil posible.
- Evitar la introducción de programas basados en sectores para los trabajadores de poca cualificación, con la posible excepción de los trabajadores temporeros de la agricultura (Seasonal Agricultural Workers Scheme, SAWS).

_

⁷⁴ https://en.wikipedia.org/wiki/National qualifications frameworks in the United Kingdom

- 11. En caso de reintroducir del programa para temporeros agrícolas habrá que asegurarse de impulsar los salarios mediante un salario mínimo agrícola con el fin de incrementar la productividad.
- 12. Si se considera necesario establecer un mecanismo de protección para cubrir la demanda de trabajos de bajo perfil, se debería extender el visado Tier 5 *Youth Mobility Scheme*.
- 13. Supervisar y valorar el impacto de las políticas de inmigración.
- 14. Prestar una mayor atención a la gestión de las consecuencias de la inmigración a nivel local.

Durante la elaboración de este informe, en junio de 2018 el Gobierno británico encargó al Comité Asesor de Migraciones (*MAC*) la realización de un análisis del Listado de Empleos con Escasez de Profesionales (*Shortage Occupation List, SOL*) y la presentación de un informe al respecto para la primavera de 2019. Este informe, publicado el pasado 29 de mayo, contiene diversas recomendaciones al gobierno que afectarán al futuro sistema migratorio post Brexit.

El Listado de Empleos con Escasez de Profesionales o SOL (cuya relación se encuentra en el Apéndice X de la Normativa de Inmigración, Rules Codes of Practice⁷⁵) es aplicable en relación al visado Tier 2 (general), actualmente previsto exclusivamente para los trabajadores de fuera del EEE. Estos visados normalmente deben someterse al test de residencia del mercado laboral (RLMT), debiendo los empresarios darles publicidad durante 28 días por si algún ciudadano de la UE/EEE/RU que resida en RU, o cualquiera con derecho a residir en el país, desea ocupar dicho puesto. En caso de que no se encuentre a nadie de estas características el empresario ya puede solicitar el visado Tier 2 (General). Sin embargo, las profesiones incluidas en SOL -por estar altamente demandadas- no tienen que ser sometidas al test de mercado laboral, pudiendo concederse el visado tipo 2 directamente. Para ser incluidos en SOL los trabajos deben tener un nivel mínimo de cualificación, actualmente RQF/NQF 6⁷⁶ y percibir al menos el salario establecido en el Apéndice J de la Normativa de Inmigración (las ya citados 30.000 libras/año).

El estudio recientemente publicado también valora el potencial papel de SOL en el futuro sistema de inmigración y también incluye recomendaciones sobre titulaciones, requisitos y profesiones para incluir en la lista si se estableciera un mínimo de RQF/NQF 3, tal y como recomendó el MAC en su informe de septiembre de 2018. El MAC espera

⁷⁵ https://www.gov.uk/guidance/immigration-rules/immigration-rules-appendix-k-shortage-occupation-list

⁷⁶ Licenciatura, grado o similar en la escala profesional. (http://infofpe.cea.es/fpe.php?section=c62)

llevar a cabo una nueva revisión de SOL antes de que se introduzca el nuevo sistema de inmigración.

RECOMENDACIONES

A continuación, se detallan las recomendaciones efectuadas por el MAC al Gobierno en el informe que nos ocupa.

Profesiones recomendadas para incluir en SOL

El MAC ha elaborado una relación con las profesiones que recomienda incluir en SOL, entre las que se encuentran las siguientes:

- Ingenieros en sus especialidades: civil, mecánica y eléctrica, entre otras.
- Programadores y desarrolladores de software
- Analistas y diseñadores de sistemas
- Diseñadores y desarrolladores de páginas web
- Profesionales de Tecnología de la Información
- Profesionales de la sanidad: psicólogos; médicos; enfermeras, radiólogos; terapeutas ocupacionales, del habla y del lenguaje.
- Profesionales de la enseñanza
- Actuarios, economistas y estadísticos.
- Arquitectos
- Asistentes sociales
- Profesionales de las Artes: Músicos, bailarines y coreógrafos, productores, directores y otros.
- Diseñadores gráficos
- Cocineros

Aunque este listado es aplicable a todo el territorio de RU, el MAC establece asimismo un listado de profesiones específico para Escocia.

El informe señala que, aunque profesiones como médicos, enfermeras y puestos que requieren un doctorado ya han sido excluidos del límite del número de visados adjudicados por año, sería beneficioso que las tasas de solicitud fueran más bajas y se suavizarán los requisitos para su establecimiento en el país. Además, las enfermeras continúan teniendo que someterse al test de mercado interno o *RLMT*.

La última revisión de SOL realizada por el MAC en 2013 estimó que sus recomendaciones de puestos de trabajo y ocupaciones afectaban aproximadamente a 180.000 personas (menos del 1% del total del empleo en Reino Unido). El Comité prevé que las nuevas recomendaciones afectarán a cerca de 2,5 millones de trabajadores (casi el 9% del total del empleo). Este incremento se produce principalmente por la inclusión de una gama más amplia de trabajos del sector de la sanidad y de las tecnologías de la información. Este importante aumento conlleva sus

riesgos, por lo que el MAC recomienda que el Ministerio de Interior controle cómo funciona en la práctica el nuevo listado y lo revise por si surgen problemas.

Algunos interesados han expresado su preocupación por la poca frecuencia con la que se actualiza SOL. A muchos les inquieta que esto evite que SOL pueda adaptarse a las necesidades cambiantes y flexibles del mercado laboral británico. Estas mismas preocupaciones también se mencionan en el Libro Blanco de Inmigración del Gobierno. Además, existe incertidumbre acerca del papel que SOL podría desempeñar en el futuro sistema de inmigración, el MAC analiza algunas de ellas en el siguiente punto.

El papel de SOL en el futuro sistema de inmigración

En el Libro Blanco el Gobierno aceptó la recomendación del MAC de abolir tanto el tope máximo de visados concedidos a inmigrantes a través del Tier 2 (General) como el *RLMT* para los trabajadores altamente cualificados. Estas medidas no entrarán en vigor hasta después del período de transición, como pronto 2021. Si estas propuestas se llevan a cabo las únicas ventajas de seguir perteneciendo a SOL en el futuro sistema de inmigración, será la exigencia de salarios inferiores para asentarse y menores tasas de solicitud de visado. La reducción de las tasas para la obtención del visado es sólo una pequeña ventaja, siendo mayor prerrogativa el requisito del salario.

El límite salarial más bajo en estos tipos de visados proporciona una ruta más fácil para asentarse en el país a aquellos que ocupan puestos incluidos en SOL, aunque por el momento se cuenta con poca información sobre sus efectos, ya que la medida ha entrado en vigor hace poco. El informe señala que al MAC le gustaría que se llevara a cabo un análisis más profundo, bien por ellos o por otra organización, sobre los costes y beneficios de este límite salarial antes de pronunciarse sobre el mismo.

El MAC recomienda llevar a cabo una revisión del papel de SOL una vez que el nuevo sistema inmigratorio esté más definido. Señala también que es posible que esta revisión concluya que este listado sea innecesario y deba ser cancelado o reemplazado por métodos alternativos para evaluar las necesidades de las diferentes ocupaciones. Esto se ajustaría a la recomendación de simplificar el sistema, siempre que sea posible, planteada por el MAC. Eliminar SOL no implica que no vaya a haber escasez de profesiones y que esta esto sea perjudicial, pero la finalidad de SOL es priorizar a los inmigrantes en algunas profesiones frente a otras. Sin embargo, priorizar puede perder importancia si el límite es abolido.

Podría haber nuevas fórmulas que permitan que las ocupaciones de SOL reciban un trato preferente en el futuro sistema migratorio. Por ejemplo, en Nueva Zelanda los inmigrantes que llegan para trabajar en ocupaciones

en la que existe escasez tienen trato preferente para acceder a la residencia permanente. El Libro Blanco sobre el futuro sistema de inmigración sugiere que las profesiones con escasez de trabajadores deberían tener umbrales salariales más bajos. "El Gobierno cree que en algunas circunstancias, por ejemplo cuando haya escasez de habilidades para ciertas ocupaciones, se debería dar mayor flexibilidad para permitir la inmigración con menores niveles salariales".

Aunque el MAC está de acuerdo en que los límites salariales necesitan ser los apropiados, reconoce que vincularlos a si existe escasez de trabajadores es solo una de muchas opciones, por lo que si se le pide, analizará si esto resulta razonable. Las discusiones sobre la futura existencia y la función de SOL deberían mantenerse separadas de las discusiones sobre los límites salariales apropiados. La existencia de actividades con umbrales salariales diferentes o menores no tiene que estar ligada necesariamente con aquellos en los que existe escasez.

A veces se cree que pertenecer a SOL está vinculado a menores límites salariales. Según el MAC esto no es así, ni debería serlo. Si existe una falta de trabajadores en una ocupación concreta, debería impulsarse el incremento salarial con el fin de a animar a los trabajadores a ocupar estos puestos. La reducción de los umbrales salariales como respuesta a una escasez de trabajadores en determinadas profesiones podría ser una decisión equivocada, que, en lugar de resolver, agravaría esta falta de profesionales. Sin embargo, es posible que para algunas ocupaciones los umbrales salariales sean demasiado altos como para proporcionar un aumento efectivo sobre los salarios, porque estos están básicamente fuera de su alcance. El MAC no cree probable que esta situación se produzca en el caso de los puestos de trabajo altamente cualificados, a los que actualmente se puede acceder a través del visado Tier 2, pero podría producirse si los trabajos de cualificación media se incluyen en el dicho visado. La intención del MAC es tratar sobre estos límites salariales en más profundidad en su próximo informe.

Si el Gobierno decide mantener SOL en el futuro sistema de inmigración en el que también se incluya los trabajos de cualificación media, el MAC recomienda una revisión completa de los puestos de trabajo de alta y media cualificación una vez que el nuevo sistema de inmigración sea implementado.

INFORME DEL PARLAMENTO SOBRE EL ESTADO DEL PROGRAMA DE SETTLED STATUS

La biblioteca de la Cámara de los Comunes del Parlamento británico publicó el 25 de junio un informe analizando el progreso del Programa para la adquisición del *Settled Status* de los comunitarios que viven en el RU.

¿Cuántas personas han solicitado el Settled Status hasta la fecha?

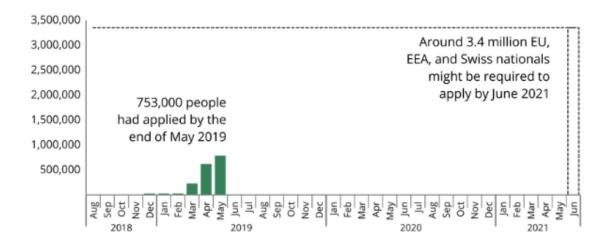
Según las últimas estimaciones a finales de mayo de 2019 alrededor del 23% de los ciudadanos de la UE, del EEE y de Suiza que viven en el Reino Unido habían presentado su solicitud.

Reino Unido no tiene un registro centralizado del número de ciudadanos de la UE que viven en el país, por lo que esta cifra se calcula mediante encuestas. En 2018 se estimó que en el Reino Unido vivían 3,35 millones de personas de nacionalidad europea, del EEE o Suiza. Esto excluye a los nacionales irlandeses, que pueden solicitar el *Settled Status* pero no están obligados a hacerlo.

El informe también señala que hay otros colectivos cuya dimensión es imposible de calcular, por ejemplo, los miembros de la familia de ciudadanos de la UE que no pertenecen a la UE y las personas con derecho a obtener el *Settled Status* pero que actualmente viven fuera del Reino Unido.

El programa del *Settled Status* se puso en marcha el 29 de marzo de 2019 tras una fase de pruebas que comenzó en agosto de 2018. Según el último recuento 788.200 personas han presentado su solicitud, incluidos 753.300 ciudadanos de la UE, del EEE y suizos (excluidos los solicitantes irlandeses). Esto representa aproximadamente el 23% de esta población en el Reino Unido.

El siguiente gráfico muestra el total de personas que han solicitado el Settled Status por meses. El Ministerio del Interior ha señalado que publicará cada mes nuevas actualizaciones.

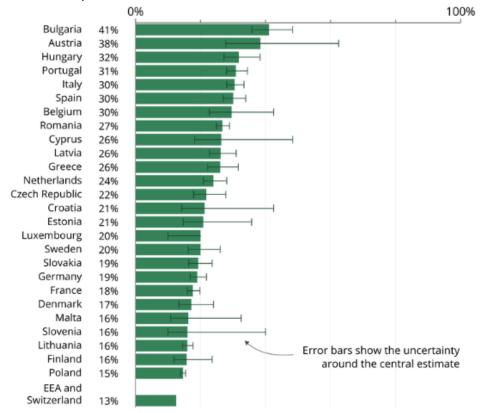


¿Quién ha solicitado el Settled Status?

El mayor número de solicitudes procede de ciudadanos polacos (132.400), rumanos (110.900) e italianos (91.400).

El gráfico a continuación indica la proporción estimada de solicitudes por nacionalidad.

Para algunos países, los márgenes de error (las líneas más oscuras) son amplios porque la estimación de la población es incierta. Por ejemplo, en la estimación más baja, el 28% de los austriacos han solicitado el *Settled Status* mientras que la estimación más alta alcanza el 63%.



Análisis de las solicitudes presentadas hasta la fecha

A finales de mayo de 2019 se habían tramitado 668.000 solicitudes, lo que representa el 85% de las mismas. Dos tercios de los solicitantes recibieron el *Settled Status* y el resto recibió el *pre-settled Status*. Unas pocas solicitudes fueron eliminadas o estaban incompletas. Hasta ahora no se ha denegado el status a nadie.

¿Cuántas personas más deben presentar su solicitud?

De los 3,4 millones de ciudadanos comunitarios, del EEE y Suiza, alrededor de 2,6 millones deben todavía solicitar su status. No es posible hacer una estimación del número de ciudadanos extracomunitarios que debe presentar su solicitud.

En la mayoría de los casos el *Settlement Scheme* exige a los solicitantes que escaneen sus documentos de identidad utilizando la aplicación "EU Exit: ID Document Check", que actualmente sólo está disponible para dispositivos Android. En caso de que alguien no pueda escanear sus documentos digitalmente, puede hacerlo en uno de los 77 centros de escaneo de documentos.

El gobierno ha publicado un mapa interactivo que muestra la ubicación de los centros de digitalización de documentos en todo el Reino Unido.