



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 237

Septiembre-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, 5

- Temas de actualidad en julio y agosto

Grecia, 34

- Actualidad política y económica

Irlanda, 38

- Indicadores económicos

Italia, 40

- Actualidad política y económica

Países Bajos, 44

- Actualidad política, económica y social

Polonia, 46

- Actualidad política, económica y social

Reino Unido, 54

- Indicadores económicos

Rumanía, 56

- Actualidad política y económica

SEGURIDAD SOCIAL

Francia, 62

- El informe sobre la reforma de la jubilación en Francia

Reino Unido, 86

- Ampliación de la protección contra el despido*

Rumanía, 88

- Nueva ley de pensiones

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 91

- Evolución del mercado laboral en agosto
- Sector de cesión temporal de trabajadores en Alemania*

Bélgica, 129

- Informe sobre el desempleo en agosto

EE.UU., 133

- Informe sobre el empleo en agosto

Grecia, 140

- Los datos provisionales de junio

Irlanda, 143

- Estadísticas mensuales
- Los irlandeses entre los europeos más emprendedores

Italia, 147

- Los datos (provisionales) de julio

Países Bajos, 150

- La oficina de empleo (UWV): casi la mitad de las vacantes, según los empresarios, difíciles de cubrir

Reino Unido, 152

- Estadísticas mensuales

Rumanía, 155

- Desempleo en julio

FORMACIÓN PROFESIONAL

Alemania, 157

- La formación para el empleo de los trabajadores en Alemania

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Bélgica, 170

- Informe sobre las retribuciones complementarias*

Reino Unido, 181

- La inseguridad en el mercado laboral británico como consecuencia de las nuevas formas de trabajo
- Consulta pública sobre la creación de un organismo de control de los derechos de los trabajadores

MIGRACIONES

Grecia, 201

- La política migratoria de Mitsotakis

Reino Unido, 203

- Actualización de las estadísticas sobre el *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

TEMAS DE ACTUALIDAD EN JULIO Y AGOSTO

Situación política, económica y social- julio

Política

Formación de Gobierno en Bremen. Tras las elecciones celebradas en el *land* de Bremen a finales de mayo, el partido socialdemócrata SPD, Los Verdes y La Izquierda presentaron a principios de julio el acuerdo de coalición acordado entre los tres partidos. Se trata del primer Gobierno en coalición formado por estos tres partidos en un estado de occidente. Puntos centrales del documento de 140 páginas son programas de mercado laboral para familias monoparentales, prevención del cambio climático, cierre de las centrales de carbón, mejora del transporte público. Se espera que el nuevo Gobierno sea elegido a mediados de agosto. El cargo de alcalde de Bremen seguirá en manos del SPD, pero tendrá que buscar una nueva persona para el cargo debido a que el actual alcalde, Sieling, presentó su dimisión después del débil resultado alcanzado en los comicios que por primera vez después de 70 años dejó de ser la fuerza política más votada y en lugar de 30 escaños como hasta ahora contará con solo 23 escaños.

Nombramiento von der Leyen como futura presidenta de la Comisión Europea reacciones. Alemania se abstuvo el 2 de julio de prestar su apoyo a su actual ministra de Defensa, Ursula von der Leyen, para ser nominada nueva presidenta de la Comisión Europea por la falta de apoyo del partido socialdemócrata alemán SPD que gobierna en coalición con la CDU de la canciller, Angela Merkel. La elección de Ursula von der Leyen ha generado una crisis dentro de la gran coalición alemana. El expresidente de la agrupación Sigmar Gabriel lo considera incluso una "razón para dejar el Gobierno". "Se trata de un triunfo de Viktor Orban", aseguró otro exjefe del SPD, Martín Schulz, y uno de los principales defensores en Alemania del principio de los candidatos principales. La actual directiva tripartita provisional del SPD hasta la elección del nuevo presidente también criticaron la elección de Von der Leyen. "Me alegró de que una política experimentada, alemana y proveniente de la CDU, haya sido propuesta para ese cargo y espero que reciba el apoyo del Parlamento Europeo", agregó. También el presidente de la CSU, partido hermano de la CDU, y primer ministro bávaro, Markus Söder, criticó al SPD por su rechazo a Von der Leyen, que forzó la abstención de Merkel. Sin embargo, aunque apoyaba la candidatura de Von der Leyen seguía considerando que el legítimo presidente de la CE habría sido su correligionario Manfred Weber, candidato principal del PPE.

Al preguntar a Merkel por el hecho de que finalmente ninguno de los cabezas de lista de los grandes partidos para las elecciones europeas haya conseguido un alto cargo, esta remitió a la dificultad que supone este sistema, que no define tan claramente quien debe ser el candidato que ocupe la presidencia de la Comisión. En todo caso, Merkel no considera que haya muerto "el principio de candidato principal", sino que habrá que analizarlo "en detalle" de cara a los próximos comicios.

Acusación de racismo en el SPD. El SPD inicia el proceso de expulsión de Sarrazin. El controvertido Thilo Sarrazin, que se hizo célebre por un libro con posiciones abiertamente islamóforas, puede ser expulsado del SPD, decretó el 11/7/2019 una comisión nombrada por la agrupación para estudiar los aspectos jurídicos del caso. Tanto Sarrazin como la cúpula del partido se pronunciaron ayer en declaraciones a medios de comunicación y a través de las redes sociales. "¿Puede alguien ser expulsado de un partido por un libro? "En Alemania en 2019 al parecer eso es posible en el SPD. Nunca pensé que alguien pudiera ser perseguido en el SPD por su opinión, teniendo en cuenta la tradición de 156 años en los que el partido ha sufrido diversas persecuciones", dijo Sarrazin al diario Bild. "Nuestra posición ha sido reforzada, Sarrazin atenta con sus posiciones contra los valores fundamentales del partido. En el SPD no hay cabida para ideas racistas", dijo, por su parte, el secretario general del partido, Lars Klingbeil, a través de su cuenta de Twitter. La comisión determinó que con su comportamiento Sarrazin había causado un daño grave al SPD.

Partidos de extrema derecha. El Gobierno alemán y las dos cámaras del Parlamento solicitaron el 19/7/2019 al Tribunal Constitucional la exclusión de la financiación que percibe, de acuerdo con la ley de financiación de las formaciones políticas, el neonazi Partido Nacional Democrático (NPD). La solicitud estaba acompañada de hasta 300 documentos en los que se detalla que esa formación persigue objetivos anticonstitucionales y que sus actividades son asimismo no acordes con la Carta Magna. En la documentación se argumenta que el objetivo del NPD es derogar el orden democrático constitucional, núcleo de la solicitud de ilegalización tramitada contra ese partido y que fue rechazada por el TC alemán en 2017. En su rechazo a prohibir el partido, el TC reconoció que el NPD llevaba a cabo actividades contrarias a la Ley Fundamental y que sus objetivos eran asimismo derogar el orden constitucional, en tanto que organización neonazi. Sin embargo, dictaminó que el partido es demasiado débil para lograr sus objetivos y no tiene ni estructura ni capacidad operativa para poner en peligro el orden constitucional. En la misma sentencia, el TC recomendaba adoptar las medidas oportunas para sancionar económicamente al partido, en lo que entra la exclusión del financiamiento público.

Coincidiendo con esta solicitud del Parlamento alemán, y a seis semanas de las elecciones regionales en Sajonia y Brandeburgo, los presidentes de la CDU y la CSU, Annegret Kramp-Karrenbauer y Markus Söder, han trazado una profunda línea divisoria con el partido ultraderechista AfD. "AfD se va a convertir en el verdadero NPD", señaló Söder este fin de semana durante un congreso regional del partido y añadió que "es hora de reaccionar con claridad".

La presidenta de la CDU y ministra de Defensa, Annegret Kramp-Karrenbauer, arremetió contra AfD desde el dominical Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung después de que el jefe de AfD en Renania Palatinado, Uwe Junge, tuiteara "¿cuándo llegará por fin la revuelta de los generales?". Kramp-Karrenbauer: "Esto es un insulto para nuestros soldados". Que AfD no expulse a "elementos como Junge, ya lo dice todo".

Derecha radical. El espionaje interior alemán comunicó el 11/7/2019 su decisión de adscribir tras años de observación al "Movimiento identitario" (IB, por sus siglas en alemán), defensor de una "identidad nacional", a la ultraderecha. La Oficina Federal para la Protección de la Constitución (BfV) catalogó a los identitarios en junio de 2016 de "caso de sospecha", en particular por el trasfondo ultraderechista de algunos activistas, sus contactos con la extrema derecha, así como por numerosos delitos. Esta clasificación permitió ya entonces tomar determinadas medidas de vigilancia contra la organización (SZ y FAZ, entre otros).

Nombramiento ministra de Defensa. La presidenta de la Unión Cristianodemócrata (CDU), Annegret Kramp-Karrenbauer, fue nombrada el 17/7/2019 ministra alemana de Defensa, tras la ratificación el 16/7/2019 de su antecesora, Ursula von der Leyen, como presidenta de la Comisión Europea (CE). Las quinielas para sustituir a Von der Leyen apuntaban a pesos medios de la CDU con cartera ya en el Gobierno alemán, como el ministro de Economía, Peter Altmaier, y el ministro de Sanidad, Jens Spahn. Kramp-Karrenbauer, favorita de Merkel como sucesora al frente de la CDU, lleva meses afrontando problemas para afianzarse como líder del partido ante las resistencias de ciertos núcleos conservadores. Numerosos medios interpretan hoy su entrada en el gabinete como intento de posicionarse mejor para suceder a Merkel cuando ésta abandone la cancillería.

Annegret Kramp-Karrenbauer, juró el 24/7/2019 su cargo de ministra de Defensa en el Gobierno de Angela Merkel con el compromiso de elevar el gasto militar al 1,5 % para 2024, al tiempo que rechazó la presencia de "extremistas" en el Ejército. "Tras 25 años de ahorro hemos invertido la tendencia", afirmó y agradeció la decisión de su antecesora en el cargo, Ursula von der Leyen, de aumentar gradualmente la partida, desde el actual 1,35 % hasta el objetivo citado. Ese aumento no responde a los "deseos exteriores", añadió,

en alusión a las reiteradas exigencias de Estados Unidos a los socios de la OTAN europeos de avanzar hasta destinar a Defensa un 2 % del PIB. Tampoco se destinará ese incremento a "rearmar a Alemania", prosiguió, sino que el objetivo es tanto "mejorar las infraestructuras y equipamiento" militar como las condiciones en que realizan su trabajo "los 180.000 soldadas y soldados de nuestro país". AKK afirmó que el propósito es, una vez alcanzado el objetivo del 1,5 % presupuestario, "seguir incrementando" la partida de Defensa en los años siguientes, aunque sin concretar cifras ni aludir al 2 % que reclama de Alemania el presidente estadounidense Trump.

Críticas a las propuestas de von der Leyen. Diversos medios recogen críticas a las propuestas lanzadas en su discurso ante el Parlamento Europeo por la nueva presidenta de la Comisión Europea Ursula von der Leyen. Varios economistas y comentaristas critican la idea de un seguro de desempleo y un salario mínimo europeo, que en su opinión sería perjudiciales para la economía. Afirman que las elevadas tasas de desempleo son el resultado de políticas estatales erróneas y temen que un seguro de desempleo europeo reduzca la presión sobre los Gobiernos para realizar las necesarias reformas. Confían en que los Estados miembro insistan en que ambos temas sigan siendo competencia nacional. La prensa recuerda que la idea de un seguro de desempleo es un proyecto del ministro de Hacienda Olaf Scholz (SPD) pero que es rechazado por la CDU. El diario conservador *Frankfurter Allgemeine Zeitung* califica el discurso de von der Leyen como un giro a la izquierda.

Economía

FMI: El incremento de la exportación genera desigualdad social. Alemania es criticada internacionalmente desde hace años por los desequilibrios que genera el superávit que alcanza en su balanza por cuenta corriente (2018: 260.000 millones de euros), principalmente gracias a las elevadas exportaciones. El Fondo Monetario Internacional observa en un reciente informe que dicho superávit tiene también una repercusión negativa en el ámbito social, ya que beneficia solo a la población con más ingresos y recursos y aumenta las desigualdades sociales. Los expertos del FMI proponen como medidas para reducir la desigualdad: mayor desgravación fiscal y aumento de los salarios para las personas con ingresos medios y bajos.

Derechos humanos y cadenas globales de valor: Ministerio de Economía rebaja los estándares. La prensa informa que el ministro de Economía Peter Altmaier (CDU) ha conseguido rebajar los estándares en materia de derechos humanos que las empresas alemanas deben garantizar en las cadenas globales de valor. En agosto arrancará una encuesta representativa a las principales empresas alemanas para

saber si es eficaz el compromiso voluntario adquirido hace varios años. El acuerdo de coalición prevé la aprobación de una ley en caso de que el resultado de la evaluación sea negativo. De acuerdo con la prensa el Ministerio de Economía ha influido en el diseño de la encuesta para que el número de empresas que no cumplen los estándares autoimpuestos sea bajo, asumiendo con ello las críticas al procedimiento de la patronal. Altmaier ha logrado imponerse a los Ministerios del SPD (Asuntos Exteriores, Medio Ambiente, Trabajo y Asuntos Sociales), aunque también algunas multinacionales como Daimler y BMW apuestan por criterios más exigentes.

Exportaciones, importaciones y producción. La Oficina Federal de Estadística informó el 8/7/2019 que en mayo de 2019 las exportaciones se situaron en 113.900 millones de euros (+1,1% en comparación al mes anterior) y las importaciones en 93.400 millones (-0,5%). La producción del sector manufacturero aumento un 0,3% en comparación al mes anterior (-3,7% en términos interanuales).

Pedidos industriales, matriculaciones vehículos. La Oficina Federal de Estadística informó el 17/7/2019 que en mayo los pedidos industriales en término desestacionalizados cayeron en 0,4 puntos porcentuales en comparación al mes anterior, los pedidos garantizan la producción durante los próximos 5,7 meses. Los pedidos de productos intermedios cayeron un 0,6% (bienes de inversión: -0,3% y bienes de consumo: -0,4%). Por otra parte, ese mismo día la ACEA, la federación europea del automóvil, en junio las matriculaciones de vehículos nuevos cayeron un 4,7%, debido posiblemente a que el número de días laborales fue inferior al del año pasado.

Índice de confianza empresarial. El índice de confianza empresarial del instituto de investigación económica (ifo) del mes de julio ha caído en comparación al mes anterior, situándose en 95,7 puntos. Los autores remiten al brexit y a la coyuntura económica mundial. El sector industrial registra la mayor caída de la confianza desde febrero de 2009 y el sector servicios baja por primera vez desde hace 10 años.

Sociedad

Igualdad de condiciones de vida. El Gobierno presentó el 10/7/2019 los resultados de la Comisión "Condiciones de vida equiparables". El ministro del Interior, Horst Seehofer (CSU), la ministra de Familia, Franziska Giffey (SPD), y la ministra de Agricultura, Julia Klöckner (CDU), dirigieron durante casi un año la comisión para la igualdad de condiciones de vida, y ayer presentaron el resultado: un "Atlas de Alemania", que recoge informes e ilustraciones gráficas en 117 páginas sobre la situación social, económica y demográfica del país. El plan consta de doce medidas e incluye, entre otras, la creación de

empleo en regiones estructuralmente débiles, expansión de la banda ancha y las comunicaciones móviles, inversiones en transporte público local en las zonas rurales y en la construcción de viviendas sociales, así como la mejora de la calidad y el incremento del número de plazas en guarderías. Sin embargo, según Seehofer, la promesa de condonar las viejas deudas de los municipios económicamente débiles no existe, pero sí la voluntad explícita del gobierno federal de mantener conversaciones con los länder y los municipios para encontrar una "solución nacional". El ministro reaccionaba así a informaciones publicadas en medios de comunicación.

Estudio "Condiciones de Vida Desiguales". El estudio de la Fundación Friedrich Ebert muestra que no todo el mundo se beneficia del crecimiento económico, sino que, por el contrario, la desigualdad socioeconómica se ha afianzado en los últimos años. No sólo los ingresos y las oportunidades de trabajo dependen de la ubicación, sino también la esperanza de vida y el acceso a Internet. Los expertos dividen el país en cinco regiones. Mientras que las ciudades están en auge, regiones enteras corren el riesgo de quedarse atrás a largo plazo. En los lugares donde la economía está subiendo, el aumento de las rentas está ejerciendo una presión cada vez mayor incluso sobre la clase media. El fuerte crecimiento económico no ha conducido a una reducción de la brecha entre las regiones más ricas y las más pobres. El informe ofrece un inventario exhaustivo de la desigualdad socioeconómica en Alemania y plantea exigencias claras a los políticos.

Seguridad Social

Heil dispuesto a negociar su plan de pensión básica. El ministro de Trabajo alemán, Hubertus Heil, se mostró dispuesto a negociar con CDU y CSU una regulación más precisa del derecho a percibir la pensión básica para personas con bajos ingresos que hayan cotizado a la Seguridad Social un mínimo de 35 años, pero "no debe convertirse en un monstruo burocrático y debe beneficiar al mayor número de personas posible", dijo en una conversación con la prensa. Al mismo tiempo, corroboró su posición de no introducir una comprobación de necesidad individual de recursos para adquirir el derecho a percibirla, punto principal de controversia con los partidos de la coalición (CDU/CSU). Según sus planes, a partir del 1 de enero de 2021 debería ser posible percibir la pensión básica.

Aumento de las pensiones. Según lo previsto, a partir del 1/7/2019 aumentaron las pensiones un 3,18% en el oeste y un 3,91% en el este. Con ello continúa el ajuste de las pensiones entre las dos partes del país alcanzando el valor actual de la pensión del este el 96,5% del

valor de la pensión del oeste (antes: 95,8%). La tasa de reemplazo aumenta ligeramente al 48,16%.

La pensión anticipada tiene gran aceptación en el este de Alemania. Alrededor del 43,5% de los pensionistas de tres regiones de Alemania oriental (Sajonia, Sajonia-Anhalt y Turingia) se jubilaron a los 63 años (Alemania occidental: 30%), informa la organización regional del Seguro de Pensiones, quien atribuye esta evolución a la temprana edad de incorporación al mercado de trabajo de los alemanes del este y a la continuidad laboral de las mujeres del este incluso después de tener hijos. Desde julio de 2014 es posible jubilarse a los 63 años sin la aplicación de un coeficiente reductor siempre que se haya cotizado al seguro de pensiones durante 45 años. Los empresarios no están muy satisfechos con esta evolución debido a los problemas para encontrar nuevos trabajadores cualificados.

CE podría exigir un fondo de garantía para los planes de pensiones empresariales. La prensa informa que el Gobierno alemán podría verse obligado a introducir un fondo de garantía para los planes de pensiones empresariales. Interpreta en este sentido las palabras del Fiscal General ante el TJUE en un caso visto para sentencia y relacionado con la protección de estos fondos contra la quiebra. Diversos fondos de pensiones empresariales se han visto obligados a recortar considerablemente sus pagos debido sobre todo a la fase de intereses bajos que dificulta considerablemente cumplir los compromisos contraídos. Parte de estos fondos, previa autorización y bajo la supervisión del organismo competente, no pertenecen al fondo de garantía.

Clases pasivas. Según el informe anual sobre el compromiso de gastos publicado por el Ministerio de Hacienda el 19/7/2019, el gasto para afrontar el conjunto de las clases pasivas (pensiones actuales y futuras) podría ascender a 758.000 millones de euros, 70.000 millones de euros más que el año pasado.

Pensión media. El Gobierno informó el 25/7/2019 en respuesta a una pregunta parlamentaria que el 58,6% de los jubilados recibió en 2018 una pensión del sistema público inferior a los 1.000 euros, el 51,6% inferior a los 900 euros. El umbral del riesgo de pobreza se situaba en ingresos mensuales inferiores a 999 euros. El Gobierno señala que muchos jubilados cuentan con otros ingresos, por lo que las pensiones públicas no son el único recurso económico con el cuentan los mayores.

Consejo de Ministros. En su sesión del 17/7/2019 el Consejo de Ministros aprobó entre otros el Proyecto de Ley para la Reforma de Servicio Médico de los seguros de enfermedad. Este organismo dejará de depender de los seguros médicos, pasará a ser independiente de los seguros y los asegurados contarán con representación en el

consejo de administración, hasta ahora tripartito. Además, el Consejo aprueba el Proyecto de Ley para el Acuerdo entre la República Federal de Alemania y Ucrania en materia de Seguridad Social.

Exigencias de mayor flexibilidad en la planificación de personal. El informe final de la "Campaña Concertada de Enfermería" presentado a principios de junio, el Gobierno describe detalladamente las medidas que debían adoptarse para combatir la escasez de trabajadores en el sector de la dependencia, No obstante, Thomas Greiner, presidente de la Asociación Alemana de Empleadores de en el Sector de la Dependencia (AGVP), lo critica por no priorizar temas. En julio presentó una lista de exigencias al Gobierno. Demandan una mayor libertad en la planificación de personal, entre otros puntos una flexibilización de la exigida cuota de trabajadores calificados del 50% en centros geriátricos y concebir el trabajo de los asistentes experimentados como parte de la cuota de trabajadores cualificados, lo que consideran decisivo para la luchar contra la falta de trabajadores en el sector. Además, demandan cursos de formación continua reconocidos a nivel nacional para los asistentes de enfermería. También considera urgente actuar en la contratación de trabajadores en el extranjero y agilización en la expedición de visados por motivos laborales.

Mercado de trabajo

Industria pronostica incremento de la reducción de jornada. Según una encuesta representativa del instituto de investigaciones Ifo, el 8,5% de las empresas de la industria podría verse obligado a hacer uso del instrumento de la reducción de la jornada por motivos coyunturales, una prestación de la Agencia Federal de Empleo para complementar parcialmente los salarios de los trabajadores en empresas que reducen la jornada de al menos un tercio de su plantilla por una caída de los pedidos. Este pronóstico supondría un incremento de 6,5 puntos en comparación al otoño pasado y el valor más alto desde 2013, y podría ser un indicio de que la coyuntura económica está perdiendo impulso.

Evolución del mercado laboral en junio. Según cifras publicadas por la Agencia Federal de Empleo el 1/7/2019, el paro registrado se cifró en junio en 2.216.000 (-20.000 frente a mayo, -1.000 en términos desestacionalizados; -60.000 en comparación interanual). La tasa de paro permaneció invariable frente al mes anterior en el 4,9% (-0,1 punto porcentual en comparación interanual). 45,28 millones de personas estaban ocupadas en mayo (+21.000 términos desestacionalizados frente al mes anterior; +462.000 en comparación interanual) y 33,38 millones afiliadas a la Seguridad social en abril (+38.000 personas (términos desestacionalizados) frente a marzo;

+595.000 en comparación interanual). La demanda de mano de obra siguió manteniéndose alta en junio con 98.000 puestos de trabajo vacantes registrados en las agencias de empleo, pero se percibe un cierto debilitamiento (-8.000 en comparación interanual; -4000 en términos desestacionalizados). El presidente de la Agencia Federal de Empleo hizo referencia en conferencia de prensa al debilitamiento de la coyuntura económica y sus efectos que se dejan notar en el mercado laboral: "El número de puestos de trabajo notificados desciende notoriamente y el crecimiento del empleo pierde dinamismo".

Programa para la inserción laboral de desempleados de larga duración. Detlef Scheele, presidente de la Agencia Federal de Empleo, informó a mediados de julio que en los primeros seis meses desde la puesta en marcha del programa federal para la inserción laboral de desempleados de larga duración ("Mercado laboral social") 21.000 desempleados de larga duración accedieron al mercado de trabajo gracias a los complementos salariales que abona la Agencia. El programa cuenta con 4.000 millones de euros para cinco años, y su objetivo es lograr la inserción de 150.000 personas. Scheele se muestra especialmente satisfecho con el hecho de que también la empresa privada ofrezca puestos de trabajo. Scheele criticó el proyecto "Salario básico solidario" del Gobierno regional de Berlín señalando que, para el colectivo diana de este programa (desempleados que llevan entre uno o dos años en esta situación), sería más sensato poner en marcha programas de formación y reciclaje profesional, abogando por centrar programas de bonificación salarial en colectivos especialmente vulnerables y que lleven al menos cinco años en situación de desempleo. Unos días antes de las declaraciones de Scheele, el gobierno regional de Berlín informaba que el programa regional para lograr la inserción laboral de los desempleados de larga duración denominado "salario básico solidario" tiene una excelente acogida por parte de las empresas. El programa, que tiene como objetivo insertar gradualmente a 1.000 personas, ya ha recibido más de 1.000 ofertas de empleo. Sin embargo, la prensa también señala que la mayoría de esta oferta es pública y procede de la administración regional y de sus empresas.

Trabajadores industria. La Oficina Federal de Estadística informó el 15/7/2019 que en mayo de 2019 un total de 5,7 millones de personas trabajaban en el sector industrial, 78.000 más que el año anterior (+1,7%). Destaca el incremento del empleo en la producción de equipos electrónicos, ópticos y de tratamiento de datos (+3,0%), los productos alimenticios (+2,1%), maquinaria (+1,9%) y productos del metal (+1,8%), mientras que cayó en el sector de productos eléctricos (-1,1%). El número de horas trabajadas aumentó un 6,8% (733 millones) aunque hay que tener en cuenta que en algunas regiones ha habido dos días laborales más que el año anterior. La

masa salarial se situó en mayo en 27.710 millones de euros (+2,4% en términos interanuales).

Tensiones internas en la Agencia de Empleo. La prensa informa que el pasado 12/7/2019 el consejo de administración de la Agencia Federal de Empleo, del que forman parte los agentes sociales y la Administración, destituyó a Valerie Holsboer, vicepresidenta de la Agencia. Sindicatos y patronales votaron a favor de su destitución, la administración votó en contra. Holsboer, la primera mujer que accede a la presidencia de la Agencia fue nombrada hace dos años a propuesta de la patronal, que ahora ha promovido su cese. El 16/6/2019 dimitió Peter Clever, el principal representante de los empresarios en el consejo de administración, quien, según los medios, impulsó la destitución de Holsboer, supuestamente por considerar que no logró contrarrestar las actividades del presidente de la Agencia, el socialdemócrata Deflef Scheele. La prensa informa además que el Tribunal de Cuentas ha presentado un informe sumamente crítico con los gastos de viaje y alojamiento del consejo de administración. Diversos comentaristas creen que estos acontecimientos debilitan la Agencia con aproximadamente 100.000 funcionarios.

Críticas al gasto en formación de los desempleados de larga duración. La prensa se hace eco de un informe del Instituto para la Economía, cercano a la patronal, sumamente crítico con la política de la Agencia Federal de Empleo para lograr la inserción laboral de los desempleados de larga duración. Entre 2006 y 2018 el gasto en formación por desempleado pasó de 305 euros anuales a 1.605 en el ámbito de las prestaciones no contributivas por desempleo, mientras que en el ámbito de la prestación no contributiva solamente aumentó el 40%. La autora del informe reclama a la Agencia Federal que destine más fondos a la formación de este colectivo, especialmente vulnerable.

Economía sumergida. La prensa informa de la falta de personal en el organismo encargado de combatir la economía sumergida, Control Financiero Trabajo no Declarado, dependiente de aduanas. En la actualidad cuenta con 6.725 funcionarios repartidos por todo el país, hasta el año 2026 el ministro de Hacienda se ha comprometido incrementar esta cifra hasta los 10.000. Sin embargo, de la relación de puestos actual de 7.900 funcionarios, una de cada seis plazas está sin ocupar. La prensa informa que después de la introducción del SMI, el número de actuaciones de este organismo pasó de 63.000 a 43.000. Otro motivo de descontento es el número exiguo de procedimientos sancionadores iniciados. A comienzos de febrero 3.000 funcionarios inspeccionaron un total de 648 empresas distribuidoras de paquetes en toda Alemania, dos meses después solo habían sido iniciados 24 procedimientos. Una de las razones puede

radicar en la falta de personal. Por otra parte, la prensa se ha hecho eco de un informe del Instituto para la Economía, cercano a la patronal, que analiza el trabajo no declarado en el ámbito doméstico. En 2017 3,3 millones del total de 41 millones de hogares recurre a servicios externos para las tareas domésticas, de ellos 2,9 millones a trabajo no declarado. Gracias a la posibilidad de desgravar los servicios domésticos el porcentaje del trabajo no declarado en este ámbito pasó del 93% en 2005 al 88,5% en 2017.

Cae la cesión de trabajadores. La Agencia Federal de Empleo informó el 21/7/2019 que a finales de 2018 el número de trabajadores en la modalidad de cesión de trabajadores se situó en 924.000 personas, una contracción del 9% en comparación al semestre anterior. La cesión de trabajadores es un sector especialmente sensible a las oscilaciones coyunturales y que además ha tenido que hacer frente a una regulación más estricta, pero la caída también se podría deber a que las empresas optan por incluir a estos trabajadores de forma estable en sus plantillas.

Políticas activas para jóvenes. El presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, afirmó el 21/7/2019 que quiere reforzar las actividades de este organismo en la transición de la escuela al empleo o a la FP. Afirma que le preocupa que en 2017 un total de 53.000 jóvenes abandonaron el sistema educativo sin una titulación. Scheele propone mejorar el intercambio de datos entre el sistema educativo y las agencias de empleo. Esta iniciativa complementaría la contratación de 950 orientadores anunciada en 2018 para mejorar la orientación profesional de los jóvenes.

Formación para el empleo. El Instituto para la Economía Alemana, cercano a la patronal ha analizado el gasto de la Agencia Federal de Empleo para la formación para el empleo. En 2018 el gasto ascendió a 1.800 millones de euros. Los autores del informe concluyen que solamente siete de cada 1.000 desempleados de larga duración participaron en una medida de formación para empleo, ocho menos que de los desempleados que llevaban menos de un año en esta situación. Reclaman destinar más fondos a la formación de este colectivo, que presenta especiales dificultades para acceder al mercado laboral.

Agencia de Empleo apuesta por la formación para el empleo. Detlef Scheele, presidente de la Agencia Federal de Empleo, ha anunciado que destinará 1.100 millones de euros a la formación para el empleo. El objetivo es ofrecer asesoría y cofinanciación de programas concretos para lograr que las empresas y los trabajadores puedan afrontar los cambios estructurales de la economía (digitalización, electromovilidad, etc.). Este plan también hará necesaria una profunda reestructuración de este organismo para poder convertirse en interlocutor de los trabajadores antes de que se produzca una

situación de desempleo. Scheele remite a varios proyectos piloto en los que las agencias de empleo colaboran con grandes empresas para adecuar la formación de los trabajadores a las necesidades futuras de los procesos productivos. Para ello buscan la cooperación de actores locales como cámaras y organizaciones de fomento empresarial.

La BA no ve motivo de preocupación en evolución del mercado laboral. A pesar del aumento del desempleo (julio: 2.28 millones; +59.000 en comparación intermensual, -49.000 en comparación interanual), la Agencia Federal de Empleo (BA por sus siglas en alemán) no ve motivo de preocupación y no cree necesario tomar medidas ante una posible crisis, tal y como demandan los empleadores. Un miembro del consejo de administración anunció que la BA está preparada para hacer frente a un posible y notorio aumento de la jornada reducida por crisis y que está en estrecho contacto con el Ministerio de Trabajo para poder actuar con rapidez en caso de necesidad. Añade que, aunque la desaceleración económica es evidente especialmente en el empleo temporal y en la industria, el desarrollo general sigue siendo "muy sólido". El aumento del desempleo afecta en particular a personas poco cualificadas y a los extranjeros, colectivos que trabajan normalmente como ayudantes o con empleos temporales. La demanda de trabajadores se debilitó en julio. Con una cifra de 799.000 puestos de trabajo vacantes, fueron 24.000 menos que hace un año.

Mujer y mercado laboral. Según cifras facilitadas por el Instituto Alemán de Economía, el 75,8% de las mujeres de entre 20 y 64 años trabajaban en 2018, con lo que Alemania ocupa el tercer lugar en la UE por detrás de Suecia y Lituania. Hace 20 años, la tasa era del 58,6%. Según los autores, las razones de esta evolución son la ampliación de los servicios de guardería y la abolición de la jubilación anticipada de las mujeres a los 60 años. También ha aumentado la cifra de madres que se incorporan al mercado laboral, aumentando la cuota de aquellas madres con hijos de entre 10 y 14 años del 70% en 2008 al 78,35 en 2017. También creció por octava vez consecutiva la cuota de mujeres en puestos directivos de empresas que cotizan en Bolsa. Según informa la empresa de asesoría EY, en la primera mitad de 2019 había 61 mujeres gerentes en 160 empresas que cotizan en los índices bursátiles Dax, MDax y Sdax, aumentando la cuota al 8,7%. 640 de los 701 miembros de consejos directivos son hombres.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Retribuciones en la FP. Un informe de instituto de investigación sindical WSI de 25/7/2019 refleja las enormes disparidades regionales y sectoriales de las retribuciones en la FP. A la cabeza de las retribuciones en el primer año de la formación está la industria del

metal y la electrónica en Baden-Wurtemberg con 1.037 euros mensuales y a la cola las peluquerías en Brandenburgo con 325 euros mensuales. A mediados de mayo el Consejo de Ministros aprobó un proyecto de ley que introducirá una retribución mensual mínima en la FP de 515 euros a partir de 2020.

Aumenta el tope salarial de los denominados *midempleos*. El 1 de julio entró en vigor la nueva regulación de los *midempleos* (*midijobs*), que estipula un salario bruto mensual entre 450,01€ y 1300€, ampliando con ello notoriamente la anterior franja salarial (450,01-850€). Tanto empleador como trabajador tendrán la obligación de cotizar a los seguros sociales (enfermedad, pensiones, desempleo, dependencia), pero las contribuciones del trabajador serán reducidas, aunque se incrementan conforme aumente su salario. A pesar de cotizar menos al seguro de pensiones tendrá pleno derecho a las prestaciones de este seguro. La intención del Gobierno es aumentar tanto el atractivo como la cifra de este tipo de relación laboral. (Nota: Los empleos con un salario mensual bruto inferior a 450,01 son los denominados *miniempleos* y están regulados por otras disposiciones).

El Estado de Berlín implementa el proyecto piloto "renta básica solidaria". El Gobierno de Berlín aprobó ayer, 2 de julio, el reglamento del proyecto piloto "Renta Básica Solidaria" dirigido a los parados de larga duración que pasan de la prestación contributiva a la no contributiva, pero con un periodo de desempleo no superior a tres años. El alcalde de Berlín, Michael Müller (SPD), anunció que se crearán desde mediados de julio a finales de año los primeros 250 puestos de trabajo de un total de 1.000 que contempla el proyecto. Los participantes seleccionados recibirán un contrato de trabajo financiado por el Estado de Berlín para realizar trabajos de interés público durante cinco años. El programa, que incluye también ofertas de entrenamiento y cualificación, tiene como objetivo lograr la transición a un empleo no subvencionado en el mercado de trabajo regular. El salario se regirá por convenio colectivo o por el salario mínimo regional (11,90 €/h hasta 2020). Con este proyecto Müller está probando una alternativa a las prestaciones no contributivas por desempleo.

Paga extraordinaria de verano en 2019. La Oficina Federal de Estadística informó el 4/7/2019 que el 47% de los empleados acogidos a convenios colectivos recibieron en 2019 la paga extraordinaria de verano, cuyo importe ascendió por término medio a 1.281 euros brutos, un 3,6% más que el año anterior. Con un importe de 1.317 euros, la extra en el oeste del país fue un 42% más elevada que en el este (927 euros).

Acuerdan convenio colectivo para el sector bancario. El sindicato Verdi y la patronal acordaron un aumento salarial del 4% a aplicar en

dos fases, un 2% a partir de septiembre de este año y otro 2% a partir de noviembre de 2020. Las retribuciones de los aprendices aumentan en 60 euros. El convenio colectivo tendrá una validez de 29 meses efecto retroactivo a partir de febrero. Además de los aumentos salariales, los agentes sociales acordaron normas nuevas sobre cualificación, jornada de trabajo, formación y protección de la salud. En un inicio Verdi solicitó un aumento salarial del 6% y seis días de descanso y por salud.

Condiciones de trabajo en la industria cárnica. Según informa el Gobierno el 8/7/2019 en respuesta a una pregunta del grupo parlamentario de La Izquierda en julio de 2018 un total de 189.000 personas trabajaban en la industria cárnica, el 13% de ellas con un mini-empleo. El 40% de los trabajadores obtenía un salario muy bajo, en la parte oriental del país este porcentaje asciende al 75%.

Ley de transparencia salarial. El Consejo de Ministros aprobó el 3/7/2019 el primer informe de Gobierno sobre la eficacia de la Ley de la transparencia salarial que entró en vigor en 2015. Un número considerable de empresas han revisado sus estructuras salariales, pero sólo una minoría de los trabajadores ha hecho uso del derecho a solicitar información sobre los niveles salariales de compañeros de trabajo con puestos de trabajo o actividades comparables.

Fuente de ingresos en la población 2018. La Oficina Federal de Estadística informó el 11/7/2019 que principal fuente de ingresos del 47% de la población fue el salario obtenido por un trabajo remunerado, el 24% vivía de ingresos familiares (ej. de su pareja o padres), el 22% de las pensiones, el 7% de las prestaciones públicas (por ej. prestaciones contributivas y no contributivas por desempleo, prestación básica para mayores, becas BAföG, prestación parental) y menos del 1% de la población cubría sus necesidades con su patrimonio (ahorros, intereses, ingresos por alquiler).

Enfermedades síquicas son el principal motivo de las pensiones por incapacidad permanente. La prensa informa que, de acuerdo a las cifras publicadas por el seguro público de pensiones, un total de 167.978 personas (hombres: 81.543; mujeres: 86.453) accedieron a una pensión por incapacidad permanente, otras 148.607 solicitudes fueron rechazadas. El 29,95% de las pensiones concedidas a los hombres y el 46,79% de las concedidas a las mujeres están relacionadas a una enfermedad síquica (excluidas las adicciones), seguidos de tumores (hombres: 13,18%; mujeres: 13,10%). El importe medio de la pensión fue de 734,75 euros mensuales.

Patronal del metal amenaza con denunciar el convenio del sector. La prensa informa que Rainer Dulger, presidente de la patronal del metal, amenazó en julio con denunciar el convenio del sector que regula las condiciones laborales de 1,9 millones trabajadores. Dulger

afirma que muchas empresas se quejan de que el sindicato está intentando lograr aumentos salariales y reducciones de la jornada que los empresarios consideran excesivos. Asimismo, critica la práctica sindical de forzar la negociación con huelgas de una duración máxima de un día lo que el año pasado costó 3 millones de horas laborales. Según el presidente de la patronal son cada vez más las empresas que abandonan esta organización. El sindicato del metal critica a la patronal por lo que considera un ataque frontal a la negociación colectiva, en su opinión uno de los pilares del sistema económico alemán. Diversos políticos del SPD apoyan al sindicato y advierten que los gestos de la patronal serán perjudiciales para la parte empresarial.

Verdes proponen plan de choque para afrontar el calor en el mundo laboral. Los Verdes presentaron el 24/7/2019 un catálogo de medidas para afrontar el calor en el mundo laboral. Incluye el derecho individual al trabajo en casa o, en caso de tratarse de trabajos al aire libre, el derecho a interrumpir la jornada.

Negociación colectiva en el primer semestre: incremento salarial medio del 3,2%. De acuerdo con la revisión de los convenios firmados durante el primer semestre del año publicado por la Fundación Hans-Böckler (cerca a los sindicatos), los agentes sociales acordaron subidas salariales medias del 3,2%. Descontando el IPC, el poder adquisitivo de los trabajadores creció un 1,6%. A la cabeza se sitúa el metal con un incremento del 4,1%, seguido de la industria del hierro y el acero con un 3,9%. Los acuerdos firmados regulan las condiciones de 3,3 millones de trabajadores, y su vigencia media es de 26,5 meses. Los principales convenios pendientes de negociación durante el segundo semestre del año afectarán a 600.000 trabajadores del sector químico y otros 170.000 de la administración de seguros.

Asuntos sociales y servicios sociales

Riesgo de pobreza. Según un informe publicado el 25/7/2019 por la Oficina Federal de Estadística, el riesgo de pobreza presenta enormes diferencias regionales. Oscila entre el 11,7% en Baviera y el 22,7% en Bremen. En Alemania oriental se sitúa en el 17,5%, en la parte occidental del país en el 15,0%. Algunos colectivos como los hogares monoparentales (Alemania occidental: 40,4%, Alemania oriental: 44,5%) son especialmente vulnerables.

La DGB demanda mayor ayuda para los desempleados con discapacidad. Según la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), los desempleados con problemas de salud tienen peores posibilidades de recibir ayuda especial si son atendidos por los centros de empleo

(*jobcenter*). La DGB detecta desde hace ya tiempo problemas en lo referente al acceso a las medidas de rehabilitación que recoge el denominado sistema de reforma Hartz IV (prestaciones no contributivas por desempleo). Según sus análisis, la cuota de los casos de rehabilitación que, después de una enfermedad o accidente, reciben una readaptación laboral o una ayuda especial es mucho menor en los centros de empleo que en las agencias de empleo. Los *jobcenter* se ocupan por regla general de los desempleados de larga duración.

Cifras sobre el seguro básico para demandantes de empleo. En junio descendió considerablemente el número de hogares dependientes de ayuda pública y el número de personas asesoradas por los *jobcenter* en comparación interanual, según informó el 10/7/2019 la Agencia Federal de Empleo. Uno de cada once hogares alemanes necesita ayuda pública (las familias monoparentales son las más afectadas). 3/5 de las personas con derecho a prestaciones no están registradas como desempleadas. Más de 66% reciben la prestación durante un largo periodo de tiempo y más del 46% durante un período superior a cuatro años. Más de 1/3 del desempleo corresponde el seguro por desempleo y casi 2/3 al seguro básico de demandantes de empleo.

Se abre la brecha entre familias pobres y ricas. Según un estudio de la Asociación Paritaria, la brecha social entre las familias pobres y las ricas se está ampliando cada vez más en Alemania. Un 22,3% de los niños y jóvenes menores de 18 años son pobres. En 2013, el 10% de los hogares con dos progenitores pudo gastar solo 364 euros al mes por hijo. Los investigadores demandan más prestaciones sociales para los niños de familias pobres. A pesar de las mejoras, por ejemplo las ayudas contempladas en el "paquete educativo", no son suficientes, criticó el director gerente de la asociación, Ulrich Schneider. Un portavoz del Ministerio de la Familia rechazó las críticas de la asociación por considerar que estas conducen al error al no tener en cuenta las reformas más recientes.

Migraciones

Cifras sobre refugiados durante el primer semestre de 2019. Según cifras publicadas el 4/7/2019 por el Ministerio de Interior, se presentaron 84.866 solicitudes de asilo durante el primer semestre de 2019 (72.953 primeras solicitudes y 11.913 consecutivas), lo que implica una disminución de 8.450 o un 9,1% menos en comparación interanual). Las principales nacionalidades fueron Siria, Irak y Nigeria. De las 72.953 personas que solicitaron por primera vez asilo, el 21,4% de ellos (15.586) habían nacido en Alemania y durante ese periodo de tiempo tenían menos de un año. Asimismo, durante ese periodo se dio resolución a 102.489 casos (-22.701 o -18,1% en

comparación interanual): el 23,9% recibieron el reconocimiento de asilo, el 9,0% protección subsidiaria y el 3,4% prohibición de expulsión. Se dictaron en el 30,7% de los casos resoluciones negativas y 33% solicitudes fueron resueltas por otra vía.

Los resultados del programa de integración de refugiados se quedan muy por debajo de las expectativas. Parece ser que no ha tenido mucha resonancia el programa "Medidas de integración para refugiados", aprobado por el Gobierno en verano de 2016 con el fin de crear 100.000 puestos de trabajo al año y dar la posibilidad a los refugiados de realizar trabajos simples en la comunidad u organizaciones sociales a cambio de 80 céntimos/hora mientras espera la resolución de sus solicitudes. Según informa la prensa basándose en cifras de la Agencia Federal de Empleo, 32.000 migrantes habían obtenido de septiembre de 2016 a febrero de 2019 un trabajo en el marco de ese programa. En enero de 2017, 1.987 solicitantes de asilo aceptaron un empleo de este tipo, un año más tarde la cifra era de sólo 693, frente a los 514 solicitantes de enero de este año. Ya en 2017, el Gobierno publicó una enmienda de las disposiciones, en la que se eliminaba el objetivo de "100.000 puestos al año" y parece ser que el programa expira en 2020. El Gobierno explica su marcha atrás con la disminución de la cifra de refugiados y la agilización en la resolución de solicitudes de asilo. No obstante, Los Verdes consideran como causa la burocracia y los complicados procedimientos del programa y otros políticos atribuyen el fiasco a la baja retribución que se recibe por estos trabajos.

Inserción laboral de refugiados. La Agencia Federal de Empleo informó el 19/7/2019 que en 2018 un total de 299.000 refugiados contaban con un empleo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social, 89.000 más que el año anterior (+44%). Aproximadamente el 75% trabaja en empresas con menos de 250 trabajadores, el 18% en empresas con menos de 10 trabajadores. El 16% de los refugiados está empleado en la cesión de trabajadores, 14,4 puntos porcentuales más que la media. La media salarial de los refugiados con un trabajo a jornada completa es de 1.839 euros, 1.370 euros menos que el conjunto de los trabajadores.

Migración 2018. El 16/7/2019 la Oficina Federal de Estadística publicó el informe sobre los flujos migratorios de 2018, año el que se produjeron un total de 1.585.000 entradas al país y 1.185.000 salidas, con lo que el saldo migratorio fue de 400.000 personas, ligeramente inferior al del año anterior (417.000). El 87% de las entradas corresponde a ciudadanos extranjeros. Sobre todo, aumentó el saldo migratorio de países europeos no pertenecientes a la UE (Albania: 8.000, Turquía 16.000 y Kosovo: 16.000). Por regiones, el saldo positivo de los países de la UE sigue siendo el mayor (202.000), seguido de los países asiáticos (118.000), el resto de los países

Europeos (85.000) y África (34.000). Ciudadanos españoles: 18.640 entradas, 14.748. Saldo: 3.892.

Ministro de Asuntos Exteriores anuncia iniciativa para el rescate marítimo. El Ministro de Asuntos Exteriores Heiko Maas (SPD) acaba de anunciar una iniciativa alemana para solucionar la acogida de refugiados rescatados por iniciativas privadas. Maas quiere garantizar unas cuotas de reparto nacionales que permitan distribuir a las personas rescatadas y ha adelantado que Alemania se comprometerá a acoger a porcentaje todavía por determinar. Diversos municipios ya habían manifestado su disposición a acoger a refugiados. Doce ciudades alemanas, entre ellas Berlín, han creado una coalición para dar un impulso a esta propuesta. El Gobierno alemán hasta ahora ha apostado por una solución que implica al conjunto de los Estados miembro de la UE, una postura que parece seguir manteniendo el ministro del Interior, Horst Seehofer (CSU). El dirigente liberal Christian Lindner criticó la propuesta de Maas y recomienda devolver a los rescatados a países de origen seguro en África desde donde podrían iniciar los trámites de solicitud de protección internacional.

Ministro de Sanidad acuerda en el Kosovo contratación de personal para la dependencia. El ministro de Sanidad Jens Spahn (CDU) se ha trasladado el lunes al Kosovo para firmar un acuerdo con el encargado de sanidad de ese territorio (al que Alemania reconoce como estado) y que permitirá la contratación in situ de 1.000 personas al año para trabajar en la atención a la dependencia. A cambio el gobierno alemán apoyará a la administración kosovar en sus esfuerzos para crear un seguro público de enfermedad. El Encargado para la dependencia del Gobierno Andreas Westerfellhaus (CDU) saluda la iniciativa de Spahn y reclama mayor celeridad en la concesión de visados e incluso propone que la expedición de visados deje de ser competencia exclusiva de las representaciones alemanas en el exterior. Varios centros educativos privados ya forman a técnicos en la atención a la dependencia para el mercado de trabajo alemán. El Gobierno alemán se compromete a acelerar el trámite de homologación de títulos y la expedición de visados y además pondrá en marcha un sistema de certificación de estos centros privados. Spahn afirmó que pretende extender este modelo a otros países como Méjico, Brasil, Filipinas y Vietnam. Contestó a las críticas de estar fomentando un brain-drain señalando que Alemania no hará esta oferta a Serbia o Rumanía, países en los que faltan trabajadores en este sector.

Deportaciones y control de fronteras. Solo dos de los 16 gobiernos regionales afirman no querer hacer uso de la posibilidad que les brinda la reforma legal recientemente aprobada y retener a refugiados en centros penitenciarios regulares. Los gobiernos regionales creen que esta norma podría ser contraria al derecho

europeo. Por otra parte, el ministro del Interior, Horst Seehofer (CSU), anunció el 17/7/2019 que quiere incrementar los controles en las fronteras alemanas a través de amplias redadas en las zonas fronterizas y controles flexibles en las autopistas.

Cifra de refugiados 2018. El 18/7/2019 la Oficina Federal de Estadística informó que en 2018 el Registro Central de Extranjería contabilizó un total de 1,8 millones de refugiados, un incremento de 101.000 (+6%) en comparación a 2017. El aumento es similar al del año anterior (+5%). El 71% de los refugiados entraron al país desde 2014. 1,3 millones de las personas tiene un estatus que les concede protección (el 79% de los cuales son temporales), un incremento del 11% en comparación al año anterior. La mayoría de los refugiados son ciudadanos sirios (526.000), iraquíes (138.000) y afganos (131.000). A finales de 2018 quedaban por resolver 306.000 solicitudes. El número de personas obligadas a abandonar el país se situó en 192.000, el 81% de este colectivo tiene el estatus de tolerados.

Reagrupación familiar. El ministerio de Interior informa que desde agosto de 2018 se han expedido alrededor de 9.000 visados por reagrupación familiar. Hace un año entró en vigor una nueva normativa que volvió a dar la posibilidad a obtener este tipo de visados a los familiares de personas con protección subsidiaria después de haber estado suspendida dos años.

Situación política, económica y social- agosto

Política

Balance del Acuerdo de Gobierno. Un informe de la Fundación Bertelsmann y del centro de investigaciones sociales WZB publicado el 18/8/2019 analiza el grado de cumplimiento del Acuerdo de Gobierno firmado en 2018 por CDU, CSU y SPD. Los autores concluyen que en los primeros 15 meses desde la toma de posesión, el Gobierno ha cumplido total o parcialmente el 47% de los puntos del Acuerdo y ha puesto en marcha otro 14%, porcentajes claramente superiores a los alcanzados por la anterior gran coalición. De continuar a este ritmo, el Gobierno podría lograr cumplir el total de las medidas acordadas. Sin embargo, los autores señalan que se trata de una revisión cuantitativa, es decir, que valora con el mismo criterio medidas simples y otras más complejas. De acuerdo con el informe, 73 de las 296 medidas proceden originariamente del programa electoral del SPD, 32 de los programas de CDU y CSU. 46 medidas aparecen en los programas de los tres partidos y otras 145 en ninguno de los programas. En el período analizado fueron implementadas el 44% de las medidas propuestas por CDU y CSU y

el 45% de las medidas del SPD. Por Ministerios destaca el de Interior con 49 medidas del que se han implementado 26. A pesar de estos resultados, el informe afirma que el 79% de la población cree que el Acuerdo apenas se cumplen y advierte del riesgo que encierra esta percepción para la credibilidad de la política.

[La Canciller federal y el ministro de economía se comprometen con el "déficit cero"](#). Angela Merkel y Olaf Scholz defienden el objetivo de seguir en la senda del déficit cero, pese al compromiso de redoblar la lucha contra la crisis climática y al alto coste que acarreará llevar adelante las propuestas planteadas desde su gran coalición.

Sin embargo, desde las filas socialdemócratas se han sucedido estos días las demandas de flexibilizar ese objetivo y aumentar el gasto público, ante los requerimientos derivados del compromiso medioambiental. El Gobierno alemán ha convertido la lucha contra la crisis climática en un objetivo prioritario de la actual legislatura y se propone presentar el próximo 20 de septiembre un paquete de medidas extraordinarias consensuadas en el seno de la gran coalición sin nuevo endeudamiento. En la elaboración de este plan están involucrados los ministerios de Medioambiente, Agricultura, Consumo y Transporte, principalmente, así como Economía e Industria y Finanzas.

El líder del Partido Verde, Robert Habeck, señala que se necesitará una inversión masiva en proyectos climáticos y renunciar a otros gastos en otras áreas. Es mucho más importante que se adopten ahora medidas futuras, también con vistas a la justicia generacional, que "atenerse servilmente a este número presupuestario".

[Scholz desea librar al 90% del contribuyente del impuesto de solidaridad](#). Según los medios de comunicación, el ministro de Hacienda, Olaf Scholz, ha presentado un proyecto de ley que contempla la liberación del pago de la tasa complementaria de solidaridad (impuesto para impuesto establecido con el fin de equilibrar las dos partes de Alemania - RDA) para el 90% de los contribuyentes, punto que contempla también el acuerdo de coalición. Además, se suprimirá en parte para otro 6,5%. Der Spiegel informa que una persona soltera con unos ingresos no superiores 73.874 euros ya no tendría que pagar este impuesto y el 100% de esta tasa sería abonado a partir de unos ingresos anuales brutos de 109.451 euros. El Secretario General de la CDU, Paul Ziemiak, elogió los planes del ministro, aunque subrayó que la CDU seguiría defendiendo la supresión completa de la tasa impositiva a largo plazo. El FDP no está de acuerdo con los planes y amenaza con presentar una demanda constitucional. El Ministerio de Interior ha manifestado sus reservas a esta propuesta y pide más tiempo para evaluar la propuesta. El ministro de economía, Altmaier, ha presentado paralelamente otra propuesta para suprimir completamente este impuesto en tres pasos hasta el 2026, con su

propuesta pretende descargar los impuestos de las empresas alemanas para hacerlas más competitivas internacionalmente.

Economía

Las exportaciones alemanas y la producción industrial caen en el primer semestre del año. Los conflictos internacionales están haciendo mella en las exportaciones alemanas, que solo subieron un 0,5% en el primer semestre del año, según informó la Oficina Federal de Estadística a comienzos de agosto. En junio incluso cayeron un 8% en comparación al mes anterior. No obstante, este organismo señala que esta caída también se debe a que en este mes hubo más festivos que el año anterior. Las importaciones cayeron en junio 4,4%, a lo largo de todo el semestre aumentaron un 3%. La producción industrial cayó un 5,2%, la caída más fuerte en una década. La escalación del conflicto comercial entre EEUU y China, el enfriamiento de la coyuntura económica a nivel mundial y las incertidumbres del brexit son motivo de la preocupación de las empresas.

Caen los pedidos de maquinaria. La Federación alemana de fabricantes de maquinaria, un sector que da empleo a cerca de un millón de trabajadores y genera una facturación anual de 225.000 millones de euros, informó a comienzos de agosto que en el primer semestre del año los pedidos cayeron un 9%. En junio, el volumen de pedidos volvió a caer por séptima vez consecutiva. Este sector se resiente de los riesgos externos, pero también de las reticencias de la industria del automóvil a invertir en una nueva maquinaria ante los retos que supone la electro-movilidad. En junio los pedidos del exterior cayeron un 5% y los del interior un 16%.

Bajada del PIB. Los conflictos comerciales y la débil coyuntura mundial han provocado que el PIB alemán se contrajera de abril a junio en un 0,1%. En declaraciones, el ministro de Economía, Peter Altmaier (CDU), habla al respecto de una "llamada de advertencia y una señal de alarma". "Nos encontramos en una situación de debilidad económica, pero todavía no en una recesión. Ésta la podemos evitar si tomamos las medidas oportunas", señala. Entre ellas estaría, según el ministro, un alivio para las empresas en el ámbito del impuesto de sociedades.

Sociedad

Atlas de participación ciudadana. El instituto de estudios demográficos Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung publicó el 22/8/2019 un informe que analiza el nivel de participación ciudadana en Alemania. Según este informe, son muchos los municipios y regiones que están en riesgo de quedar descolgados de

las partes más prósperas del país. El informe analiza ocho indicadores en los 401 municipios alemanes, entre los que destacan el porcentaje de personas que dependen de la prestación social no contributiva, el saldo migratorio, los ingresos anuales de los hogares, los ingresos fiscales de los municipios, la tasa de abandono escolar, la expectativa de vida y la provisión de servicios sociales. Las grandes ciudades en mejor situación económica (Munich, Francfort, Dusseldorf, Hamburgo y Wolfsburg) ocupan los primeros lugares. Les sigue un grupo de ciudades con una prosperidad relativa (Hanover, Colonia, Dresde y Aquisgrán). Los últimos lugares corresponden a municipios sobre todo rurales, en su mayoría en la parte oriental del país. Se caracterizan por elevadas tasas de abandono escolar, beneficiarios de las prestaciones no contributivas y de emigración y por la baja recaudación fiscal de los municipios e ingresos de los hogares.

Seguridad Social

La jubilación anticipada es un riesgo para la salud de los trabajadores con salarios altos. Un estudio que analiza los datos de aproximadamente 800.000 pensionistas nacidos entre 1934 y 1936 concluye que la mortalidad de desempleados y trabajadores con salarios bajos cae significativamente mientras que aumenta la de los trabajadores con salarios elevados que se jubilan a los 65 años. Los autores del informe señalan que este colectivo se ve especialmente afectado por la pérdida de contactos y del prestigio social mientras que los trabajadores con salarios bajos suelen ejercer profesiones con una elevada carga física y los desempleados sufren el estigma de no contar con un empleo. La prensa comenta que este informe confirma la idoneidad de permitir a las personas con largos períodos de cotización, por regla general son trabajadores con salarios bajos, acceder a la jubilación a los 63 años y atrasar la edad de jubilación para el resto de los trabajadores.

Grupo de trabajo intentará encontrar un consenso para la renta básica. Las cúpulas de CDU, CSU y SPD han encomendado el 18/8/2019 al ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD), y al jefe de la Cancillería, Helge Braun (CDU), la redacción de un documento de trabajo sobre la renta básica. A continuación, se creará un grupo de trabajo del que formarán parte representantes de los tres partidos y buscará un consenso. El principal punto de discordia es la insistencia del SPD en renunciar a una comprobación del patrimonio de los solicitantes.

Aumenta el número de pensionistas que trabajan. Según informó la Agencia Federal de Empleo, el número de pensionistas que trabajaban en 2018 alcanzó los 1.445.000. Esto significa que el 8% de los mayores compagina la pensión con un trabajo. El Ministerio de

Trabajo comenta esta cifra señalando que no son solo motivos económicos los que llevan a las personas mayores a mantenerse en el mercado laboral. La mitad de estos pensionistas cuenta con un miniempleo, un 25% tiene un trabajo regular sujeto a cotizaciones y otro 25% trabaja por cuenta propia.

Menor carga económica para los familiares con personas dependientes. El Consejo de Ministros aprobó el 14 de agosto la Ley para una menor carga de familiares con personas necesitadas de cuidado a su cargo. Si los ingresos de la persona necesitada de cuidados y los fondos del seguro de dependencia no son suficientes, en el futuro sólo tendrán que realizar un copago aquellos familiares de las personas dependientes con ingresos brutos anuales superiores a 100.000 euros. El Ministro de Trabajo, Hubertus Heil, acentuó la mejora de registra la vida autodeterminada de las personas con discapacidad gracias a esta medida que debería haberse adoptado hace tiempo. La Canciller Angela Merkel todavía ve una necesidad considerable de seguir mejorando la atención a la dependencia. Sin embargo, los municipios temen sufrir una mayor carga que podría ascender a miles de millones y por ello se inclinan por el principio de solidaridad que rige la Ley de ayuda social.

Mercado de trabajo

El empleo se modera en el segundo trimestre. Según informa la Oficina Federal de Estadística el 19/8/2019, en el segundo trimestre del año el número de ocupados se situó en 45,2 millones, un incremento del 1,0% en términos interanuales. No obstante, el crecimiento de empleo en primavera solamente fue del 0,7%, lo que supone un aumento de 324.000 personas, 99.000 menos que la media de los últimos cinco años. Por otra parte, el instituto de investigaciones de la Agencia Federal de Empleo informa que el volumen de horas trabajadas en el segundo trimestre se mantuvo estable en 14.800 millones. El número de horas individuales trabajadas ese trimestre se contrajo en 25 en comparación al año anterior, situándose en 328,3 horas.

El nivel más bajo de desempleo juvenil desde la reunificación. La tasa de desempleo juvenil fue del 6,2% (8,6% en el este y 5,8% en el oeste). La tasa más alta de desempleo juvenil se registró en 2005; en ese año el desempleo entre los jóvenes de 15 a 24 años se elevó al 20,9% en el este y del 15,2% en el oeste. El hecho de que la situación sea tan positiva en Alemania tiene que ver no sólo con el sólido mercado laboral, sino también con el sistema alemán de formación profesional. Cada vez más jóvenes adquieren el título de bachillerato general o especializado, lo que conlleva que muchos jóvenes van a la escuela por más tiempo. Hay que tener además en

cuenta que entretanto, como consecuencia de la falta de personal cualificado, el sector de la cesión temporal pierde un número importante de trabajadores cualificados al ser contratados por las empresas en las que trabajaban temporalmente. Según la Agencia Federal de Empleo, en mayo de 2019 unas 747.600 personas trabajaban en Alemania con contratos de cesión temporal. Un año antes, la cifra era de alrededor de 839.000.

Deliveroo se retira de Alemania. La directiva de la empresa explica su decisión con la intención de acelerar el crecimiento en otros países de Europa y Asia-Pacífico. El portavoz afirmó que la decisión se basa en que "Deliveroo utilice sus recursos e inversiones allí donde espera el mayor potencial de crecimiento".

Aumenta la cifra de puestos de trabajo vacantes. A pesar de la recesión económica, la demanda de mano de obra sigue siendo elevada. Según informa el Instituto de Investigación de Empleo (IAB), en el segundo trimestre de 2019 había registrados 1,39 millones de puestos vacantes en la Agencia Federal de Empleo, 9.000 más que en el primer trimestre y 175.000 más que en la primavera de 2018. Alexander Kubis, experto del IAB, declaró que ha sido especialmente difícil encontrar personas en las profesiones de la salud o en la industria hotelera, aunque acentuó que la urgencia de encontrar personal había disminuido un poco. El porcentaje de puestos que deben cubrirse inmediatamente ha descendido ligeramente a alrededor del 74%. Hasta ahora se ha hecho notar la desesperación económica especialmente en la industria manufacturera y entre los proveedores de servicios cercanos a la empresa.

La distribución clásica de los roles en las ocupaciones de formación está cambiando lentamente. Según un análisis de la DIHK, los tópicos sobre la elección de la ocupación de los jóvenes se van difuminando lentamente. Profesiones como especialista en TI y técnico de mecatrónica están ganando popularidad entre las jóvenes. También son más los hombres jóvenes que optan por una formación de asistente dental y peluqueros. A pesar de este ligero desplazamiento, muchos jóvenes, tanto hombres como mujeres, siguen apegados a los roles de género y clichés en cuanto a la profesión. En 2018, las mujeres jóvenes iniciaron mayormente una formación como oficinista, asistente médico o dental o vendedoras, mientras que los varones aspiraron a convertirse en mecánicos de reparación de automóviles, técnicos electrónicos, informáticos o mecánicos de planta para la tecnología sanitaria, de calefacción y de aire acondicionado.

Una de cada tres empresas tiene puestos vacantes para aprendices. Como muestra el Informe de Formación 2019 de la Cámara de Industria y Comercio Alemana (DIHK), muchas empresas no

encuentran aprendices para sus puestos vacantes. El año pasado, en el 32% de las empresas permanecieron puestos de formación vacantes; aunque en general se formalizaron más contratos de formación que en 2017. Los sectores de bancos, compañías de seguros, medios de comunicación y empresas de TI tuvieron menos problemas para encontrar aprendices para sus puestos de formación fueron los que la gastronomía, el transporte y la construcción. Aunque ha mejorado algo la situación. En la construcción, se firmaron un 5% más de contratos de formación, en parte debido a la integración de los refugiados. El 16% de las empresas de formación aceptaron a extranjeros. Especialmente muchos refugiados aprenden un oficio. En 2018, según la Confederación Alemana de Oficios, el número de aprendices procedentes de países de origen de refugiados aumentó en un 70%, al registrarse una cifra superior a los 18.600.

Evolución del mercado laboral en agosto. Como resultado de la desaceleración económica, el paro se cifró en agosto en 2.319.000 (+44.000 en comparación con julio -+4.000 en términos desestacionalizados: -31.000 en comparación interanual). La tasa de desempleo fue del 5,1%; con ello (+0,1 punto porcentual). La ocupación aumentó en julio en 14.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 374.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 45,29 millones. El aumento se atribuye principalmente al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la afiliación obligatoria de trabajadores a la Seguridad Social aumentó en junio en 11.000 personas (términos desestacionalizados) frente a mayo y en 515.000 en comparación interanual. En total había 33,39 millones de personas afiliadas. En agosto se habían notificado a la Agencia Federal de Empleo 795.000 puestos de trabajo vacantes, 33.000 menos que hace un año y 8.000 menos en términos desestacionalizados.

Evolución del mercado de formación en agosto. De octubre de 2018 a agosto de 2019 se habían registrado en las agencias de empleo y jobcenter 497.000 solicitantes que buscaban un puesto de formación, 24.000 menos que el año anterior. Del total, 134.000 todavía seguían buscando en agosto un puesto de formación. Al mismo tiempo, se notificaron durante ese periodo un total de 556.000 puestos de formación profesional, 8.000 más que el año anterior, de los cuales 157.000 seguían estando sin cubrir en agosto, principalmente en los sectores de comercio y ventas. Además de en estos dos sectores, también hay buenas posibilidades de encontrar todavía un puesto de formación en la industria hostelera y gastronómica, en la construcción, en trabajos de oficio (por ej. pescadería, panadería), en electricidad, fontanería, calefacción y aire acondicionado, prótesis auditiva y óptica oftálmica, así como en almacenamiento y logística.

No obstante, la experiencia ha demostrado que en las próximas semanas se ocuparán plazas de formación vacantes ya que muchos solicitantes que aún siguen buscando un puesto de formación, encontrarán uno o por lo menos una alternativa y que, por lo tanto. Al igual que en el año anterior, durante el 2018/19 se siguen mostrando disparidades regionales, profesionales y de cualificación en el mercado de formación profesional, que dificultan bastante el equilibrio entre la oferta y la demanda.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Diferencias salariales. De acuerdo con un informe de la Agencia Federal de Empleo publicado a comienzos de agosto las disparidades salariales son considerables oscilando entre un salario mensual medio íntegro de 2.272 euros en Görlitz (Sajonia) y los 4.897 euros de Ingolstadt (Baviera). El salario medio en Alemania occidental alcanzaba los 3.434 euros, un importe considerablemente superior a los 2.707 euros en Alemania oriental. Por länder, Hamburgo se sitúa a la cabeza con 3.718 euros, Mecklemburgo Pomerania-Occidental ocupa el último lugar con 2.496 euros.

Formación para el empleo. El instituto de investigaciones de la Agencia Federal de Empleo analiza la participación de los trabajadores en los programas de formación para el empleo. Llega a la conclusión que solo el 27% de los trabajadores con tareas altamente rutinarias y por ello especialmente vulnerables a la digitalización han participado en alguna medida de formación para el empleo. Este porcentaje es 14 puntos superior en el colectivo menos expuestos a los efectos de la digitalización y, por ello, con un riesgo inferior a perder su puesto de trabajo. El porcentaje de participación no depende necesariamente del nivel de formación, la edad o la nacionalidad. Los autores destacan que los factores decisivos son las actividades de formación de las empresas, sus estructuras internas y el apoyo que la empresa brinda a los trabajadores, en especial si la empresa concede tiempo libre al trabajador o incluso asume parte del coste.

Homologación de títulos extranjeros. La Oficina Federal de Estadística informó el 20/8/2019 que en 2018 un total de 36.400 títulos profesionales extranjeros fueron homologados en 2018, un incremento del 20% en comparación interanual. El 61% de las homologaciones corresponde a las profesiones regladas en la sanidad (10.400 enfermeros, 7.200 médicos), le siguen los ingenieros (2.900), maestros (1.900) y educadores (900). Por nacionalidades destacan los ciudadanos sirios (4.800), bosnios (3.000), serbios (2.100) y polacos (2.000). Por regiones, la UE se sitúa a la cabeza (11.900), seguida del resto de Europa (11.500) y Asia (10.000). La

cifra total de homologaciones desde la entrada en vigor de la ley asciende a 156.000. Diversas organizaciones critican que la tramitación sigue siendo excesivamente compleja.

Cesión de trabajadores y órganos de representación de los trabajadores. A finales de agosto la Corte Federal de Trabajo ha dictado una sentencia que obliga a las empresas a computar a los trabajadores en la modalidad de cesión con independencia de la duración del contrato para calcular el umbral de 2.000 trabajadores que da derecho a los trabajadores a contar con una representación en el consejo administrativo.

Aumenta el empleo regular en la mujer. Cada vez más personas encuentran un empleo fijo en el mercado laboral alemán. Según la Oficina Federal de Estadística, las mujeres son las que más se han beneficiado este último año. En comparación con el año anterior, alrededor de 300.000 mujeres tenían un trabajo de cotización obligatorio a la Seguridad Social con una jornada semanal superior a 20 horas. El aumento del 2,8% a un total de 11,1 millones de mujeres fue significativamente mayor que el de los hombres. Sin embargo, sigue siendo más alta la contratación de mujeres en las denominadas relaciones laborales atípicas, que incluyen contratos de duración temporal y en cesión laboral.

Asuntos sociales y servicios sociales

Heil quiere proteger mejor a los trabajadores ante la pérdida de empleo en caso de crisis económica. La prensa recoge el 13/8/2019 la presentación por el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de un plan denominado "El empleo de mañana" que tiene dos objetivos principales: garantizar el empleo ante una posible crisis coyuntural y afrontar el cambio estructural del mercado de trabajo. Heil tiene la intención de presentar un proyecto de ley hasta octubre, probablemente también para poder reaccionar ante los efectos de un brexit duro. Posiblemente, las cúpulas de CDU, CSU y SPD tratarán la propuesta en su reunión del 18/8/2019. El plan consta de cinco puntos entre los que destacan ayudas para la formación, mejoras de la prestación para la reducción de la jornada y la introducción del derecho a la formación profesional para los 1,3 millones de desempleados y trabajadores sin titulación profesional. Si bien Heil afirma que de momento no puede cifrar el coste exacto de este plan, asegura que correrá a cargo del presupuesto de la Agencia Federal de Empleo, que cuenta con una reserva de 23.000 millones de euros.

Subsidio para la vivienda ayuda a familias con bajos ingresos. Principalmente las familias jóvenes con bajos ingresos hacen uso del denominado *Baukindergeld*, subsidio que concede el Gobierno por

hijos para la adquisición de una vivienda en propiedad. Hasta el momento más de 112.000 familias han presentado una solicitud y a finales de junio ya habían recibido alrededor de 43.000 familias el primer desembolso de dinero o una confirmación de pago. Se otorga para la construcción o la compra de una vivienda una ayuda de 1.200 euros anuales por hijo durante un periodo de diez años. El subsidio se concede a familias biparentales o monoparentales con ingresos no superiores a 90.000 euros (en el caso de un hijo).

Migraciones

Avanza la inserción laboral de los refugiados. El año pasado el número de contratos de aprendizaje firmados por ciudadanos sirios y afganos aumentó un 14,8%, alcanzando los 13.900, mientras que la cifra de contratos firmados por mujeres de estas dos nacionalidades pasó de 800 a 1.400. Estas cifras son positivas y demuestran la aportación que los refugiados hacen a los esfuerzos del Gobierno para afrontar la falta de trabajadores, aunque el presidente de la Federación de Cámaras de Industria y Comercio recuerda que las empresas tienen que hacer un enorme esfuerzo para integrar a este colectivo. Coincide con este análisis el presidente de la Federación de Cámaras de Oficio que subraya que un total de 18.000 refugiados están realizando una FP en las empresas de este ámbito, un 70% más que el año anterior. Por otra parte, el experto de la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) Herbert Brücker pronostica que hasta finales de año el 40% de los refugiados en edad laboral hayan encontrado un empleo o un puesto de FP. En la actualidad el 36% de este colectivo, entre 380.000 y 400.000 personas han logrado el acceso al mercado de trabajo. No obstante, Brücker advierte que un porcentaje importante trabaja en la modalidad de cesión, a menudo con salarios muy bajos en la gastronomía, la seguridad privada, la limpieza de edificios, la construcción y la atención a la dependencia. Aproximadamente el 50% de los refugiados ha encontrado un empleo que precisa una formación técnica o universitaria, una cifra sorprendente teniendo en cuenta que solamente el 20% de los refugiados cuenta con un título profesional o universitario. Posiblemente, afirma este experto, esto se deba a que muchos de ellos hayan ejercido profesiones cualificadas en sus países de origen, sin contar con una titulación profesional.

Aumenta el número de ciudadanos de origen migratorio. De acuerdo con un informe de la Oficina Federal de Estadística en 2018 el número de personas de origen migratorio se situó en 20,8 millones, el 25,5% de la población, lo que supone un incremento del 2,5% en términos interanuales. El 52% de este colectivo tiene la nacionalidad alemana. El grupo más grande es el turco (13%), seguido del polaco (11%) y ruso (7%). 13,5 millones de las personas de origen migratorio no

nació en Alemania, aproximadamente la mitad entró al país por motivos familiares, el 20% por motivos profesionales y el 15% para solicitar protección internacional. Por segmentos de edad destaca el grupo de los menores de cinco años, de los cuales el 41% tiene un origen migratorio.

Más extranjeros inician una formación en Alemania. El 40% de las empresas de formación tienen en sus disciplinas a aprendices extranjeros; en el 11% de los casos se trata exclusivamente de inmigrantes comunitarios, y en el 15% proceden de terceros países, como Turquía o Siria. Este es el resultado de una encuesta realizada por la Asociación de Cámaras de Industria y Comercio Alemanas. El 15% de las empresas declararon haber contratado ya a aprendices procedentes de países de la UE y de terceros países. El requisito previo más importante para la contratación de aprendices de otros países es un buen conocimiento del alemán.

Sentencia cuestiona los acuerdos bilaterales en materia migratoria firmados en 2018. La prensa alemana se ha hecho eco de una sentencia preliminar del Tribunal Administrativo de Múnich (de 14 de agosto) que obliga a facilitar la vuelta a Alemania de un solicitante de protección internacional de nacionalidad afgana, expulsado a Grecia en base al acuerdo firmado el año pasado con Grecia. La información en prensa menciona también a España, como firmante, además de Grecia, de un acuerdo bilateral en verano de 2018. Dichos acuerdos fueron una medida del Gobierno alemán para garantizar un control más estricto de la frontera entre Alemania y Austria.

El Tribunal justifica la sentencia en que no ha queda probado que realmente haya podido presentar su solicitud de protección internacional en Grecia u otro país de la UE, y advirtiendo que Grecia inmediatamente ha iniciado los trámites para expulsarla a Afganistán.

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA Y ECONÓMICA

Política

El 7 de julio los griegos acudieron a las urnas para elegir un nuevo gobierno, tras la crisis surgida a raíz del fracaso de Syriza en las elecciones europeas de mayo. Se trata de la sexta vez en la última década y de la primera desde que el país terminara su tercer programa de rescate, en agosto de 2018.

Durante la campaña electoral Tsipras y Syriza afirmaban que por fin podrían aplicar su programa, sin la carga de la coalición con los Griegos Independientes y la del memorando. Por otro lado, después de casi tres años de dura oposición, la Nueva Democracia de Mitsotakis centró su campaña electoral en el crecimiento económico y la seguridad, prometiendo nuevas inversiones, una fiscalidad más baja, más puestos de trabajo mejor pagados y más policía en las calles de las grandes ciudades.

En los días anteriores a las elecciones la mayor parte de los sondeos señalaban que Kiriakos Mitsotakis y ND lograrían obtener más de los 151 escaños parlamentarios necesarios, cuyo número exacto dependerá de los partidos que entren en el parlamento. Según las encuestas, el número de partidos que conseguirían superar el umbral parlamentario del 3% oscila entre cinco y siete.

Unas horas después del cierre de las urnas el resultado era ya muy claro: Nueva Democracia ha ganado las elecciones, con una mayoría que le permitirá gobernar sin tener que alearse. En efecto obtuvo un 39,85%, que le ha dado derecho a 158 escaños. Los restantes partidos han quedado de la siguiente manera; Syriza, 31,53% (86 escaños); Kimina allagis (movimiento de cambio), 8,10% (22 escaños); KKE (Partido Comunista), 5,30% (15 escaños); Solución griega – Kiriakos Velopoulos, 3,70 (10 escaños); Por último, Mera25, obtiene 9 escaños, habiendo obtenido un 3,44% de votos

Las palabras del nuevo Primer Ministro, Kyriakos Mitsotakis fueron de agradecimiento a los ciudadanos por su la confianza acordada a su partido. «Seré el primer ministro de todos los griegos», ha asegurado. «Asumo el gobierno del país con conciencia de responsabilidad. Y estoy de pie con modestia y respeto por el veredicto popular. El resultado refleja los deseos de un pueblo para tomar las fortunas en sus manos. Y enfrente con modestia y respeto el veredicto popular. No decepcionaré sus esperanzas».

Por su parte Tsipras, gran derrotado, ha declarado: «Los ciudadanos hicieron su elección. El veredicto popular es completamente

respetado por nosotros» (...) En democracia, el cambio del gobierno es la quintaesencia de la República. Daré la bienvenida al Sr. Mitsotakis, no repetiré lo que hicieron nuestros oponentes. SYRIZA hará una fuerte oposición para evitar y contrastar decisiones de rebelión contra las conquistas sociales que logró en estos años (...) La Grecia, que entregamos al nuevo gobierno, no tiene nada que ver con la Grecia que recibimos. La victoria electoral de ND ahora está clara. El resultado de la elección, sin embargo, es solo una derrota estratégica para SYRIZA, ya que muchos han buscado y luchado para que esto suceda. Daré toda mi fuerza para que SYRIZA y la Alianza Progresista se transformen en un gran partido democrático progresista, con responsabilidad por el presente y el futuro del país. Trabajaremos duro y obstinadamente en el próximo período, para que la victoria de ND sea temporal. Así que tendremos más experiencia y seremos más fuertes para continuar esta lucha».

Así, en la mañana del 9 de julio, los nuevos miembros del gobierno de Kiriakos Mitsotakis han participado en la ceremonia tradicional del juramento ante el Presidente de la República Griega, Prokopis Pavlopoulos, tras la cual han tomado posesión de sus respectivas.

El nuevo Ejecutivo griego está formado por 51 miembros (entre ministros, viceministros y ministros suplentes) muchos de ellos "técnicos" y personas que no pertenecen al grupo parlamentario de la Nueva Democracia (ND).

Según un comunicado gubernamental: «Kiriakos Mitsotakis cumple con su promesa preelectoral de presentar nuevas personas en la escena política y de colaborar con ejecutivos del sector privado y público cuyo mérito garantiza su exitosa carrera profesional».

«El nuevo gobierno de la ND no es ni nuevo ni pequeño ni ágil como prometía Mitsotakis antes de las elecciones»." comentó SYRIZA.

En *Anexo Documental* se reproduce la composición del nuevo Gobierno y breves notas biográficas del nuevo Ministro de Trabajo, Giannis Vrotsis y del Viceministro de Protección del ciudadano con competencia en Política Migratoria, Giorgos Koumoutsakos

La primera reunión del gabinete estuvo centrada en presentar el calendario de leyes más urgentes. El 17 de julio se constituyó el Parlamento, y el 22 de julio el nuevo gobierno ha sido sometido a la moción de confianza. Mitsotakis, consiguió el voto de confianza del Parlamento, tras un debate de tres días sobre el programa del nuevo gobierno. Recibió el apoyo de los 158 diputados de su partido, Nueva Democracia, mientras que el resto de grupos parlamentarios votaron en contra.

El primer pliego de reformas legales se presentó en el Parlamento al día siguiente. Es un paquete de leyes que incluye la reforma del funcionamiento del Estado y de algunos aspectos del Código Penal.

El primer ministro, Kiriakos Mitsotakis, en una reunión mantenida el 17 de julio con el director del fondo de rescate de la eurozona (ESM), Klaus Regling, reiteró la importancia de aplicar reformas que puedan fomentar el crecimiento económico y la creación de nuevos puestos de trabajo que constituyen los objetivos fundamentales del nuevo gobierno griego. Mitsotakis aseguró que Grecia no pondrá en peligro el logro de los superávits primarios en 2019 y 2020 y que el gobierno será coherente con la ejecución del presupuesto. Además, sostuvo que «a medida que avancemos con nuestro plan de reforma, eso nos permitirá... plantear a nuestros socios y prestamistas la necesidad de reducir los superávits primarios a niveles más realistas».

Economía

A finales de agosto, Mitsotakis, anunció el levantamiento total de los últimos controles de capital vigentes desde junio de 2015 para proteger la viabilidad de los bancos griegos en medio de la profunda crisis que llevó al tercer rescate del país.

“Hoy se pone fin a cuatro años de incertidumbre, hoy acaban por fin los controles de capital y comienza un nuevo ciclo de optimismo para la economía y la banca griega”, sostuvo Mitsotakis.

El ministro de Finanzas, Jhristos Staikouras, confirmó que “la eliminación total de las restricciones entrará en vigor a partir del 1 de septiembre”, según se ha acordado con el Banco Central de Grecia los organismos europeos de supervisión bancaria.

De hecho, la decisión se tomó por recomendación del gobernador del Banco de Grecia, Yannis Sturnaras, quien considera que el incremento continuado de los depósitos bancarios es señal de que ha llegado el momento de levantar las últimas restricciones.

El Banco Central espera además que la supresión total de las restricciones acelerará el regreso de los depósitos bancarios a Grecia.

El periódico alemán *Handelsblatt* ha publicado, el 28 de agosto, hoy una entrevista al Ministro griego de Finanzas, Jristos Staikouras, con motivo de la reunión entre el primer ministro griego, Kyriakos Mitsotakis y la canciller alemana, Ángela Merkel en Berlín.

Preguntado sobre las expectativas del nuevo gobierno griego ante la visita de Mitsotakis en la cancillería alemana, Staikouras responde que “(...) lo más importante es fortalecer y profundizar la confianza mutua. Además, espero que esta visita contribuya a encontrar soluciones consentidas para la arquitectura de la eurozona en el futuro”.

Refiriéndose a la decisión del gobierno de levantar por completo las restricciones del control de capitales, el ministro de Finanzas

menciona que "Su levantamiento era un asunto pendiente que nos ha dejado el gobierno de Syriza. Nosotros optamos por eliminar un factor de inseguridad para el sistema bancario griego y la economía".

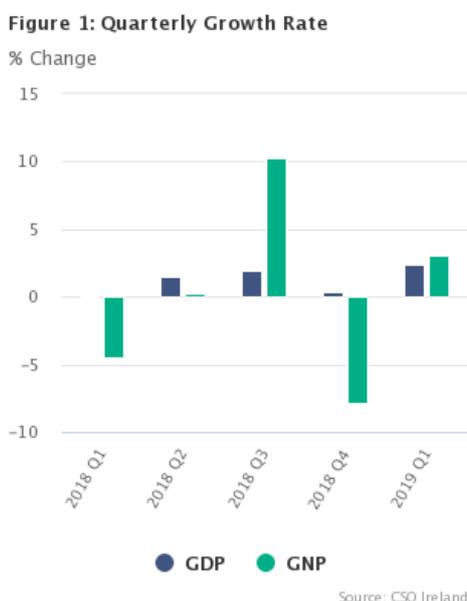
Para las perspectivas de la economía griega, Staikouras comenta que "Grecia deja atrás un largo periodo de inseguridad económica y política. Sin embargo, hay que proseguir teniendo muy claro que no hay soluciones mágicas".

Finalmente, en cuanto a la posibilidad de una nueva recesión económica en Europa, Staikouras comenta que el peligro es real y anota que las consecuencias que puede tener una nueva crisis económica para Grecia dependerán de la duración de la misma y de la reacción de las economías potentes de la eurozona.

IRLANDA

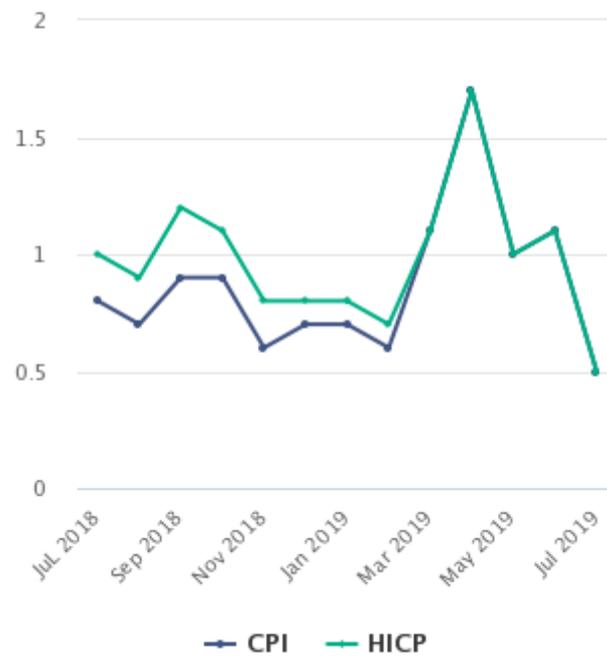
INDICADORES ECONÓMICOS

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 3% 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 julio de 2019 un 0,5% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución mensual del IPC (CPI) e IPC armonizado (HIPC).

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



Source: CSO Ireland

ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA Y ECONÓMICA

Política

A mediados del mes de septiembre, Italia cuenta con un nuevo gobierno, surgido de una nueva mayoría parlamentaria de las mismas Cámaras que fueron constituidas tras las elecciones de marzo de 2018. El nuevo ejecutivo, compuesto por representantes del el Movimiento 5 Estrellas (M5S) y del Partido Democrático (PD) está presidido, de nuevo, por Giuseppe Conte, primer ministro del gobierno anterior formado por el Movimiento 5 Estrellas y la Liga, en el que los protagonistas han sido, sobre todo, los dos vicepresidentes, Luigi Di Maio, del M5S y Matteo Salvini, de la Liga. Este último ha tenido una presencia cada vez más acusada, sobre todo, tras las elecciones europeas en las que resultó vencedor.

Durante 14 meses la actividad del gobierno del M5S y la Liga, basada en un contrato de 30 medidas, fruto de la suma de las promesas electorales de los dos partidos, se ha desarrollado en un clima caracterizado por las controversias y los desencuentros entre los dos líderes, Luigi Di Maio, y Matteo Salvini, que se han ido agudizando a lo largo de los meses. Casi siempre envueltas en polémicas, el ejecutivo ha puesto en marcha algunas de las medidas estrella de sus promesas electorales como la Renta de Ciudadanía, propuesta por el M5S, que consiste en una ayuda de renta mínima ligada a la búsqueda de empleo para las personas que no tengan ingresos por encima de 780 euros, o, la denominada "Quota 100" de pensiones (38 años de antigüedad + 62 años de edad), herramienta que permite el acceso a la jubilación anticipada, por un importe de pensión más reducido, con respecto a la normativa ordinaria de jubilación y que había sido propuesta por la Liga. El primer ministro ha debido actuar como moderador en muchas ocasiones debido a los conflictos que se han producido entre las dos formaciones políticas, con puntos de vista muy diferentes. La posibilidad de ruptura ha estado presente de forma permanente en los medios de comunicación. Las disputas entre los dos líderes a través de las redes sociales hacían presagiar con frecuencia que había llegado el final del contrato de gobierno pero, tras ellas, Luigi Di Maio y Salvini volvían a asegurar que continuarían con su compromiso de gobierno.

La tensión fue en aumento de forma considerable después de la victoria de la Liga en las elecciones europeas. Habitado a declaraciones provocadoras, Salvini había ido elevando el tono hasta resultar desafiante dentro de su propio gobierno, y hasta Giuseppe Conte, que durante la mayor parte del tiempo ha sido una figura ensombrecida por las personalidades de los vicepresidentes, estaba

empezando a reaccionar ante los ataques de Matteo Salvini.

Durante el mes de julio, asuntos como las acciones de salvamento de inmigrantes en el mar, los nombramientos de los nueva presidencia de la comisión Europea, la reforma de las autonomías, las obras del Tren de Alta Velocidad y la actualización, a la vuelta del verano, de las cifras macroeconómicas para elaborar los presupuestos generales para 2020, parecían ser planteados por dos partidos políticos adversarios en vez de por un gobierno conjunto. En la elección de Ursula von der Leyden como presidenta de la Comisión Europea, los europarlamentarios del M5S votaron a favor junto con el PD y Forza Italia, mientras la Liga votó en contra. En relación con las autonomías, el M5S se oponía a que las Regiones de Lombardía y Véneto obtuvieran mayores grados de autogobierno, tal como pedía la Liga.

Si bien el contrato de gobierno recogía entre las prioridades del gobierno algunos de los temas anteriormente citados, a los que se deben añadir una reducción de los impuestos o el Salario Mínimo interprofesional, que no han podido llegar a aprobarse, la forma de abordarlos estaba comenzando a ser otra fuente de enfrentamiento que no afectaban solamente a las relaciones entre las dos vicepresidencias sino que también estaban alcanzando a la presidencia del Consejo de Ministros. A mediados de julio, Matteo Salvini, ministro del Interior, en la sede de su ministerio, y sin coordinación alguna con el resto del gobierno, convocaba a los agentes sociales para explicarles su propuesta de reducción de impuestos, la denominada Flat Tax, para incluirla en la próxima ley de Presupuestos. Esta iniciativa fue respondida por Conte, calificándola como descortesía política, añadiendo que la Ley de Presupuestos se hace en la Presidencia, por parte del ministro de Economía y oídos los ministerios implicados.

La crisis de la coalición que ha llevado a la ruptura comenzó el 7 de agosto con la votación sobre la reapertura de las obras del tren de alta velocidad Turín-Lyon, uno de los temas que más enfrentamientos ha provocado entre los dos partidos. El M5S, siguiendo con su tradicional posición frente a las inversiones en grandes obras, votó en contra, pero perdió, frente a la posición de la Liga, a favor del proyecto. Fue al día siguiente cuando mediante la emisión de un comunicado Salvini le pedía al primer ministro que convocase inmediatamente el Parlamento para que se constatare que no existía ya una mayoría parlamentaria al tiempo que pedía restituir rápidamente la palabra a los electores. Pero Conte respondió diciendo que convocaría al Parlamento, que es donde se miden los apoyos y que no le competía a Salvini decidir los tiempos. Tras la presentación por parte de Salvini de una moción de censura contra el Primer Ministro, que pretendía debatir inmediatamente para que se

procediera después a la disolución de las Cámaras y a la convocatoria de elecciones, el Senado, mediante la suma del Movimiento 5 Estrellas y el Partido Democrático, logró frenar sus pretensiones y en vez de elecciones inmediatas fijaba una fecha de comparecencia del primer ministro para el día 20 del mes. Llegado ese día, Giuseppe Conte presentó su dimisión en el Senado con duros ataques hacia Matteo Salvini, acusándole de haber abierto la crisis por intereses personales y de partido, poniendo en riesgo la situación del país. Una vez oficializada la dimisión ante la Presidencia de la República, Sergio Mattarella, invitaba a los partidos a encontrar una mayoría política alternativa. Ese mismo día por la tarde la Liga decidía retirar la moción de censura contra el primer ministro.

Tras varios días de reuniones entre el Movimiento 5 Estrellas y un Partido Democrático, unido en esta ocasión, y superados algunos vetos que se habían ido presentando, el día 28 de agosto, a la salida de la sede de la Presidencia de la República, el secretario general del PD, Nicola Zingaretti, comunicaba el apoyo a un nuevo gobierno dirigido por Giuseppe Conte.

Matteo Salvini, a la salida de la reunión con Mattarella expresó “el desconcierto de millones de italianos frene al indecoroso teatrillo de la guerra de sillones que se estaba fraguando desde hacía días”. Para Salvini, la continuidad de Conte como primer ministro se había decidido por indicaciones del G7 que se acababa de celebrar. Ese mismo día reconoció que su error había sido no considerar el apoyo de los seguidores de Renzi a las decisiones de los actuales dirigentes del Partido Democrático.

El 5 de septiembre, el nuevo gobierno prestaba juramento ante el Presidente de la República, Sergio Mattarella. El ejecutivo está formado por 21 ministros, de los cuales 10 son del Movimiento 5 Estrellas (M5S), 9 del Partido Democrático (PD), uno de Libres e Iguales (LEU_partido surgido de la escisión del PD en mayo de 2017) y una ministra técnica en Interior. La edad media es de 47 años y 7 son mujeres, (dos más que en el anterior). En las últimas elecciones (marzo 2018) el Movimiento 5 Estrellas fue el primer partido con un 33% de los votos y 235 diputados, el segundo fue el PD con el 18,7% y 107 diputados. La Liga fue el tercer partido en representación parlamentaria y obtuvo un porcentaje algo menor que el PD.

El segundo gobierno de Giuseppe Conte, que ha partido de un programa común, alejándose de la fórmula de programas paralelos que había caracterizado el acuerdo suscrito por el M5S y la Liga, ha obtenido la confianza en la Cámara de los Diputados con 343 votos a favor, principalmente del M5S, el PD y del partido de izquierda Libres e Iguales, mientras que se pronunciaron en contra 263 diputados, en su mayoría de la Liga, Hermanos de Italia y Forza Italia. En el Senado el gobierno ha obtenido la confianza con 169 votos a favor (161 era el

mínimo necesario), 133 en contra y cinco abstenciones.

Economía

En un entorno económico caracterizado por las incertidumbres sobre los acuerdos comerciales internacionales y el aumento de los riesgos de un "Brexit" duro, Italia permanece en una fase de estancamiento. En el segundo trimestre del año, el PIB se ha mantenido en el mismo nivel que en los tres meses anteriores y ha disminuido el 0,1% en términos interanuales. La debilidad de los procesos productivos se ha reflejado también en el mercado de trabajo donde se ha interrumpido el crecimiento de la ocupación y del número de horas trabajadas. El bajo nivel de confianza tanto de consumidores como de las empresas muestra que Italia sigue en una fase de debilidad en los niveles de la actividad económica.

Las previsiones económicas de la UE para Italia hablan de un crecimiento del PIB del 0,1% para 2019 y de un 0,7% para 2020, el último país de la UE en la clasificación de crecimiento.

En esta situación, el gobierno ha tenido que realizar este verano un fuerte ajuste presupuestario para evitar la apertura de un procedimiento de infracción por parte de la Comisión Europea debido a su elevada deuda pública y a un déficit superior al 2,3%. De este modo, el déficit previsto para 2019 es del 2,04%. El gobierno ha encontrado los recursos en el ahorro de 7.600 millones de euros en menor gasto respecto a lo previsto en abril. El ministro de Economía del primer gobierno de Giuseppe Conte, Giovanni Tria explicaba que no ha sido necesario un recorte del gasto sino una revisión cuidadosa y prudente de las finanzas públicas. En todo caso, se ha resuelto el problema para 2019, por lo que en otoño se tendrán que revisar las previsiones para 2020, ya bajo el mandato del nuevo gobierno.

PAÍSES BAJOS

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Estado del termómetro social de Países Bajos 2019

La calidad de vida de los holandeses es en promedio alta, incluso desde una perspectiva europea, pero no ha aumentado en los últimos diez años. El crecimiento económico no se traduce en una mejor calidad de vida. Tanto la satisfacción como la situación de vida están al mismo nivel en 2018 que en 2008.

En *El estado social de los Países Bajos 2019*, la Oficina de Planificación Social y Cultural (SCP) describe en su informe anual cómo está la población holandesa y qué desarrollos han tenido lugar en las áreas de educación, trabajo, ingresos, salud, actividades de ocio, participación social, seguridad social y vivienda. Se trata no solo de analizar cómo está realmente la población (la calidad de vida objetiva), sino también de qué piensan los propios holandeses sobre cómo les va (la calidad de vida subjetiva). ¿Qué grado de satisfacción tienen sobre los diferentes aspectos de sus vidas y cómo ven la sociedad y la política? En esta décima edición del informe, se presta especial atención a la coherencia entre esta calidad de vida objetiva y subjetiva. ¿Qué grupos sociales están realmente bien y cuáles no? y si estos grupos lo experimentan de esa manera.

Las conclusiones más importantes del informe son las siguientes:

- La calidad de vida objetiva de los holandeses no aumenta, a pesar de la recuperación económica.
- Con una puntuación promedio de 7,8 los holandeses se sienten bastante satisfechos con sus propias vidas. Esta satisfacción muestra pocos cambios en un período de diez años.
- Existen grandes diferencias en la calidad de vida entre los diferentes grupos de población. Este ha sido ya el caso durante años y, por lo tanto, puede denominarse como una serie de diferencias persistentes, en términos de educación, ingresos y si tienen o no un trabajo, un trastorno o una enfermedad.
- También ha habido grupos de población y aspectos de la vida en los últimos diez años que han mejorado la calidad de vida objetiva. Por ejemplo, la tasa de participación laboral de las mujeres (aunque a menudo a tiempo parcial) aumentó, la situación general de vida de los mayores de 65 años mejoró, y la esperanza de vida (al menos hasta 2016) y el nivel educativo de hombres y mujeres aumentaron.
- La proporción de personas con un bajo grado de satisfacción de la vida está aumentando. Las personas que no están satisfechas con

sus propias vidas a menudo también empeoran; aunque no todas las personas con una mala situación de vida dan una puntuación baja a su vida. Hay un pequeño grupo que tiene grandes retrasos objetivos y también está muy insatisfecho con su propia vida. Esto afecta al 3% de la población de 18 años o más, más de 400.000 personas. Este grupo ha sido estable en tamaño y composición a lo largo de los años. Estas son personas que tienen pocos recursos (como educación, ingresos o redes sociales) y son pesimistas sobre sus oportunidades y posibilidades.

- Las opiniones sobre la sociedad y la política dependen solo en parte de la situación personal. Esto hace que las personas que están insatisfechas con aspectos de sus propias vidas, no estén necesariamente insatisfechas con la política o la sociedad. Y viceversa, las personas que no están satisfechas con la política o la sociedad, pueden estar bastante satisfechas con sus vidas personales.

Fuente: Oficina de Planificación Social y Cultural (SCP)

https://www.scp.nl/english/Publications/Summaries_by_year/Summaries_2019/Summary_Social_State_of_the_Netherlands

POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Política

La UE amenaza con romper la colaboración con Polonia en el marco del Programa Aire Limpio, porque el gobierno polaco, a pesar del ultimátum de los funcionarios europeos, no ha cambiado la manera de reparto de los fondos comunitarios. La Comisión Europea ha dado el ultimátum: o la parte polaca reforma el programa y entrega el control del dinero a las autoridades locales y bancos comerciales o no recibirá más fondos de la UE. El programa previsto para diez años tiene un valor de unos 35 mil millones de euros e incluye un cambio del sistema de calefacción contaminante y mejor aislamiento de los edificios.

El impuesto comercial podría volver en otoño. Polonia no desea esperar más tiempo para imponer el gravamen a vendedores minoristas. La entrada en vigor del nuevo impuesto depende de un recurso de la Comisión Europea. En el 2016 fue bloqueada su entrada en vigor por la Comisión Europea quien opinó que la tarificación progresiva premiaba a empresas más pequeñas a expensas de las más grandes, constituyendo una ayuda pública injustificada. Sin embargo, en mayo de 2019 la Corte comunitaria dio razón a Polonia en este contencioso. Se podrá interponer recurso al dictamen en el margen de dos meses desde su pronunciación. El plazo se cumplirá el próximo 16 de julio, justo antes de la sesión parlamentaria en la que los diputados deberían adoptar la ley para que esta pudiera entrar en vigor a partir del 1 de septiembre.

Un éxito problemático de PIS en Bruselas. El nombramiento de Ursula von der Leyen es un éxito muy problemático para la diplomacia polaca. Es un éxito, porque el Gobierno ha conseguido bloquear la candidatura de Timmermans, pero lo más probable es que éste siga siendo el vicepresidente de la Comisión y seguirá reclamando a Polonia la observación del Estado de derecho. Las opiniones de von der Leyen coinciden con el interés polaco en varios puntos. No pertenece al grupo de los políticos que se definen en Alemania como los que comprenden a Rusia. Al igual que Merkel, entiende que la creación de una Europa de dos velocidades, sin la región de Visegrado, no está en el interés de Alemania. Además, liderarán los políticos que en público critican la situación de la democracia en Europa Central. Esto significa que, en contra de las afirmaciones de Varsovia y Budapest, el grupo de Visegrado no ha obtenido ningún éxito además del bloqueo de la candidatura de Timmermans.

Menos poder para los polacos en el Parlamento. Beata Szydlo presidirá una comisión parlamentaria y Ewa Kopacz será vicepresidenta del Parlamento Europeo. Estas son las manifestaciones más visibles de las influencias polacas en ese órgano. En total, el resultado es peor que hace

cinco años lo cual se debe, en primer lugar, al debilitamiento de Plataforma Cívica (PO) porque el resultado de las elecciones redujo la ventaja del grupo europarlamentario más grande, o sea, el Partido Popular Europeo (PPE). PO hubiera podido hacerse con una presidencia de la comisión, pero la ha renunciado apostando por una vicepresidencia del Parlamento para Ewa Kopacz. Además, PO se hará con la presidencia de la delegación para las relaciones con EEUU que será ostentada por Radoslaw Sikorski. Diputados de PO asumirán también otros cargos importantes: Jan Olbrycht, vicepresidente del PPE supervisará las labores del Partido Popular Europeo en comisiones económicas. PIS forma parte del sexto grupo más grande en el Parlamento Europeo, pero debido a ser la delegación nacional más numerosa, representantes del partido de Jaroslaw Kaczyski dirigirán órganos importantes. Beata Szydlo será presidenta de la comisión de empleo y de asuntos sociales. Es probable que PIS se haga también con la presidencia de la delegación para las relaciones con Ucrania y Rusia. En cambio, por el lado izquierdo, el partido Wiosna se hará con la presidencia de la comisión para la mujer e igualdad de derechos durante la mitad de la legislatura.

Economía

Polonia se beneficiará del comercio con Mercosur. Actualmente se está creando el bloque comercial que unirá la UE y los países de América del Sur. Con él, desaparecerán aranceles sobre muchos productos como la fruta, el café y zumo de naranja importados de países de la UE. También se facilitará la exportación de azúcar y carne a Europa, aunque en este caso habrá niveles máximos de importación sin aranceles lo que es una respuesta a las dudas de Francia y Polonia. Para Polonia los principales socios comerciales en la región son Brasil y Argentina y en ambos casos el déficit comercial para nuestro país es negativo.

Evolución económica. La inflación se acelera. En julio se ha encarecido la cesta de productos básicos un 2,6% más desde el otoño de 2012. A lo largo de los tres últimos meses las previsiones del crecimiento del PIB en el año 2019 aumentaron un 0,5%, hacia un 4,6%. El ánimo de los empresarios empeora más al bajar el indicador PMI en Polonia al nivel de 48,4 puntos. Las empresas polacas, que desde hace meses han venido indicando el descenso de la demanda externa, en junio han notado el bajón de la demanda interna.

La CE advierte que sin estado de derecho el crecimiento económico caerá. Polonia se sitúa a la cabeza de los Estados miembros de la UE en lo que se refiere a la economía. Pero Bruselas advierte ante unas consecuencias negativas de un debilitamiento del Estado de derecho. El año en curso la economía polaca crecerá a un ritmo del 4,4% del PIB, informa la Comisión Europea en sus previsiones más recientes. El PIB polaco está impulsado, sobre todo, por la demanda interior que crece gracias a la reducción de impuestos y transferencias sociales introducidas por el gobierno. La

situación en el mercado laboral y un alto indicador de confianza siguen favoreciendo el crecimiento económico.

La Comisión Europea prevé que la economía comunitaria crecerá este año un 1,4% y la zona del euro, un 1,2%. El crecimiento de Europa Central y del Este será mucho mayor, lo que el comisario Pierre Moscovici atribuye principalmente a los fondos estructurales. "El crecimiento económico polaco es impresionante, pero a la larga la confianza en un país depende también del Estado de derecho", ha aseverado el comisario llamando la atención sobre que Polonia debe mucho a los fondos europeos. "Y ellos podrían vincularse al Estado de derecho. Por ello es tan importante estar juntos en la UE y respetar el Estado de derecho", ha destacado Moscovici. El comisario se ha referido también a los trabajos en curso para elaborar las nuevas perspectivas financieras 2021-2027 en las que la Comisión Europea propuso la posibilidad de congelar fondos comunitarios de aquellos los países que no garanticen la independencia de su poder judicial. Polonia se opone a este mecanismo, pero la mayoría de los Estados miembros, en particular los contribuyentes netos, está a favor.

La zona euro crece, pero Polonia se queda fuera. Tras el brexit, el centro de gravedad en la Unión Europea se moverá aún más hacia los países adheridos a la moneda común. Desde el 1 de noviembre en este grupo estarán un 70% de los Estados miembros y un 77% de los habitantes de la UE. Tras la adhesión de Croacia y Bulgaria, sólo Polonia, Hungría, República Checa, Suecia y Dinamarca se quedan fuera de la zona euro. Rumania todavía no ha fijado una fecha precisa, pero también ha declarado su firme propósito de adoptar la moneda común. La UE ha tomado la decisión que desde 2021 la zona euro tendrá su propia línea presupuestaria.

Se mantiene la dinámica de los fondos europeos pero el futuro sigue siendo incierto. Hasta el 30 de junio Polonia hizo uso de un 75% de los fondos europeos disponibles para los años 2014-2020. Sin embargo, la prensa informa que las negociaciones de las nuevas perspectivas financieras de la UE avanzan muy despacio y Polonia sigue sin saber los fondos con los que podrá contar en el siguiente período. El año en curso no hay riesgo de tener que devolver los fondos desaprovechados a Bruselas. Polonia ha cumplido todos los criterios impuestos por Bruselas, según asegura el Ministerio de Inversiones y Desarrollo. En total, se han firmado compromisos de cofinanciación para todos los programas operativos comunitarios en Polonia, tanto los regionales como nacionales. El total de las inversiones contratadas ha superado 400.000 millones de zlotys, la contribución de Bruselas ascenderá a 248.000 millones de zlotys.

Sanidad, educación, medioambiente, energía y grandes proyectos infraestructurales serán las prioridades del PIS de cara a la siguiente legislatura. Sin embargo, en su congreso de Katowice celebrado en junio no se han hecho declaraciones respecto a unas nuevas transferencias sociales. Las labores del gobierno y parlamento están enfocadas de cara a

la campaña electoral. El gabinete de Mateusz Morawiecki está elaborando una ley que incluirá una prestación adicional 500+ para personas con una discapacidad. La segunda medida que habrá de adoptarse en brevedad es la reducción del primer tramo del IRPF del 18% al 17% y el aumento del límite de gastos deducibles. La ley del IRPF deberá entrar en vigor el 1 de octubre y entrará en vigor a partir del último trimestre del año. Los costes anuales de las reformas fiscales ascenderán a 9.500 millones de zlotys.

La prensa comenta estas políticas afirmando que el partido gobernante ya no centra su atención en grandes transferencias sociales sino en mejorar la calidad de servicios públicos y en proyectos infraestructurales. En el congreso Katowice se debatió sobre una ley que haría aumentar el gasto en sanidad hasta el 6% del PIB. En el ámbito de la educación, el primer ministro apoyó un aumento salarial del personal docente en la educación. Otro elemento importante lo constituye la preservación del medioambiente, aunque en este caso el primer ministro Morawiecki advirtió que los cambios no podrían suponer una destrucción de puestos de trabajo. Se ha anunciado la adopción de la normativa que obligará a las autoridades locales crear zonas verdes en las ciudades. Además, se corregirá el programa "Aire limpio" y se introducirán cambios en la política de energías renovables para popularizar dichas tecnologías, revisando el modelo energético, incluyendo la energía nuclear. Finalmente, el último gran tema serán los grandes proyectos infraestructurales incluido el aeropuerto central y la continuidad del programa de carretas y autopistas que está paralizado.

El crecimiento industrial se ralentiza. El pasado mes de junio la producción industrial se contrajo un 2,7% en tasa interanual, el peor resultado en casi tres años. Según informa GUS, en comparación con el mes de mayo la economía se contrajo un 5,9%. Los datos han sorprendido a la mayoría de los economistas que esperaban un aumento aproximado de un 3%. Los analistas que en junio había menos días laborables que en mayo y menos también que en junio de 2018. Otros motivos serían las condiciones climatológicas y la menguante demanda interior en Alemania y en la eurozona. Economistas destacan que han disminuido también las ventas de productos industriales y afirman que si el fenómeno se mantiene durante los próximos meses, podrían verse confirmadas las previsiones que adelantaban una ralentización de la economía polaca.

El FMI advierte que el cambio demográfico podría repercutir en la economía. En 2030 el número de personas en edad de trabajar se reducirá un 10% en Polonia; en 2050 se reducirá en un 30% tomando como referencia el año 2015. El cambio demográfico repercutirá en la economía al igual que en otros países como Ucrania, Letonia y Bulgaria, que están experimentando cambios incluso más pronunciados. Según un reciente informe del FMI, el cambio demográfico es práctica inevitable, con independencia de las medidas que tome el Estado. En el mejor de los casos éstas pueden atenuar un poco la crisis demográfica, pero no podrán evitarlas. En consecuencia, Polonia tardará mucho más para alcanzar el

PIB de los países occidentales. De 2010 a 2018 logró avanzar un 8%, a causa del cambio demográfico podría tardar otros 30 en completar otro 8%.

El gobierno baja el IRPF. Un IRPF más bajo y el incremento de los gastos deducibles entrarán en vigor el año en curso. Esta semana el gobierno polaco aprobó el correspondiente anteproyecto de ley. La reducción del primer tramo fiscal del IRPF, que pasará del del 18% al 17%, es una de las promesas electorales emblemáticas del PIS. Es una medida bastante controvertido porque sus efectos para un contribuyente medio no serán muy notables pero los costes anuales del Estado (los presupuestos centrales y de las autoridades locales) serán considerables y ascenderán a unos 10.000 millones el zlotys. Los nuevos criterios de declaración del IRPF deben entrar en vigor todavía el año en curso, a partir del 1 de octubre. Es de suponer que el gobierno quiera cerrar los cambios antes de las elecciones.

Los precios siguen aumentando. Si bien la inflación está controlada, los productos alimenticios son cada vez más caros. En junio la tasa inflación subió un 2,6% en tasa interanual, y un 0,3% en comparación al mes anterior, ha comunicado la Oficina Central de Estadísticas (GUS). Por lo tanto, si bien los precios han subido más desde noviembre de 2012, la inflación sigue controlada. El objetivo inflacionista fijado por el Banco Central Nacional es del 2,5% en una horquilla entre el 1,5% a 3,5%. Según expertos del banco Credit Agricole Polska, la subida de los precios de alimentos y refrescos, que en junio subieron un 5,7% en tasa interanual y un 5,0% en comparación al mes anterior, la que más contribuye al incremento de la inflación.

Sociedad

Ola de calor. Gobierno debate plan para mejorar la gestión del agua. El Consejo de Ministros aprobó un plan de gestión del cuyo coste se eleva en 14.000 millones de PLN, mientras que la sequía sigue agravándose. El programa no ofrecerá una mejora rápida de la situación porque las inversiones están previstas a partir de 2020. La gestión del agua es mejorable ya que solo se retiene un 6% del agua. Las repetidas olas de calor amenazan la agricultura y las plantas eléctricas.

La UE exige que mejore la calidad del aire en Polonia. La CE amenaza a Polonia con sanciones económicas por la contaminación ya que considera que las medidas tomadas hasta ahora no son suficientes. La CE ha decidido exigir a Polonia que elimine las carencias detectadas con relación al cumplimiento de la directiva sobre la calidad del aire. A juicio de la CE, Polonia tampoco ha acatado la decisión del TJUE de 22 de febrero de 2018 con la que el tribunal confirmó el incumplimiento de la directiva por Polonia. Si bien la CE afirma que Polonia ha tomado ciertas medidas para

mejorar la calidad del aire, considera que los cambios son demasiado lentos y que las medidas nacionales no están coordinadas con las locales. “El programa gubernamental Aire Limpio es un juego de apariencias y no funciona. Siguen promoviéndose las medidas no ecológicas e ineficaces, como p.ej. cambiar unas estufas con carbón por otras. La única vía para eliminar la contaminación en Polonia es eliminar los combustibles sólidos de la calefacción de los hogares”, considera Kamila Drzewicka, asesora jurídica de la Fundación ClientEarth Prawnicy dla Ziemi.

Impuestos: el IVA cambiará en otoño. El pago fraccionado o dividido del IVA, split payments, entrará en vigor a partir del próximo 1 de noviembre, tres meses más tarde de lo inicialmente anunciado el gobierno.

En septiembre se aclarará la situación en torno al 5G polaco. Después de las vacaciones van a ponerse en marcha las consultas sobre la primera subasta de la banda de frecuencias que utilizará 5G.

Seguridad Social

Empresas inician preparativos para las PKK. Siete de cada diez empresas grandes inician a partir del 1 de julio los planes de pensiones de capital PPK para sus trabajadores. Se crea un nuevo pilar denominado “planes de pensiones de capital” al que tienen que contribuir las 3 partes: empleado, empleador y Estado. La afiliación no es obligatoria, aunque recomendable. Los empleadores tienen que afiliarse a sus plantillas a sus fondos de inversiones correspondientes. 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 los PPK. Principalmente se trata de empresas públicas y con sindicatos fuertes. Muchas instituciones financieras compiten para hacerse con la gestión de los PPK.

Faltan medicamentos para una población que envejece. La prensa informa que el PiS ha descuidado en los últimos cuatro años la protección de la salud, incluida la accesibilidad de medicamentos. Al transferir los gastos sociales a las familias, los alumnos, los pensionistas, trató la salud como un problema secundario. En opinión de algunos comentaristas, es un gran error en un país cuya población envejece ya que la oposición empieza a tratar este tema. A juicio, de Marek Tomkow, vicepresidente del Consejo General farmacéutico, a pesar de poner a disposición algunos de los medicamentos que faltan p.ej. para el tratamiento de diabetes, de hipotiroidismo, de alta tensión, y otros siguen faltando medicamentos para satisfacer las necesidades puntuales de los pacientes. Tomkow rechaza las declaraciones del ministro de Sanidad que intenta responsabilizar a los farmacéuticos de esta situación.

Mercado de trabajo

Se ralentiza la buena marcha del mercado laboral polaco. El pasado mes de junio el incremento de los salarios se contrajo fuertemente. La mayoría de los economistas consideran que es un fenómeno transitorio. No obstante, no escasean las señales apuntando a que también está cayendo la demanda de la mano de obra. El salario medio en el sector empresa subió una media de un 5,3% en tasa interanual, lo cual es el aumento más bajo desde hace casi dos años. En mayo pasado los salarios habían subido un 7,7%. Según un reciente informe del Banco Central, en la segunda mitad del año el porcentaje de empresas con vacantes pasó del 45,1% al 44,5%.

Asuntos sociales y servicios sociales

Crece el número de polacos que viven en la pobreza. A pesar del crecimiento de la economía y de los salarios, la pobreza también sigue aumentando. Según la Oficina Central de Estadísticas (GUS), en el 2018 más de un 5% de los polacos vivían en una pobreza extrema, se trata de un 1% más que el año anterior.

Nueva prestación 500+ para los primeros niños sin límite de ingresos. A partir del 1 de julio el Gobierno amplía la prestación para cada niño de hasta 18 años independientemente de los ingresos de los padres. Hasta ahora dicha prestación la podían solicitar para el primer hijo solamente los padres cuyos ingresos en familia por persona no excedían 800 pln (unos 190€).

A partir de 1 de julio los padres pueden solicitar al ayuntamiento la prestación llamada el kit escuela de 300 pln (unos 70€) por cada hijo que estudie para el siguiente curso escolar 2019/2020.

Reforma del programa 500+ para la discapacidad. Se vuelve a adoptar la ley, pero esta vez sin la enmienda de la oposición, es decir, rebajando el importe de las prestaciones. Durante su reunión de ayer el Senado enmendó la ley que ofrece nuevas prestaciones sociales a la dependencia, adoptada por el Sejm el pasado 9 de julio con una enmienda presentada in extremis por la oposición y que hizo ampliarse el grupo de los autorizados a cobrar la nueva prestación. Ahora el senado vuelve a la versión inicial de la ley que fija un límite de ingresos más bajo por encima del cual la nueva prestación no corresponde. "Hay dinero para financiar los vuelos en familia del presidente del Sejm, no lo hay para acudir en ayuda de los más necesitados", decían ayer los discapacitados que se concentraron ante la sede del parlamento para protestar.

Migraciones

Ucranianos no podrán trasladarse de Polonia a Alemania. Pese a una liberalización de la normativa laboral, el mercado alemán no será

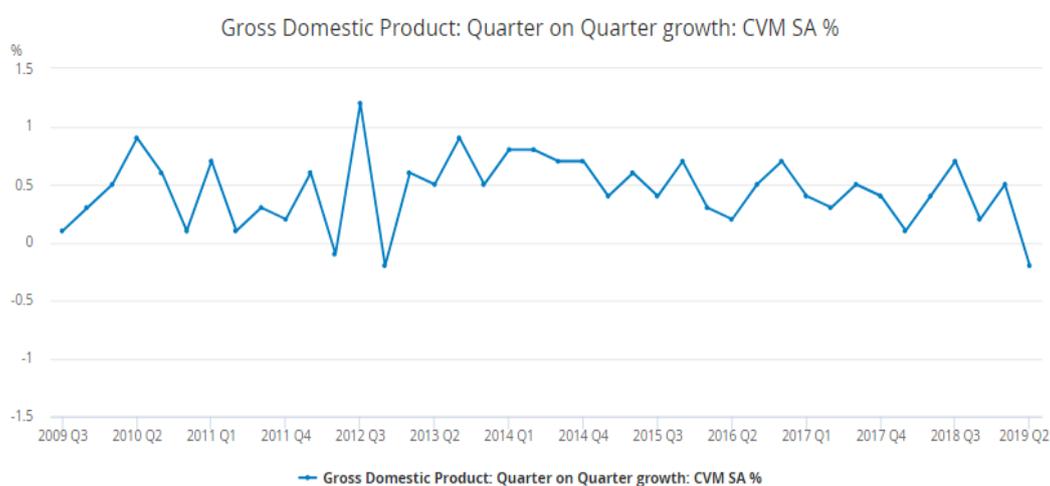
fácilmente accesible a los trabajadores extracomunitarios. Casi un 45% de los ucranianos que viven y trabajan en Polonia quiere marcharse a otro país, según se desprende de una encuesta realizada por la empresa EWL y el Centro de Europa del Este de la Universidad de Varsovia. La mayoría, de ellos, un 34% desearía irse a en Alemania. La economía europea más grande está aquejada por una fuerte falta de la mano de obra. Además ha caído el número de inmigrantes económicos que se trasladan a Alemania desde Polonia y otros países de Europa del Este. No obstante, en la realidad el derecho que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2020 no supondrá un gran cambio en lo referente a los inmigrantes de países extracomunitarios. Debido a la rigurosidad de la normativa, la mayoría de los ucranianos probablemente no podrá desplazarse a Alemania.

REINO UNIDO

INDICADORES ECONÓMICOS

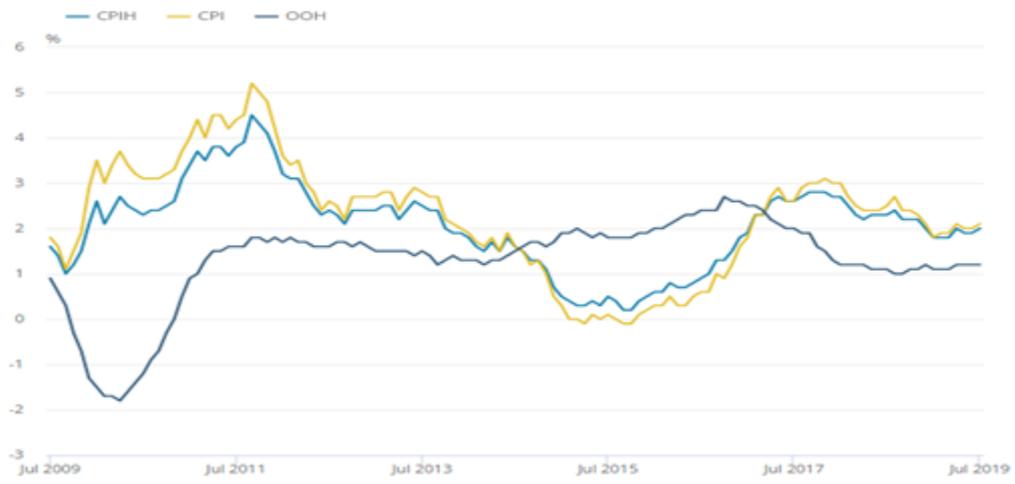
La economía británica registró un **descenso del 0,2%** en el segundo trimestre de 2019, de acuerdo con los datos preliminares de la *Office for National Statistics*.

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



En el mes de julio de 2019 el **índice de precios al consumo (CPI)** ha aumentado una décima con respecto a junio, situándose en el **2,1%**.

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.



Fte. ONS

RUMANÍA

ACTUALIDAD POLÍTICA Y ECONÓMICA

Política

El 30 de junio finalizó el semestre de la primera presidencia rumana del Consejo de la Unión Europea. La Primera Ministra, Viorica Dancila, ha presentado, a primeros de julio, el balance de esta actividad, calificando de exitoso el mandato en que Rumanía ha demostrado su profunda adhesión a los valores europeos y durante cuyo ejercicio ha actuado por consolidar el proyecto europeo, por una Unión de los ciudadanos, de las libertades, los esfuerzos y las competencias mancomunados.

El mandato de Rumanía se ha ejercido en el contexto complejo y dinámico de las elecciones parlamentarias europeas, de las evoluciones relacionadas con el brexit, en un ámbito internacional en permanente cambio, ha subrayado Viorica Dancila, en cuya opinión, Rumanía ha cumplido con su deber y ha comprobado que es un Estado miembro responsable, que se preocupa por llevar adelante la agenda europea en beneficio del ciudadano.

Durante su mandato, Rumanía ha logrado completar 90 expedientes: de la unión bancaria, la mejora del régimen laboral y de los derechos sociales, la ampliación del mercado único, la disminución de las emisiones de dióxido de carbono, los progresos relacionados con la consolidación de la Europa digital o la directiva sobre el gas natural. Un momento especial durante el mandato de Rumanía ha sido la cumbre europea organizada en Sibiu, el 9 de mayo, en el mismo día de Europa.

Rumanía seguirá respaldando el proyecto europeo completando al mismo tiempo su integración, ha declarado, la primera ministra Viorica Dancila, en el pleno del Parlamento Europeo, con motivo de la presentación del balance de la presidencia del Consejo de la Unión Europea durante los primeros seis meses de este año. Dancila ha evidenciado que Rumanía ha conseguido demostrar que las instituciones europeas trabajan en beneficio del ciudadano ofreciendo perspectivas para el porvenir.

Europa no debe avanzar a varias velocidades, ha transmitido Dancila a los eurodiputados, y tampoco deben existir brechas entre los Estados miembros ya que los progresos serán sólidos y aportarán beneficios concretos para los ciudadanos sólo cuando haya solidaridad, siendo la cohesión uno de los más fuertes aglutinantes del proyecto europeo.

Sin embargo, el verano no ha sido favorable para el Gobierno rumano, que se está volviendo cada vez más frágil. En efecto, el mes de agosto ha terminado con una nueva crisis determinada por la decisión del hasta entonces aliado minoritario, el partido ALDE, de pasar a las filas de la oposición.

Ya se habían dado reajustes de gobierno tanto en junio como en julio.

En junio se había realizado el reajuste de Gobierno anunciado desde antes de las elecciones europeas de mayo. Sin embargo, habiendo sido ya tres los primeros ministros (Sorin Grindeanu, Mihai Tudose y Viorica Dancila), y más de 70 los ministros que han formado parte de la mayoría parlamentaria integrada por el PSD y la ALDE de Bucarest después de asumir el poder hace dos años y medio, la prensa no ha prestado mucha atención a la ceremonia del 10 de junio de la Presidencia donde los nuevos ministros de Justicia, Fondos Europeos y para los Rumanos del Extranjero prestaron el juramento de investidura en presencia del jefe del Estado.

En julio, Iohannis firmó los nombramientos de Nicolae Moga como Ministro de Interior y de Ramona Manescu en el cargo de titular de Exteriores, en sustitución, respectivamente, de Carmen Dan, dimisionaria, y Teodor Melescanu, que fue revocado del cargo.

A finales de agosto, la Alianza de Liberales y Demócratas ha decidido abandonar al Partido Social Demócrata y por lo tanto al Gobierno, pasando así a la oposición. Los líderes de la Alianza han firmado una asociación con PRO Rumanía, la disidencia socialdemócrata encabezada por el antiguo primer ministro Victor Ponta. Tres ministros liberal demócratas, Gratiela Gavrilesu, titular del Medio Ambiente, Viorel Ilie, encargado de la relación con el Parlamento y Anton, ministro de Energía han presentado sus renuncias. El líder de la formación, Calin Popescu Tariceanu, ha anunciado que renunciará a su cargo de presidente del Senado. Recién investida en el cargo de titular de Exteriores, Ramona Manescu ha preferido dimitir de la Alianza de Liberales y Demócratas para mantener su cartera.

A su vez, la primera ministra, Viorica Dancila, ha transmitido que, aunque minoritario en el Parlamento, el PSD seguirá en el poder para aplicar el programa de gobierno con el que ganó las elecciones parlamentarias del año 2016 y que los ministros socialdemócratas asumirán cargos de ministros interinos de las carteras que pertenecían a los liberal demócratas. Por otra parte, el presidente Klaus Iohannis, adversario del PSD, ha exigido al actual Gobierno minoritario que obtenga una nueva convalidación del Parlamento. Iohannis ha solicitado que sean iniciados los procedimientos al respecto y ha anunciado que rechazará en totalidad las propuestas de reajuste transmitidas por la primera ministra. "La nueva guerra entre palacios" según ha sido calificada por la prensa, es aun más dura ya que se acercan las elecciones presidenciales, programadas para el próximo mes de noviembre, en las que se presentarán tanto el actual jefe del Estado, apoyado por el PNL, como la primera ministra, líder del PSD.

A finales de julio, el jefe del Estado ha promulgado la ley sobre el voto anticipado y por correspondencia para los rumanos del extranjero, que les garantiza el derecho a ejercer la votación durante tres días para que no se repita la situación creada el pasado 26 de mayo, con motivo de las elecciones europeas, cuando numerosos ciudadanos no

podieron votar a causa de las colas muy largas. Conforme con la nueva ley, los ciudadanos rumanos del extranjero podrán votar por correspondencia o de manera anticipada desde el viernes y hasta el domingo. En el último día existe la posibilidad de que el horario de votación sea prolongado hasta las 24 horas de la noche para los electores ya presentes en el recinto de los colegios electorales y para aquellos que hacen cola delante de los mismos.

La prolongación del horario de votación hasta las 24 horas de la noche, en el día de las elecciones presidenciales se aplicará también en Rumanía y no sólo en la diáspora, mientras en los colegios electorales estén presentes ciudadanos que no hayan alcanzado ejercer su derecho a votar. Esta medida ha sido adoptada por la Cámara de los Diputados, foro de decisión, en lo que se refiere a los cambios de la ley electoral.

En comparación con la ley actual, el documento precisa que un elector puede respaldar a un número mayor de candidatos. El presidente de la Autoridad Electoral Permanente, Constantin Florin Mituletu Buica, ha anunciado que la primera vuelta de las elecciones presidenciales se podría organizar el próximo 10 de noviembre, y la segunda el 24 de noviembre.

Los rumanos de la diáspora pueden ahora inscribirse en la plataforma www.votstrainatate.ro. Esta página web ha sido creada por la Autoridad Electoral para mantener una evidencia clara de los rumanos que viven en el extranjero y para una mejor información de los mismos en relación con el proceso de votación. Una campaña de información ha sido iniciada también por el Ministerio para los Rumanos del Extranjero que acaba de anunciar que más de cinco millones y medio de rumanos viven en el extranjero. Junto con aquellos de las comunidades históricas, el número de rumanos que viven en el exterior de las fronteras del país roza los diez millones, conforme con los datos comunicados por 70 misiones diplomáticas de Rumanía y centralizados por el ministerio especializado. Conforme con lo declarado por la titular del ministerio competente, Natalia Intotero, los motivos que más se invocan por todos aquellos que se van de Rumanía son las dificultades materiales de cada día, los ingresos muy bajos, la falta de un puesto de trabajo decente, el bajo nivel de la clase política y la corrupción. Natalia Intotero ha anunciado también que el ministerio prepara un proyecto de ley sobre la reinserción socio profesional de los rumanos que quieren volver al país, proyecto que será remitido al Parlamento en el próximo mes de septiembre. Al mismo tiempo, en el mes de agosto será iniciada una nueva etapa de la campaña nacional "Información en casa. Seguridad en el mundo" que persigue informar de antemano a los rumanos antes de irse al extranjero, pero también a aquellos interesados en volver al país.

Economía

Conforme con los más recientes datos hechos públicos por el Instituto Nacional de Estadística y por la agencia Eurostat, en el primer semestre del año, el PIB de Rumanía ha aumentado un 4,8% frente al período similar del año pasado. Estas cifras han sido anunciadas con motivo de la reunión del Gobierno de finales de agosto por la primera ministra Viorica Dancila: «El segundo trimestre del año 2019 es el quinto trimestre en que hemos registrado un crecimiento económico progresivo. Durante los seis primeros meses del año, las inversiones extranjeras directas han aumentado en un 30% frente al mismo período del año anterior».

Viorica Dancila ha declarado también que Rumanía ocupa el segundo lugar en Europa con respecto al crecimiento económico obtenido en el primer trimestre del año. La primera ministra rumana ha subrayado que desde el comienzo del año y hasta la fecha, han sido registrados más de 53.000 nuevos puestos de trabajo.

El crecimiento económico de Rumanía del 4% registrado en 2018 ha permanecido robusto, pero se ha basado en su mayor parte en el consumo y menos en las inversiones, ha llamado la atención el gobernador del Banco Nacional, Mugur Isarescu, con motivo de la presentación del informe anual de dicha institución. Por otra parte, Rumanía se sitúa entre los países con la menor deuda pública, con un nivel del 35% del PIB, ha añadido Isarescu. Con respecto al nivel de la inflación de un 3,84% para el mes pasado, anunciado por el Instituto Nacional de Estadística, el gobernador ha explicado que éste ha bajado porque también han bajado levemente los precios de los alimentos y de los productos no alimentarios. El BNR ha aumentado a mediados del mes de mayo al 4,2% las previsiones de inflación para el final de este año estimando para 2020, una inflación del 3,3%. También en el pasado mes de mayo, la Comisión Europea estimaba que en Rumanía, la tasa de inflación sería del 3,6% en 2019 y del 3% en 2020. Mugur Isarescu ocupa el cargo de gobernador del Banco Nacional de Rumanía desde el año 1990 y recientemente ha sido reconfirmado por el Parlamento para un nuevo mandato.

El Gobierno rumano ha aplazado la primera rectificación presupuestaria de este año. La rectificación incluye reducciones de presupuesto en el Ministerio de Transportes, el Ministerio de los Fondos Europeos, el Ministerio de Medio Ambiente de Negocios, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el Ministerio de Investigación e Innovación, el Ministerio de Educación Nacional y la Secretaría General del Gobierno. En cambio, recibirán dinero adicional el Ministerio de Finanzas, de los cuales gran parte es la contribución de Rumanía al presupuesto de la UE, el Ministerio del Medio Ambiente, del Trabajo, el Servicio Rumano de Inteligencia y el Ministerio del Desarrollo Regional.

El proyecto de rectificación presupuestaria proporciona también las cantidades de dinero necesarias para las pensiones y los salarios y también para completar el proceso de reembolso del impuesto especial y el impuesto de contaminación para automóviles y vehículos. A su vez, la

oposición ha criticado los recortes operados en los sectores clave y la disminución de los fondos para las inversiones. Varias asociaciones, coaliciones y sindicatos se han mostrado descontentos con el proyecto de rectificación presupuestaria.

El titular de Finanzas, Eugen Teodorovici, ha declarado que la rectificación presupuestaria no prevé recortes de fondos para los ministerios y que será una rectificación positiva. Por otra parte, el Banco Nacional de Rumanía ha mantenido al 4,2% la previsión de inflación para el final de este año y ha estimado una inflación del 3,4% para el final del próximo año.

SEGURIDAD SOCIAL

FRANCIA

EL INFORME SOBRE LA REFORMA DE LA JUBILACIÓN EN FRANCIA

El ministerio de Solidaridad y de Sanidad ha publicado un [«dossier» para la prensa](#) presentando las propuestas del alto comisionado para la reforma de las jubilaciones. El documento queda estructurado en cuatro bloques, que se explican a continuación.

1.- El sistema de jubilación universal en doce puntos clave

La propuesta se enmarca en un proyecto de sociedad impulsado por objetivos fuertes en términos de equidad y de legibilidad. Implica una solidaridad que ya no dependerá de los estatutos y de las profesiones, sino que formará parte de un pacto colectivo entre generaciones. Esta solidaridad será la base de un sistema construido para mantener las pensiones de forma duradera y para restablecer la confianza de las generaciones jóvenes en un sistema de protección social adaptado al siglo XXI.

1.1.- Un sistema de puntos que será más sencillo y común a todos los franceses

- El sistema universal de jubilación sustituirá a los 42 regímenes actuales.
- El sistema se basará en reglas comunes a todos: asalariados de los sectores privado y público, funcionarios, autónomos, profesiones liberales, agricultores o parlamentarios. Los regímenes especiales se cerrarán.
- El sistema se financiará por reparto: al igual que en el sistema actual, las cotizaciones pagadas por los activos de hoy financiarán la jubilación de los pensionistas de hoy.

1.2.- Un sistema más justo en el que cada euro cotizado generará los mismos derechos para todos

- Cada día trabajado permitirá conseguir puntos.
- Un euro cotizado permitirá adquirir el mismo número de puntos, independientemente del estatuto profesional y del momento en que se haya cotizado.
- Los puntos se acumularán a lo largo de toda la carrera profesional en una cuenta y, llegado el momento, se convertirán en pensiones. Una cuenta única de jubilación permitirá a cada francés conocer el número de puntos de que dispone, para poder elegir el momento de su jubilación.

- Cada punto permitirá aumentar el nivel de la pensión.
- Los asegurados que no hayan podido realizar una carrera completa no serán penalizados, como en el sistema actual, que los obliga a trabajar hasta los 67 años para anular el recorte (descuento). Estos inconvenientes se corregirán.

El cálculo de los derechos a la jubilación

Tras permanecer 43 años en una empresa, recibiendo una remuneración equivalente a 1,5 veces el SMIC, un asalariado se jubila a la edad de 62 años.

Salario bruto mensual	2 281,20 €	1 806,30 € netos
Cotizaciones salariales y empresariales mensuales	577,50 € €	Con una tasa de cotización del 25,31 %
Puntos acumulados por año	693	10 € cotizados = 1 punto
Puntos acumulados en 43 años	29 799	
Pensión bruta anual	16 389 €	29 799 puntos x 0,55 €
Pensión mensual	1 366 € brutos	1 265 € netos

- Ya no habrá trimestres inútiles (trimestres que no darán lugar a un aumento de la pensión, ya que la tasa completa ya se ha alcanzado o los cuatro trimestres anuales ya se han adquirido).
- Los empleados del sector privado, de los regímenes especiales y los funcionarios tendrán las mismas cotizaciones. Se propone que la tasa de cotización sea del 28,12 %, dividida entre el empresario (60 %) y el asalariado (40 %), próxima al nivel actual de los asalariados del sector privado.
- El 100 % de las primas de los funcionarios y de los asalariados de los regímenes especiales se contabilizarán ahora en el cálculo de la pensión. Así, los funcionarios y los asegurados de los regímenes especiales constituirán ahora derechos sobre la totalidad de su remuneración, incluidas las primas.
- Hasta 40 000 euros, se propone que la tasa de cotización de los trabajadores autónomos sea del 28,12 %, siendo del 12,94 % entre 40 000 euros y 120 000 euros, preservando así el equilibrio económico de su actividad.
- Se propone que se defina una base «bruta» para los autónomos, que se acercará a la de los asalariados. A cambio de un aumento de la cotización para la jubilación, los trabajadores autónomos pagarían menos CSG.

El informe explica por qué el sistema por puntos resultará más ventajoso que el actual para quienes reciban pequeñas remuneraciones o tengan carreras interrumpidas.

Un estudiante ha trabajado 100 horas con una remuneración igual al SMIC	
Sistema actual	Futuro sistema por puntos
Necesitaría 150 horas para validar un trimestre	Por las horas trabajadas y cotizadas obtendría 25,4 puntos
Ha cotizado 100 horas que no serán contabilizadas para calcular la cuantía de su pensión	Los 25,4 puntos logrados aumentarán el montante de su jubilación en 14 € anuales

1.3.- Un sistema que garantice un alto nivel de protección social

- El 100 % de los activos estarán cubiertos por el sistema universal y los derechos se calcularán sobre la totalidad de su remuneración (hasta un máximo del triple del límite de la Seguridad social, es decir, hasta 120 000 euros).
- Todos podrán completar su cobertura de jubilación si así lo desean. Los empresarios y los asalariados que quieran podrán complementar su pensión con el establecimiento de planes colectivos de ahorro para la jubilación. Lo mismo se aplicará a los autónomos.
- Se pagará una cuota «no ajustada» del 2,81 % de todos los ingresos para financiar el sistema de pensiones. No creará directamente derechos y participará en la financiación de la solidaridad.

1.4.- Un sistema que dará valor a la actividad

- Como en la actualidad, los asegurados podrán jubilarse a los 62 años de edad, de acuerdo con la promesa presidencial.
- No obstante, la edad mínima ya no puede ser la referencia de partida, salvo que se ponga en tela de juicio el equilibrio del sistema y el nivel de las pensiones. La edad media de jubilación en 2018 es ya de 63,4 años.
- El sistema universal también mantendrá un sistema de «tasa completa (plena)», acompañado, como ahora, de recortes (reducciones) y de sobrevaloraciones (primas). Este tipo íntegro corresponderá a la pensión completa.
- Por lo tanto, el sistema universal estimulará la prolongación de la actividad laboral.
- El alto comisionado propone que la edad de la tasa completa sea la misma para todos, a diferencia de la actual, comprendida entre 62 y 67 años, en función de la duración de la vida laboral, penalizando así a las personas con carreras cortas o «troceadas». La edad del tipo íntegro permitirá a los franceses beneficiarse del rendimiento

óptimo del sistema, es decir, el 5,5 % en función de las hipótesis en vigor en la actualidad (por 100 euros cotizados, un pensionista percibirá 5,5 euros al año durante toda su jubilación), sabiendo que éste no podrá definirse hasta el año 2024.

- Se propone que, para la generación de 1963, la edad de la tasa completa sea de 64 años: se trata, en efecto, de la edad media a la que esta generación se jubilará según las previsiones actuales del Consejo de orientación de las pensiones. Esta es, por lo tanto, la edad de equilibrio del sistema.
- La edad para alcanzar la tasa plena evolucionará con la esperanza de vida.

El método para calcular el montante de la pensión de jubilación

Un asalariado que haya cotizado sobre la base de un salario igual a 1,5 veces el SMIC adquiriría 30 000 puntos por sus 300 000 euros cotizados a lo largo de su carrera profesional. Puede jubilarse a la edad legal, con 62 años. Se beneficiaría de un «rendimiento» del 5,5 % si se jubilara a la edad de la «tasa completa de su generación», según el resumen siguiente de la pensión a la edad de la «tasa completa» (teniendo en cuenta que la cuantía mensual se calcula aplicando el valor de servicio de 0,55 euros por cada punto):

Momento de la jubilación	Rendimiento	Cálculo	Cuantía de la pensión
2 años antes de la tasa completa	4,95 %	90 % de 16 500 €	1 237 € al mes
1 año antes de la tasa completa	5,225 %	95 % de 16 500 €	1 306 € al mes
Con la edad de la tasa completa	5 %	16 500 €	1 375 € al mes
1 año después de la tasa completa	5,775 %	105 % de 16 500 €	1 444 € al mes
2 años después de la tasa completa	6,05 %	110 % de 16 500 €	1 512 € al mes

El informe insiste en la mejora del futuro sistema en comparación con el tratamiento que recibiría este mismo salariado con el sistema vigente: un asegurado de la generación de 1963, que hubiera comenzado su carrera laboral con 22 años de edad y que tendría que validar 42 años de cotización, tendría que jubilarse con 64 años para disfrutar de la «tasa completa». Si se jubilara con 62 años recibiría una penalización doble. Primero al aplicársele un prorrateo (- 4,7 %) y después un descuento (10 %).

1.5.- Un sistema que sea más solidario, en especial con las mujeres

En el sistema universal, la solidaridad representará como hoy el 25 % de los derechos de jubilación. Será identificada en un Fondo de solidaridad de la vejez universal financiado con impuestos.

1.5.1.- Puntos de solidaridad por los períodos de inactividad sufrida

En el sistema universal, los períodos de desempleo remunerado, maternidad, invalidez y enfermedad darán derecho a puntos de solidaridad: tendrán el mismo valor que los puntos asignados en virtud de la actividad. Se valorarán sistemáticamente en el momento de la jubilación, a diferencia de lo que puede suceder en el sistema actual (trimestres inútiles que no dan lugar a un aumento de la pensión).

1.5.2.- Un mínimo de jubilación incrementado hasta el 85 % del SMIC neto

- El sistema universal garantizará una pensión mínima para todos aquellos que tengan carreras profesionales con bajos ingresos. En el sistema universal, el mínimo de pensiones será claramente superior al nivel actual. El índice de crecimiento anual ascenderá al 85 % del SMIC neto, frente al 81 % de los trabajadores del sistema actual y al 75 % de los agricultores.
- Este nivel permitirá valorizar el trabajo, con una diferencia más significativa que la actual con el mínimo de vejez, que fue objeto de una valoración excepcional por parte del Gobierno hasta alcanzar los 900 euros en el mes de enero de 2020.
- Este nuevo mínimo de jubilación beneficiará, en particular, a los agricultores (el 40 % de ellos experimentará una mejora considerable en sus pensiones y disminuirá ligeramente sus gravámenes), a los artesanos, a los comerciantes y a las personas, a menudo mujeres, que han trabajado a tiempo parcial de forma duradera.

1.5.3.- Derechos familiares adaptados a la evolución de la sociedad

Actualmente, las mujeres tienen una pensión media inferior en un 42 % a la de los hombres. Por consiguiente, deben ser los principales beneficiarios de las medidas de solidaridad relacionadas con los derechos familiares:

- Mientras que el sistema actual únicamente contempla un incremento del 10 % a los padres de tres hijos o más, el futuro sistema concederá un incremento de los puntos del 5 %, atribuido desde el primer hijo y por cada niño. Estos puntos podrán ser compartidos por los padres y se asignarán por defecto a la madre. Esta medida permitirá revalorizar los derechos asignados a los hogares con uno o dos hijos, en particular a las familias monoparentales, perjudicadas

en el sistema actual. Las familias numerosas también podrán beneficiarse de un incremento más allá de los derechos actuales. Por ejemplo, será del 25 % en el caso de cinco hijos.

- Se propone que se establezca un único mecanismo de pensión de viudedad para todos, en lugar de las 13 normas diferentes que existen actualmente. Debería garantizar un nivel de vida del 70 % del total de las pensiones de la pareja para el cónyuge superviviente, en su mayoría mujeres. Las normas aplicables a los jubilados actuales no se modificarán.

El informe presentado en la página de Internet del ministerio analiza un ejemplo para explicar las bondades del cambio. El matrimonio formado por Marc y Anita percibe pensiones de jubilación de 2 000 euros, por parte de él, y de 850 euros, por parte de ella. Con el sistema actual, al enviudar Anita, ésta percibiría un total de 1 965 euros mensuales. Con la reforma prevista, el montante alcanzaría los 1 995 euros cada mes, sumando la pensión de Anita (850 euros) y el 70 % de la de su difunto esposo (1 145 euros). Si Anita tuviese una pensión de jubilación de 1 500 euros mensuales, el cambio de sistema supondría que, en vez de recibir los 2 615 euros mensuales del sistema actual, tan sólo percibiría 2 450 euros mensuales con el sistema reformado.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13104>

6.- Un nivel de pensiones seguro en el tiempo

- El valor del punto no podrá disminuir con el tiempo. Su revalorización tendrá en cuenta la evolución de los ingresos medios en Francia, más favorable que la inflación.
- Una vez que los puntos se conviertan en pensión, éstas se revalorizarán según la inflación, para mantener el poder adquisitivo de los pensionistas, como sucede hoy.
- Un fondo de reserva universal permitirá garantizar el equilibrio del sistema y el valor del punto frente a los riesgos demográficos y económicos.

7.- Un sistema que reduzca la desigualdad entre los pensionistas

Gracias a una mayor redistribución, el sistema universal será más ventajoso para las personas que hayan tenido períodos de actividad cortos, que a menudo se interrumpen o que no hayan experimentado cambios importantes en sus ingresos a lo largo del tiempo:

- Los futuros jubilados con ingresos más bajos y con carreras difíciles se beneficiarán de un aumento significativo: el sistema universal mejorará considerablemente la pensión del 40 % de los asegurados con las pensiones más bajas. De este modo se reducirán las diferencias entre las pensiones.

- El sistema reducirá legalmente la diferencia entre las pensiones de hombres y mujeres. En la actualidad, la diferencia entre la pensión media de los hombres y la de las mujeres es del 42 %.
- Ya no será necesario alcanzar los 67 años, la edad de anulación del recorte en caso de carreras incompletas. El aumento de la edad de la tasa completa (64 años para la generación de 1963) permitirá un paso más temprano a la jubilación para las personas con ingresos más bajos. Esta medida beneficiará en particular a las mujeres: El 19 % de las mujeres (frente al 10 % de los hombres) tienen que esperar 67 años para jubilarse debido al hecho de haber trabajado a tiempo parcial o de tener una carrera corta.

8.- Un sistema que reconozca la penosidad y las especificidades de determinados oficios

- La edad legal de 62 años se aplicará de manera idéntica a trabajadores del sector público y del sector privado en un trabajo similar. De este modo, las jubilaciones anticipadas de los regímenes especiales y de la administración pública, en particular las de los puestos clasificados como «categoría activa», se cerrarán progresivamente.
- Sin embargo, el sistema universal garantizará que los asegurados con una carrera larga se jubilen anticipadamente a los 60 años, como en la actualidad.
- La penosidad también se tendrá en cuenta con la posibilidad de jubilarse antes de los 62 años. La cuenta profesional de prevención, que permite adquirir hasta dos años de jubilación anticipada como consecuencia de la exposición a un riesgo profesional, se ampliará a los funcionarios y a los regímenes especiales. También se les ampliará la salida anticipada por incapacidad permanente.
- Se mantendrán las salidas anticipadas para los militares y los funcionarios que desempeñen funciones peligrosas en misiones propias del Estado. La participación de los militares en algunas operaciones se valorará mediante puntos adicionales.

9.- Un sistema que se adaptará mejor a las realidades del mundo laboral

- El sistema actual no tiene suficientemente en cuenta la diversidad de las carreras profesionales y las formas de empleo, en particular de los autónomos. El sistema universal acompañará mejor la movilidad profesional, en particular mediante la existencia de una única cuenta de jubilación accesible en línea.
- El sistema universal podrá valorar el comienzo de la carrera de los jóvenes activos. Esta cuestión se examinará en el marco de la concertación.
- También se asignarán puntos de solidaridad a los cuidadores familiares.

10.- Medidas de transición entre el empleo y la jubilación más atractivas

- En el sistema universal, los activos próximos a la jubilación tendrán la posibilidad de disminuir su actividad pasando al tiempo parcial y empezar a cobrar parte de su pensión, como ahora.
- Las personas ya jubiladas podrán reanudar una actividad sin techo ni límite alguno a partir de la edad de la tasa completa. Estas personas constituirán nuevos derechos de jubilación sobre la base de esta actividad, lo que no es posible en el sistema actual.

11.- La transición al nuevo sistema será muy progresiva

11.1.- Las generaciones afectadas

- El sistema universal podrá aplicarse como muy pronto a las personas nacidas en 1963. Existen otras opciones posibles y se someterán a la concertación.
- El sistema garantizará el 100 % de los derechos adquiridos el 1 de enero de 2025. Se contabilizarán según las reglas de los antiguos regímenes y se convertirán en puntos en euros.

11.2.- Convergencia de parámetros

- Las transiciones se adaptarán a cada uno de los regímenes.
- Se completarán, aproximadamente, 15 años después de la entrada en vigor del sistema.

12.- Una gobernanza innovadora

12.1.- Un sistema concebido para el equilibrio en 2025

El sistema deberá estar en equilibrio en el año 2025 cuando se establezca el nuevo sistema. El proyecto deberá ser enriquecido para proponer las modalidades de convergencia hacia el equilibrio financiero en el 2025 en el marco del proyecto de ley por el que se establece el sistema universal. Estas modalidades se concertarán con los interlocutores sociales.

12.2.- Una dirección que respete una regla de oro

- El sistema universal está concebido con límites (cuantías) constantes: en el momento de la entrada en vigor del sistema universal, la cuantía de los ingresos del sistema se mantendrá constante, así como la de los gastos. El «peso» de la solidaridad en los gastos de pensiones seguirá siendo estable.
- Se establecerá una regla de oro de equilibrio para garantizar la sostenibilidad de la trayectoria financiera del sistema de pensiones:

esta norma deberá garantizar un saldo positivo o nulo acumulativo por período de cinco años con un horizonte a largo plazo (40 años).

12.3.- Una amplia participación de las partes interesadas

- Se establecerá un fondo nacional de jubilación universal para el establecimiento y la gestión operativa del sistema universal.
- Para llevar a cabo estas tareas, el consejo de administración podrá estar compuesto por 13 representantes de los asegurados y 13 representantes de los empresarios y de los trabajadores autónomos. En el marco de la trayectoria definida por el Parlamento y el Gobierno, podrá decidir sobre la dirección del sistema.
- El marco para la gestión del sistema universal de jubilación se definirá en el proyecto de ley de financiación de la Seguridad social.
- Una asamblea general reunirá a los asegurados y a los empleadores. Su principal misión será emitir un dictamen sobre la dirección del sistema y la calidad del servicio prestado a los asegurados.
- Los ciudadanos participarán plenamente en la dirección del sistema. Cada año, un consejo ciudadano presentará propuestas al consejo de administración y al Gobierno.
- Se creará un comité de expertos independientes en materia de jubilación. Se encargará de analizar la situación del sistema en relación con los objetivos financieros y sociales.

2.- La jubilación en Francia: algunas cifras

2.1.- Un sistema de jubilación protector

2.1.1.- El presupuesto de las pensiones es la primera partida de gastos de protección social

- 325 000 millones de euros en gastos en el año 2017, de los cuales el 23 % se destina a medidas de solidaridad.
- 40,5 % de los gastos de protección social.
- 13,8 % del PIB.

2.1.2.- Aumento continuo del número de jubilados

- 16,2 millones de jubilados en el año 2017, es decir, 708 000 nuevos jubilados en comparación con el 2016.
- 25 % de la población francesa.
- En proyección, la relación entre los trabajadores y los jubilados aumentaría de 1,7 a 1,3 para el año 2070. Había dos jubilados por cada uno de los trabajadores en el año 2000.

2.1.3.- Un nivel de vida favorable para los pensionistas, pero con disparidades

- 1 547 euros de pensión neta media en diciembre del 2017, frente a 1 521 euros en 2016.
- 21 930 euros anuales: nivel de vida medio de los pensionistas en 2016, frente a los 20 520 euros para el resto de la población.
- 1,08 es la proporción del nivel de vida de los pensionistas con respecto al resto de la población francesa, frente al 0,95 en la Unión Europea.
- Una tasa de pobreza del 6,8 % entre los pensionistas, frente al 14 % en el conjunto de la población y del 19,8 % entre los menores de 18 años en 2016.
- El «núcleo» del actual sistema de jubilación (sin los dispositivos de solidaridad) acentúa la diferencia salarial (regla de cálculo en anualidades):
 - Para los trabajadores nacidos entre 1955 y 1964, la relación entre el 10 % de los asalariados con mayores ingresos y el 10 % con menores ingresos alcanza el 5,85 % de los salarios percibidos durante la carrera, pero es igual al 6,66 % de las pensiones del núcleo del sistema de estos asegurados (excluidos los dispositivos de solidaridad).
 - Sólo los dispositivos de solidaridad permiten recuperar una redistribución y reducir esa relación entre las pensiones de 6,66 a 4,10.
 - En particular, muchos jubilados reciben pequeñas pensiones: a finales de 2016, el 38 % de las mujeres y el 22 % de los hombres recibía menos de 1 000 euros al mes de pensión total bruta.
 - Un diferencial del 42 % entre la pensión media de las mujeres y la de los hombres.
- El 19 % de las mujeres frente al 9 % de los hombres debe esperar hasta los 67 años de edad para poder jubilarse sin recortes (sin que se les apliquen coeficientes reductores).

2.1.4.- Una edad de jubilación superior a los 62 años sin reducción de la vida como jubilado

- 63,4 años era la edad media de jubilación en el año 2018 (sin contar las jubilaciones anticipadas).
- Más de 6 de cada 10 jubilaciones corresponden a personas de 62 años o más, es decir, más de 1 año y 7 meses desde 2010.
- 27,6 años para las mujeres y 23,2 años para los hombres con 60 años de edad en 2018: es la esperanza de vida (+ 2,3 años para las mujeres y + 3,2 años para los hombres desde principios de los años 2000).

2.2.- El sistema actual presenta importantes debilidades

2.2.1.- Un sistema difícilmente legible y generador de injusticias

- 42 regímenes diferentes, con sus propias reglas, organizados por profesión y estatuto, constituyen el actual sistema de jubilación.
- Más de tres regímenes de media por asegurado.
- Reglas heterogéneas que crean diferencias de trato y desigualdades, como ejemplo:
 - Tener hijos no siempre da los mismos derechos: el nacimiento de un hijo genera 8 trimestres de incremento de la duración del seguro en el sector privado, frente a 2 trimestres en el público.
 - Para un mismo oficio, diferentes regímenes: según su estatuto o el de su empleador, un enfermero puede estar sujeto a cinco regímenes de pensiones diferentes.
 - 13 normas diferentes para las pensiones de viudedad: un modo complejo de cálculo que depende de muchos factores.
 - En la actualidad, el tiempo parcial se tiene en cuenta de forma desigual entre los sectores público y privado: las pensiones varían según el estatus y el momento en que se produce el tiempo parcial en el recorrido profesional.

2.2.2.- Un sistema que penaliza a los asegurados que han tenido períodos de actividad cortos o frecuentemente interrumpidos

- Los regímenes de base funcionan actualmente en anualidades (excepto en el caso de las profesiones liberales).
- El cálculo de la pensión se basa en la duración del seguro y en un salario de referencia (25 mejores años para los asalariados y los seis últimos meses de sueldo sin primas para los funcionarios).
- Estas normas de cálculo aumentan las diferencias de nivel de pensión en detrimento de los trabajadores con carreras cortas e incompletas, entre los cuales las mujeres están sobrerrepresentadas.

2.2.3.- Un sistema que ya no está en consonancia con las realidades del mundo laboral

- En la actualidad, es probable que los activos cambien de estatuto varias veces en el curso de su carrera -de asalariados a autónomos, de trabajar en el sector privado a hacerlo en el sector público- o incluso de acumular varios estatutos en situación de pluriactividad.
- Entre los jubilados de la seguridad social de los independientes (SSI), hay un 90 % de multi pensionistas. La figura del trabajador autónomo ha cambiado considerablemente en 30 años: en la actualidad hay 3 millones de trabajadores autónomos, lo que representa el 12 % de los activos ocupados. El trabajo por cuenta propia ha experimentado una renovación principalmente en los servicios. La actividad autónoma es cada vez más una actividad

complementaria, especialmente al final de su carrera. Un tercio de los trabajadores cree que el resto de su carrera pasará por el trabajo por cuenta propia. A la inversa, la fuerza de trabajo ha aumentado en las ocupaciones de trabajadores autónomos tradicionales (profesionales jurídicos y médicos).

2.2.4.- Un sistema inestable y difícil de manejar

- El sistema depende demasiado de la solidaridad profesional: cuando una profesión evoluciona fuertemente o desaparece, las pensiones de los jubilados de esta profesión se debilitan a diferencia de lo que sucede en un sistema universal común en el que la solidaridad funciona. Por ejemplo, el 85 % de las pensiones de los agricultores se financia con la solidaridad nacional. En el año 1962, representaban el 16 % del empleo en Francia, frente al 1,8 % en el 2018.
- Es difícil establecer objetivos sociales y financieros comunes para todo el sistema y comprobar si estos objetivos se cumplen efectivamente en un sistema que incluye tantos regímenes y gobernanza asociados.

2.2.5.- Confianza quebrada en el sistema, especialmente entre los jóvenes

- El 69 % de los no jubilados cree que su nivel de vida en su jubilación será inferior al del conjunto de la población.
- El 90 % de los franceses considera el sistema frágil, y el 85 % no igualitario.
- Mientras que el 64 % de los activos dice preferir un sistema de jubilación por reparto, el 52% de los jóvenes de 18 a 24 años preferirían un sistema de capitalización para financiar sus futuras pensiones.

3.- Dieciocho meses de concertación y de diálogo con todas las partes interesadas

Encargado por el Gobierno de dirigir el diálogo sobre el establecimiento de un sistema universal de jubilación, el alto comisionado para la reforma de las jubilaciones, Jean-Paul Delevoye, pidió un método abierto, en el que participaran amplia y directamente las distintas partes interesadas en el proyecto.

3.1.- Un diálogo constructivo con los interlocutores sociales

A partir de marzo de 2018, el alto comisionado inició un diálogo intensivo con las ocho organizaciones empresariales y sindicatos de trabajadores representativos a nivel interprofesional (U2P, CPYME, MEDEF, CGT, FO, CFDT, CFTC y CFE-CGC), así como con la UNSA y la FNSEA. La FSU se asoció en un formato adaptado.

La primera ronda de consultas concluyó en octubre de 2018, con la presentación de los principios fundamentales para la creación del futuro sistema universal de pensiones: un sistema común a todos los franceses, financiado mediante distribución, sostenible, contributivo y solidario.

La segunda ronda de consultas tuvo lugar entre noviembre de 2018 y mayo de 2019. En este marco, se abordaron, en particular, con los interlocutores sociales las condiciones de apertura de los derechos, la consideración de la penosidad, los derechos en concepto de solidaridad, la gobernanza y la dirección del futuro sistema universal. Los intercambios se desarrollaron de forma transparente y alimentaron las recomendaciones presentadas en el informe.

3.2. Numerosas reuniones de diálogo sectorial

Además de los interlocutores sociales representativos en el plano interprofesional, el alto comisionado y sus equipos recibieron a representantes de las profesiones liberales (médicos, cirujanos-dentistas, farmacéuticos, abogados, etc.), las federaciones de las tres funciones públicas, representantes de los empresarios y de los trabajadores de las industrias eléctricas y gasíferas, la SNCF, la RATP, marineros, clérigos y empleados de notarios, artistas-autores, etc.

La elaboración de las recomendaciones también se vio enriquecida por los intercambios con representantes de las organizaciones estudiantiles y juveniles.

3. 3.- Ciudadanos implicados en la elaboración del proyecto

Entre mayo y diciembre de 2018 se llevó a cabo una importante iniciativa de participación ciudadana.

Iniciada por el taller de prospectiva participativa, «En 2040, todos iguales ante el nuevo sistema de jubilación», el 31 de mayo de 2018, el proceso se ha desarrollado a través de varios mecanismos.

Entre mayo y octubre de 2018, una plataforma en línea permitió a los ciudadanos responder a los grandes retos asociados con la implementación del nuevo sistema y hacer propuestas. Se han presentado más de 35 000 contribuciones y se han registrado 230 000 votos. La complejidad y las desigualdades en el sistema actual han sido constataciones muy compartidas. El principio de universalidad y el de garantía de un mínimo de pensión han concentrado el mayor número de las contribuciones.

Entre septiembre y octubre de 2018, más de 800 personas asistieron a ocho talleres de participación (Montreuil, Lorient, Arras, Estrasburgo, Tolón, Angulema, Dijon y Toulouse). El objetivo de estas jornadas era identificar las expectativas de los participantes y reflexionar sobre los objetivos del futuro sistema de jubilación solidario.

A finales de 2018, 15 ciudadanos se reunieron durante tres semanas para presentar una opinión ciudadana sobre el sistema de jubilación (anexo al informe del alto comisionado). Organizado por la dirección interministerial de Transformación pública (DITP), este taller identificó varios factores determinantes de la confianza de los ciudadanos en el sistema de jubilación:

- La universalidad: el sistema debe regirse por las mismas normas de cálculo, para garantizar la equidad entre los asegurados.
- Solidaridad: en un sistema de reparto, la jubilación es un pacto entre generaciones y entre los activos.
- Información transparente y accesible a todos: para tener confianza, hay que poder entender,
- Estabilidad: asociar a los ciudadanos y a los interlocutores sociales en la gobernanza debe permitir proteger el sistema de jubilación de las alternancias políticas y de las decisiones electorales.
- La necesidad de una transición clara y definida entre el sistema actual y el sistema universal.

La iniciativa se concluyó con un evento extraordinario, el 13 de diciembre, en presencia de la ministra de Solidaridad y Salud, Agnès Buzyn.

3.4.- Parlamentarios que se involucran mucho antes del proyecto de ley

Entre abril de 2018 y marzo de 2019, dos coloquios en el Senado y uno en la Asamblea nacional permitieron debatir el proyecto del sistema universal. El grupo de trabajo multipartidista, a iniciativa de la comisión de Asuntos sociales de la Asamblea nacional, reanudó su labor a finales de junio de 2019, tras numerosas audiencias. Más de 40 diputados, «embajadores de la jubilación», han organizado talleres en toda Francia, permitiendo a sus conciudadanos expresar sus puntos a tener en cuenta y las expectativas sobre el futuro sistema universal de jubilación.

3.5.- Un debate informado por los laboratorios de ideas, los expertos y la investigación

El alto comisionado se ha beneficiado de numerosas entrevistas con expertos e investigadores, economistas, sociólogos, demógrafos, políticos, historiadores, altos funcionarios y personalidades cualificadas. France Stratégie contribuyó a la reflexión con el informe «Los señores, el empleo y la jubilación», entregado al alto comisionado el 1 de octubre de 2018, y

organizando también con la red Sharers & Workers el seminario «Nuevas formas de empleo y de jubilación» el 16 de octubre de 2018. Estos conocimientos sobre los retos asociados a la refundación del sistema de jubilación se han compartido con un colectivo amplio a través de una serie de 22 vídeos cortos temáticos, «Palabras de los expertos», realizados con el apoyo de la dirección de Información y comunicación de los ministerios sociales.

El alto comisionado y los miembros de su equipo participaron en numerosas conferencias y debates por iniciativa de laboratorios de ideas o de agentes de investigación. En particular, el alto comisionado participó en los cuatro debates públicos celebrados en Orleans, Niort, Montpellier y Nancy a iniciativa conjunta de la Fundación para la innovación política y la Fundación Jean-Jaurès, entre marzo y abril de 2019.

3.6.- 2 000 agentes de las cajas de pensiones movilizados para imaginar los servicios de mañana

En la primavera de 2019 se organizaron en Besançon, Montpellier y Le Mans tres talleres de diseño conjunto en los que participaron agentes y usuarios de las cajas de pensiones. En Nantes se llevó a cabo un taller en el que participaron un centenar de agentes representativos de la diversidad de oficios y cajas de pensiones.

Entre mayo y junio de 2019 también se llevó a cabo una consulta en línea abierta a todos los agentes de los regímenes obligatorios de pensiones. Cerca de 2 000 funcionarios se pronunciaron sobre las perspectivas del sistema universal de jubilación en cuanto a servicios e itinerarios para los usuarios.

3.7.- Una reflexión a escala europea

En el primer semestre de 2018 se realizaron tres viajes de estudio a Roma, Estocolmo y Berlín en relación con los sistemas de jubilación, con el apoyo de la delegación de Asuntos europeos e internacionales de los ministerios sociales. La comparación destacó la originalidad del proyecto francés de sistema universal de jubilación, en particular su carácter solidario, asociado a un alto nivel de cobertura obligatoria.

4.- Los casos típicos

4.1.- El caso estándar con salario medio (SMPT)

Marine nació en 1980 y comenzó su carrera con 22 años de edad, como desarrollador web en una empresa. A lo largo de su carrera, se le paga el salario medio.

En el sistema actual, Marine está afiliada al régimen general para su jubilación básica y al régimen de AGIRC-ARRCO para su pensión complementaria de asalariada del sector privado.

- Al jubilarse a los 62 años, la edad legal de jubilación, Marine recibiría una pensión neta de 1 751 euros al mes, lo que representa el 54,1 % de su último sueldo.
- A partir de los 64 años, Marine recibiría una pensión neta de 2 090 euros al mes, lo que representa el 62,9 % de su último sueldo.
- A partir de los 66 años, Marine recibiría una pensión neta de 2 428 euros al mes, lo que equivale al 71,2 % de su último sueldo.

En el sistema futuro universal, Marine adquirirá puntos a partir del 1 de enero de 2025. Los derechos adquiridos hasta el 31/12/2024 en los regímenes a los que estaba afiliada estarán garantizados al 100 % en el nuevo sistema.

- Al jubilarse a los 62 años, la edad legal de jubilación, Marine debería recibir una pensión neta de 1 710 euros al mes, lo que representa el 52,6 % de su último sueldo.
- A partir de los 64 años, Marine debería recibir una pensión neta de 2 069 euros al mes, lo que representa el 62,0 % de su último sueldo.
- A partir de los 66 años, Marine debería recibir una pensión neta de 2 468 euros, lo que representa el 72,1 % de su último sueldo.

4.2.- El caso típico del SMIC

Leila nació en 1980 y comenzó su carrera a los 22 años como asistente de dirección en una empresa de obras públicas. A lo largo de su carrera en el sector privado es remunerada con el SMIC.

En el sistema actual, Leila está afiliada al régimen general para su jubilación básica y al régimen de AGIRC-ARRCO para su pensión complementaria de asalariada del sector privado.

- Al jubilarse a los 62 años, la edad legal de jubilación, Leila recibiría una pensión neta de 894 euros al mes, lo que representa el 59,1 % de su último salario.
- Con 64 años, Leila recibiría una pensión neta de 1 065 euros al mes, lo que representa el 68,6 % de su último sueldo.
- Con 66 años, Leila recibiría una pensión neta de 1 234 euros al mes, lo que representa el 77,4 % de su último sueldo.

En el sistema universal, Leila adquirirá puntos a partir del 1 de enero de 2025. Los derechos adquiridos hasta el 31/12/2024 con arreglo a los regímenes a los que estaba afiliada estarán garantizados al 100 % en el nuevo sistema.

- Al jubilarse a los 62 años, la edad legal de jubilación, Leila debería recibir una pensión neta de 881 euros al mes, lo que representa el 58,0 % de su último salario.
- Leila, a los 64 años, debía recibir una pensión neta de 1 065 euros al mes, lo que representa el 68,3 % de su último sueldo.
- Con 66 años, Leila debería recibir una pensión neta de 1 459 euros, lo que representa el 91,2 % de su último sueldo. De hecho, se beneficia del mínimo de jubilación.

Algunas reacciones al Informe

[Un nuevo ciclo de consultas](#) a todos los niveles, interlocutores sociales y ciudadanos, debe abrirse tras las vacaciones estivales, antes de la presentación de un proyecto de ley, que quizá se produzca en noviembre, si no más tarde. Para iniciar esta secuencia, el jefe de Gobierno probablemente realizará una convocatoria durante la última semana de agosto, con el fin de fijar las responsabilidades, el calendario y los temas.

El diario [«Les Échos»](#) se detiene en los aspectos más favorables para los asegurados de la futura reforma. El sistema es más favorable para las personas con **menores remuneraciones y con las carreras entrecortadas o incompletas**, al establecer un mínimo de jubilación del 85 % del SMIC neto, frente al 81 % para los asalariados y el 75 % para los agricultores en la actualidad. La licencia por maternidad, el desempleo o las bajas por enfermedad también darán lugar a puntos, garantizando una mejora de la futura pensión.

La introducción de una edad mínima de **64 años («edad pivote»)**, junto con un descuento/sobrevaloración, también se presenta como un avance. Quienes actualmente no han cotizado lo suficiente y tienen que trabajar hasta los 67 años para no sufrir coeficientes reductores, de hecho, podrán jubilarse antes. Queda por ver con qué pensión, se pregunta el articulista. Según el informe presentado, un asalariado retribuido con el SMIC perdería 1,5 puntos porcentuales de pensión, en comparación con el sistema actual, si se jubila con la edad legal de 62 años.

Por el contrario, al abandonar el actual sistema que considera los 25 mejores años de los asalariados y los últimos seis meses en la Administración pública, para sustituirlo por un **cómputo que tenga en cuenta toda la carrera**, los itinerarios ascendentes saldrán perdiendo claramente. Además, los altos ingresos ya no se tendrán en cuenta por encima de los 120 000 euros brutos anuales, aunque estarán sujetos a una cotización del 2,81 % para financiar la solidaridad.

La revisión de los derechos familiares debe favorecer a las mujeres, beneficiarias de las **pensiones de viudedad** en nueve de cada diez

casos. El plan de ideado por Jean-Paul Delevoye debe garantizar el 70 % del total de las pensiones percibidas por la pareja con anterioridad al fallecimiento de uno de sus componentes.

Por otra parte, un incremento de los **derechos del 5 % por hijo** sería una buena noticia para las mujeres y las familias monoparentales, «perjudicadas» por el sistema actual, que concede un 10 % de recargo a cada progenitor de tres o más hijos. Con un 15 % de incremento para compartir, los padres de tres hijos perderán, mientras que los de cuatro hijos se quedarán igual (20 %), y los padres de cinco hijos saldrán ganando (25 %). En relación con el sistema actual, los padres de un solo hijo mejorarán un 5 %, los de dos hijos ganarán un 10 %, los de tres hijos perderán un 5 %, los de cuatro hijos quedarán igual, los de cinco hijos mejorarán un 5 %, los de seis un 10 % y así sucesivamente.

La reforma perjudicará a los **funcionarios y empleados de los regímenes especiales** que desaparecen, como su derecho a una jubilación antes de los 62 años.

Entre los funcionarios de «categoría activa», sólo los puestos del Estado (policías, funcionarios de aduanas, bomberos, funcionarios de prisiones) seguirán estando autorizados a jubilarse a los 57 o a los 52 años. Sin embargo, otros, como los cuidadores, podrían beneficiarse de la cuenta profesional de prevención para jubilarse a los 60 años como máximo.

En términos más generales, los funcionarios sufrirán las consecuencias del nuevo método de cálculo de las pensiones. En compensación, sus primas serán tenidas en cuenta, pero esto penalizará a las categorías que no suelen cobrarlas como los profesores.

Los **trabajadores autónomos**, que pagan menos que los asalariados, se beneficiarán de un «régimen adaptado». Como todo el mundo, tendrán que abonar el 28,12 % de la cuota común hasta 40 000 euros de renta bruta anual, y el 12,94 % a partir de dicha cifra, a cambio de una reducción de la CSG. Los agricultores, artesanos, comerciantes... podrán beneficiarse de la jubilación mínima.

Sin embargo, el frente se organiza entre las **profesiones liberales**, especialmente entre los abogados. El Consejo nacional de colegios de abogados, que defiende un régimen de pensiones autónomo, solidario y equilibrado financieramente, llama a protestar en septiembre contra la «muerte económica».

Los dentistas, farmacéuticos, matronas, veterinarios, notarios y contables, reunidos en el seno de la asociación Pro'Action Retraite, también pretenden defender la especificidad de sus cajas y reservas, que ascienden a más de 20 000 millones de euros.

El informe no creará un bloque sindical compacto en su contra. Así, **la CFDT** recordó que había reclamado una reforma global durante muchos años. Encomió la calidad del método elegido para el diálogo, así como el fondo de la reforma. «El sistema previsto, más contributivo y más justo, debe beneficiar a los trabajadores menos favorecidos, a los que tienen las carreras más entrecortadas y a los menos dinámicos. Sin embargo, aún queda por aclarar el proceso exacto de transición y de garantía de los derechos adquiridos», señaló Frédéric Sève, el secretario nacional encargado del expediente en el seno de la confederación.

«Pseudo-concertación», reforma injusta, individualista y «que llevará a una gran parte de los jubilados a vivir en la precariedad y/o a los trabajadores a agotarse en el trabajo antes de poder jubilarse», a diferencia de la CFDT, **la CGT** ha sido clara recordando su total oposición al proyecto Delevoye. «Con los puntos, las pensiones caerán del 10 al 30 %», afirma la central dirigida por Philippe Martinez, que llega incluso a calificar el sistema propuesto de «antecámara de la muerte».

Yves Veyrier, el secretario general de **Force ouvrière**, ha sido menos duro en sus comentarios, pero igualmente resuelto en su oposición. «Estamos en desacuerdo desde el principio con la idea de un sistema universal», recordó. En su opinión, es «una reforma paramétrica permanente en manos del Gobierno». Por ejemplo, este último podrá «influir en el valor del punto de conversión» y, de hecho, «incentivar o incluso imponer trabajar más».

Las reacciones de los empresarios fueron mucho más positivas. El jefe del **Medef**, Geoffroy Roux de Bézieux, saludó «una reforma de envergadura» y aseguró que el Medef apoyará globalmente los grandes principios presentados por Jean-Paul Delevoye. Sin embargo, el presidente de Medef ha advertido que hay que aclarar varios puntos, en particular la gobernanza del sistema, del que los interlocutores sociales temen ser excluidos. Pero también la utilización de los fondos de reserva, como el del Agirc-Arco, del que son gestores empresarios y sindicatos y que es ampliamente excedentario, a diferencia del régimen general. Los empresarios temen que los excedentes de este régimen se utilicen como una variable de ajuste para el futuro régimen universal.

La CPME, a través de su presidente François Asselin, ha insistido sobre todo en la suerte de las profesiones liberales y de los autónomos, que forman buena parte de sus miembros. Aunque acogió con satisfacción el hecho de que el informe previera una escalada de las tasas de cotización en función del nivel de ingresos para «evitar que la reforma se traduzca en una explosión brutal de las cotizaciones», François Asselin permanece «dubitativo sobre la instauración de una edad pivote de 64 años, factor de

confusión, pero también de incertidumbre para el equilibrio financiero del régimen».

El vicepresidente de **la U2P**, Michel Pico, que representa a los artesanos, comerciantes y profesiones liberales, ha acogido con alivio las recomendaciones del informe, considerando que se han tenido en cuenta las especificidades de los autónomos. En particular, el dispositivo de carrera larga, del que se benefician muchos artesanos y comerciantes que han empezado a trabajar temprano.

El semanario [«Le Point»](#) reflexiona sobre la introducción de la «edad pivote». Señala que el foco se ha centrado en la edad de equilibrio, o la edad de la tasa completa en el nuevo sistema que el alto comisionado para la reforma de las jubilaciones ha recomendado fijar en 64 años. Por debajo de este umbral, a partir de los 62 años, que sigue siendo la edad mínima de salida, se aplicará un descuento del 5 % anual, excepto para los que han comenzado a trabajar antes de los 20 años o para los que hayan adquirido puntos gracias a la penosidad, que se ampliará a la función pública a cambio de la supresión progresiva de las categorías llamadas «activas» que pueden jubilarse antes.

En realidad, indica el semanario, esa edad no es fija. Se indexará al aumento de la esperanza de vida. Si continúa progresando, la edad de equilibrio se alejará en consecuencia, con una norma tradicional de reparto de dos tercios en la vida activa y un tercio en la jubilación del beneficio obtenido. [Los anexos del informe](#) de Jean-Paul Delevoye dan una idea de lo que podría ser esta «edad de equilibrio», o «pivote», en el futuro sistema para las generaciones nacidas en los años 1980 e incluso 1990, que no se jubilarán hasta 2050 o 2060 aproximadamente. Sería de 65 años y 5 meses para las generaciones de los años ochenta y 66 años y 3 meses para las de los noventa, según las hipótesis utilizadas para simular casos modelo que comparan el sistema actual en anualidades con el futuro sistema de puntos.

Por supuesto, estos números serán utilizados por los oponentes de la reforma para demostrar que el resultado será una reducción de la edad de partida en comparación con la situación actual. Lo que es cierto factualmente, ya que, para equilibrar financieramente el nuevo régimen universal, Jean-Paul Delevoye asume integrar el posible aumento de la esperanza de vida y vincularla automáticamente a la reducción de la edad de salida. Otra solución habría sido aceptar una reducción del monto las pensiones, o aumentar la escala de las cotizaciones para compensar el aumento de la esperanza de vida, sabiendo que ese cartucho podría ser necesario algún día para no afectar demasiado el nivel de vida en la jubilación en caso de crisis demográficas o incluso de una crisis económica duradera.

Sin embargo, hay que subrayar que, en el sistema actual, 62 años no es la edad que permite obtener el tipo íntegro (tasa completa). Para obtenerlo, hay que haber cotizado un determinado número de años. Una cifra que varía según la generación de nacimiento y va a aumentar hasta el 2035 al final de la ley Touraine de 2014. Así, un joven que comenzó a trabajar a los 22 años tendrá que cotizar 43 años para obtener esa tasa completa a partir de la generación de 1973. Eso significa que no podrá jubilarse hasta los 65 años.

Las razones de la oposición frontal de la CGT

Frente a las bondades expuestas en la presentación del informe del alto comisionado, la CGT parece constituirse en el [principal bloque opositor a la reforma](#) anunciada: Jean Paul Delevoye «hace anuncios en pleno período estival, después de un simulacro de concertación orquestada para distraer a la población de las verdaderas razones de esta nueva reforma regresiva».

La central sindical considera que «el sistema Macron por puntos» está destinado a ahorrar a costa de los asalariados, acelerando la reducción de sus pensiones y retrasando la edad de acceso a una pensión completa con la introducción de nuevos recortes:

1. Retrasa la edad real de la jubilación a los 64 años o incluso a los 65 años.
2. Descuento del 10 %: si un pensionista se jubila a la edad legal de 62 años, incluso con una carrera completa (43 años) se le recortará la pensión.

«Es el fin de nuestro sistema de pensiones, calculado en trimestres, y de los mecanismos de solidaridad». Y el sindicato comunista lo explica. Hoy en día, 15 millones de pensionistas (de los 16 que hay en el país) tienen al menos un dispositivo de solidaridad. En un sistema de puntos no hay períodos asimilados como en un sistema por anualidad. Por ejemplo, antes de poder beneficiarse de los puntos de jubilación que cubren los períodos de enfermedad, invalidez... habrá que contar con un período de carencia más o menos largo (30 días perdidos por una baja por enfermedad). Todos los riesgos de la vida laboral tienen un impacto en la jubilación y deben compensarse, con el riesgo de que la compensación sea insuficiente.

Finalmente, la CGT señala que Jean-Paul Delevoye prometió simulaciones para que todos pudieran proyectarse en su reforma. Cuando ha llegado a sus conclusiones, persiste la vaguedad en relación con lo que esta reforma daría a cada uno de nosotros. La CGT dice haberse situado a la altura del desafío y propone a los visitantes de su página en la red un simulador.

CGT denuncia que el Gobierno, a través del proyecto de ley de financiación de la Seguridad social (PLFSS), ha mostrado su juego [acelerando la prolongación de la duración de la cotización](#) (de 167 a 172 trimestres). Añade que el Gobierno anticipa nuevos retrocesos sociales al retrasar la edad de la jubilación a tasa completa mediante recortes de la valoración. Por otra parte, ya no oculta que su objetivo es aumentar la edad real de la jubilación a los 64 años y a los 65 años, y lo quiere cuanto antes.

Todas las generaciones nacidas a partir de 1963 se verán afectadas; a partir de 2025, deberán haber cotizado 172 trimestres. Por lo tanto, serán castigadas con una doble pena:

1. La ampliación del período de cotización necesario que obligará a aplazar su salida más allá de los 62 años
2. El cambio con el futuro sistema de puntos

Ya, el pasado mes de abril, la CGT mostraba su oposición al cambio de sistema en lo referente a las [pensiones de viudedad](#). «Posponer la edad de acceso a la pensión de viudedad imponiendo una doble condición: tener al menos 62 años y estar ya jubilado, lo que excluiría a un gran número de personas que se beneficiarían de esta pensión en el sistema actual, es la previsión del alto comisionado». El dato señalado por la CGT es cierto y aparece en la página 75 del [documento ampliado](#). Con el sistema actual, basta con tener 55 años de edad. Además, CGT señala que, en el «proyecto Delevoye», el ingreso está limitado a 1 400 euros, en lugar de los 2 100 euros de la pareja. El cónyuge superviviente recibiría una pensión de 700 euros. Si es el hombre el que sobrevive, no tendría derecho a nada. Toda esta información no figura en el documento público facilitado por el ministerio.

La CGT propone la creación de una pensión de superviviente igual al 75 % para todos los regímenes, sin condiciones de edad o de techo de ingresos y abierta a las parejas casadas o parejas de hecho (pacsés).

La CGT reivindica una carrera profesional completa con paso a la jubilación a los 60 años de edad, una pensión equivalente al 75 % de los ingresos de los diez años mejores del trabajador, y llama a la movilización para la vuelta del verano (el día 24 de septiembre).

El PSF: «Una reforma de las pensiones basada en la hipocresía del lenguaje»

Valérie Rabault, presidenta del grupo socialista y afines en la Asamblea Nacional, vuelve, en una [entrevista en «Le Monde»](#), sobre las recomendaciones para el futuro sistema universal.

Considera que la instauración de una «edad pivote» (en los 64 años) supone retrasar la edad de paso a la jubilación: «No se puede decir que se mantiene la edad de 62 años e introducir una edad pivote -es decir, la edad que permite tener la pensión completa- a los 64 años. Es una hipocresía. Hay que llamar a las cosas por su nombre y no andarse por las ramas. Por otra parte, el 'Financial Times' no se equivocó al publicar la semana pasada un artículo que concluye que Emmanuel Macron propone pasar la edad de jubilación a los 64 años. Este mensaje, los inversores anglosajones lo han entendido perfectamente y los franceses también lo entenderán. El Gobierno debe asumir esto: no se puede hacer una reforma basada en la hipocresía del lenguaje».

La diputada socialista señala los puntos oscuros que subsisten. «El tema de la penosidad no se tiene en cuenta en absoluto en el informe Delevoye. Sin embargo, se trata de un problema importante. Un trabajador de la construcción o de la industria siderúrgica no tiene la misma esperanza de vida que un directivo. La única forma de compensar esta situación es ofrecer puntos gratuitos de jubilación y no imponer a todos los 64 años como edad de partida. Tampoco en este caso hay que andarse por las ramas». Otro tema muy importante que Delevoye trató de despejar, pero de manera poco convincente: el valor del punto, que no se conoce y cuya revalorización no está garantizada por ningún mecanismo. ¿Cómo evolucionará? ¿En función de la inflación, de los salarios, del crecimiento o de la esperanza de vida? ¿Quién decidirá? «Semejantes incertidumbres no pueden sino alimentar la preocupación. Es muy grave: se trata de una grave infracción de los principios que rigen nuestro sistema de pensiones, tal como existe en Francia desde su creación en la liberación».

Valérie Rabault no considera que el nuevo sistema vaya a reducir las desigualdades «mientras no se expliquen las cosas sobre la edad de jubilación, el valor del punto y la cuestión de la penosidad. Pero el Gobierno quizá presentará una copia más legible de lo que hay en el informe de Jean-Paul Delevoye». Ello no obsta para que la entrevistada acoja favorablemente la propuesta de aumentar las pensiones más bajas para las personas con una carrera completa hasta el nivel del 85 % del salario mínimo neto. «Dicho esto, en febrero de 2017, la Asamblea nacional aprobó el aumento de las pensiones de los agricultores hasta alcanzar como mínimo el 85 % del salario mínimo. Sin embargo, el Gobierno de Edouard Philippe se opuso a que esta medida fuera adoptada por los senadores, impidiendo así su entrada en vigor. Espero que en algún momento sus acciones converjan con su discurso».

Preguntada sobre la posibilidad de que la concertación anunciada, para el mes de septiembre, pueda anestesiar la opinión pública, la presidenta del grupo socialista y afines en la Asamblea Nacional, se muestra confiada en lo contrario: «Estaba en mi circunscripción hace unos días y puedo asegurarles que las personas con las que hablé en los tres mercados a los

que fui estaban muy enfadadas. Todos hablaban de las pensiones. Lo que habían integrado perfectamente es que la edad de jubilación será ahora de 64 años. Recibieron el mensaje fuerte y claro. Y ellos hablaban de ello de manera espontánea, sin que yo sacara el tema».



REINO UNIDO

AMPLIACIÓN DE LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO

El Ministerio de Empresa, Energía y Estrategia Industrial anunció el pasado 22 de julio la extensión de la protección legal contra el despido de las madres que se reincorporen a sus puestos de trabajo, beneficiando también a los adoptantes y a aquellos que hagan uso de la licencia parental compartida.

En respuesta a una consulta pública llevada a cabo por el Gobierno, se adoptarán las siguientes medidas:

- Asegurar que el periodo de protección contra el despido abarca desde el momento en que la empleada informa al empresario de que está embarazada, bien lo haga oralmente o por escrito.
- Extender el periodo de protección contra el despido seis meses a contar desde que la madre se reincorpore a su puesto de trabajo.
- Ampliar ese periodo de protección para aquellos que vuelvan al trabajo tras la finalización del permiso por adopción o la licencia parental compartida.
- Establecer un grupo de trabajo formado por grupos representativos de empresarios y familias. Este grupo realizará recomendaciones sobre las mejoras que pueden realizarse en materia de información disponible para empleadores y familias sobre discriminación por motivo de embarazo o maternidad. Igualmente, desarrollará un plan de acción de las medidas que el Gobierno y otras organizaciones pueden adoptar con el fin de facilitar la permanencia en el puesto de trabajo de las embarazadas y madres recientes.

La misma protección se establece para aquellos que se acogen al permiso por adopción.

En cuanto a la licencia parental compartida, el Gobierno ha anunciado que, debido a las diferencias prácticas y jurídicas entre dicha licencia y el permiso por maternidad, se necesitará adoptar un enfoque distinto, por lo que publicará próximamente una guía sobre este asunto.

Estas nuevas medidas continúan con las últimas actuaciones del Gobierno destinadas a ayudar a los padres trabajadores y que forman parte del plan *Good Work Plan*. Entre ellas se incluyen propuestas de permisos para los padres de niños prematuros o enfermos y otras para asegurar que las grandes empresas son más transparentes en sus políticas de permisos y bajas por paternidad/maternidad y de trabajo flexible.

Actualmente, Reino Unido cuenta con dos leyes que regulan la protección de las embarazadas y nuevas madres.

Por un lado, la Ley de Igualdad (*Equality Act*) establece un periodo de protección durante el cual se protege a las mujeres embarazadas o que han sido madres recientemente frente a la discriminación. Durante este periodo se las protege frente a discriminaciones que se derivan de:

- Embarazo
- Enfermedad relacionada con el embarazo o ausencia del trabajo por causa de esta
- Baja por maternidad
- Solicitud o concesión de la licencia por maternidad ordinaria o adicional

Este periodo de protección comprende desde el comienzo del embarazo hasta:

- La reincorporación al trabajo tras el permiso por maternidad ordinario o adicional (siempre que se tenga derecho a ello)
- Dos semanas tras la terminación del embarazo, si no se tiene derecho a la licencia por maternidad.

Por otra parte, de acuerdo con la Ley de Derechos Laborales (*Employment Rights Act*) y los reglamentos de desarrollo de las licencias por maternidad y paternidad (*Maternity and parental leave Regulations*), si durante un permiso por maternidad surge una situación de despido y el empresario no puede continuar dándole empleo a la trabajadora conforme a su anterior contrato, la empleada tiene derecho a que se le ofrezca una vacante alternativa adecuada (cuando exista).

Por último, señalar que un estudio encargado por el Ministerio de Empresa ha revelado que una de cada nueve mujeres ha manifestado haber sido despedida a su reincorporación al trabajo tras haber tenido un hijo o haber sido tratada de manera tan injusta que se ha visto forzada a abandonar su puesto de trabajo. El estudio realizado en colaboración con la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos (*Equality and Human Rights Commission*) ha mostrado que en 2016 un 11% de mujeres informaron haber sido despedidas individualmente o en despidos colectivos, o tratadas de tal forma que tuvieron que dejar el trabajo. Además, un 20% de las madres denunciaron otras pérdidas económicas que incluían desde dificultades para promocionar, reducciones salariales, menores incrementos de salario o bonus, no percibir retribuciones en especie y/ o haber sido descendidas de categoría profesional.

El informe destaca, además, que 54.000 mujeres al año se ven forzadas a abandonar sus puestos de trabajo como consecuencia de discriminaciones por razón de embarazo o maternidad.

RUMANÍA

NUEVA LEY DE PENSIONES

El 13 de julio el Jefe de Estado promulgó la nueva Ley de pensiones, que incluye, entre otras cosas, tanto el aumento de las pensiones, como un nuevo cálculo de las millones de pensiones que se pagan actualmente.

Dicha ley había sido adoptada por el Parlamento en el pasado mes de junio, después de devolver anteriormente el Tribunal Constitucional la primera variante al Legislativo.

La edad de jubilación queda establecida en 65 años para los hombres y 63 años para las mujeres.

El período mínimo de cotización es de 15 años tanto para las mujeres como para los hombres y el período completo de cotización, que incluye también los períodos asimilados, es de 35 años.

La nueva ley prevé cuatro categorías de pensiones: por edad legal, por jubilación anticipada, por invalidez y la pensión por sobrevivencia.

Otras novedades previstas por la ley son:

- Aumento por etapas del punto de pensión, de 265 euros en el presente a 395 euros en 2021.
- A partir de 2022, anualmente, el valor del punto de referencia será correlacionado con la inflación y el 50% del aumento real del ingreso medio bruto realizado.
- La pensión mínima se calcula según el salario mínimo bruto por economía en el año respectivo.
- Las personas con una antigüedad laboral de como mínimo 15 años reciben un 45% del salario mínimo bruto nacional, y por cada año más de antigüedad laboral se añade un 1% del salario mínimo bruto nacional.
- Las mujeres que tienen cubierto el período mínimo de cotización de 15 años y han dado a luz a tres hijos que hayan alcanzado la edad de 16 años se beneficiarán de la jubilación anticipada de seis años. A partir del nacimiento del cuarto hijo se añadirá un año por cada uno de ellos.

Al mismo tiempo, se verifican todos los derechos salariales por los que se han pagado las contribuciones: sobresueldos, acuerdo global, el decimotercer salario, horas extra, premios u otras bonificaciones.

Los representantes de la coalición en el Gobierno, afirman que esta ley corrige las desigualdades y pone orden en el sistema. Además, aseguran que ninguna pensión de jubilación bajará en el pago. Si después de recalcularla resulta una suma que está por debajo del pago actual, entonces se mantiene la suma inicial y un incremento del 10%.

Lia Olguta Vasilescu (PSD), exministra de Trabajo y una de las iniciadoras del proyecto, ha declarado que «es un proyecto beneficioso que soluciona en primer lugar, las desigualdades existentes en el sistema público de pensiones y que conllevará crecimientos sustanciales de las pensiones. Hubo personas que querían retrasar esta ley, pero es importante que los crecimientos del presupuesto público se reflejen también en los bolsillos de la población».

Sin embargo, los representantes de la oposición consideran que las desigualdades no serán eliminadas. Dan Vălceanu, diputado del Partido Nacional Liberal, nos ha declarado que es falso que los jubilados recibirán pensiones mayores, como afirma el Gobierno, puesto que: «los que trabajaron en condiciones difíciles o especiales e incluso los que tienen más años de antigüedad laboral recibirán menos dinero».

Los críticos de la nueva ley de pensiones consideran que se trata de una iniciativa con fines electorales.

Número de pensionistas y pensión media. Datos trimestrales.- En el segundo trimestre de 2019, el número medio de los pensionistas era 5.159.000, es decir 21.000 menos que en el trimestre anterior.

La prestación media mensual en el segundo trimestre de 2019 ha sido de 1.235 leus (unos 260 euros), con un aumento del 0,7% respecto al trimestre anterior. El número de pensionistas que cobran la prestación de vejez ordinaria representa el 77,4% del total, mientras que un 2,2% cobra jubilación anticipada o jubilación anticipada parcial.

NÚMERO MEDIO DE PENSIONISTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR CATEGORÍA DE PENSIÓN

	Número medio de pensionistas (en miles de personas)			Pensión media (euros al mes)		
	<i>II -18</i>	<i>I - 19</i>	<i>II - 19</i>	<i>II -18</i>	<i>I - 19</i>	<i>II - 19</i>
Vejez	3.989	3.995	3.989	266,35	290,80	292,69
Jubil. anticipada	21	21	19	270,36	300,70	302,60
Jub. anticipada parcial	88	92	92	204,61	233,90	237,06
Invalidez	554	526	517	129,80	137,39	135,70
Supervivientes	552	544	540	131,49	142,66	143,29
Total	5.204	5.178	5.157	236,43	258,56	260,41

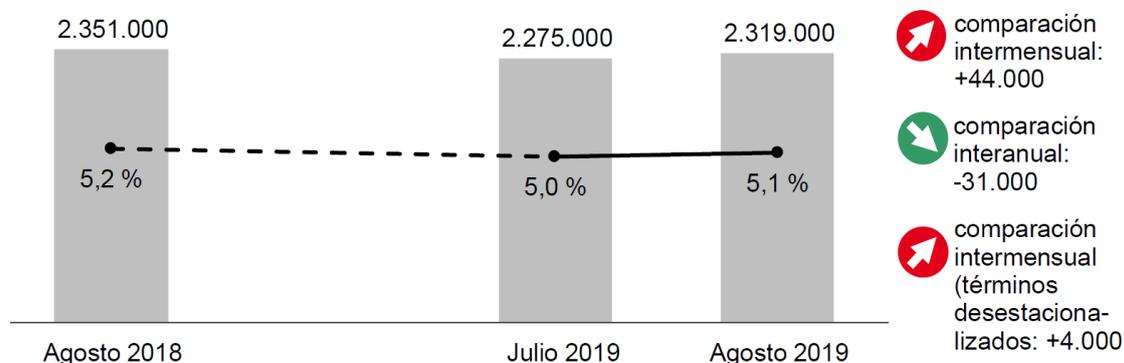
Fuente: INS – Institutul National de Statistica –



EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN AGOSTO**

La Agencia Federal de Empleo (BA, en sus siglas en alemán) publicó a inicios de septiembre cifras sobre la evolución del mercado laboral actualizadas a fecha 31/8/2019. Detlef Scheele, presidente de la BA, declaró en la conferencia de prensa mensual celebrada en Núremberg que "el debilitamiento de la coyuntura económica está dejando notar en el mercado laboral, aunque este se está mostrando robusto en general. Aumentaron el desempleo y el subempleo. También continuó creciendo el empleo, aunque está perdiendo impulso, y la demanda de mano de obra sigue cayendo".

El **paro registrado** en las agencias de empleo aumentó de julio a agosto en 44.000 personas, 4.000 en términos desestacionalizados. Este aumento se debe exclusivamente a la repercusión de la desaceleración económica en la evolución del seguro de desempleo. Con una cifra total de 2.319.000 parados, había 31.000 personas menos sin trabajo en comparación interanual. La tasa de desempleo fue del 5,1%; con ello, aumentó un 0,1 punto porcentual frente al mes anterior y descendió también un 0,1 punto porcentual en comparación interanual.

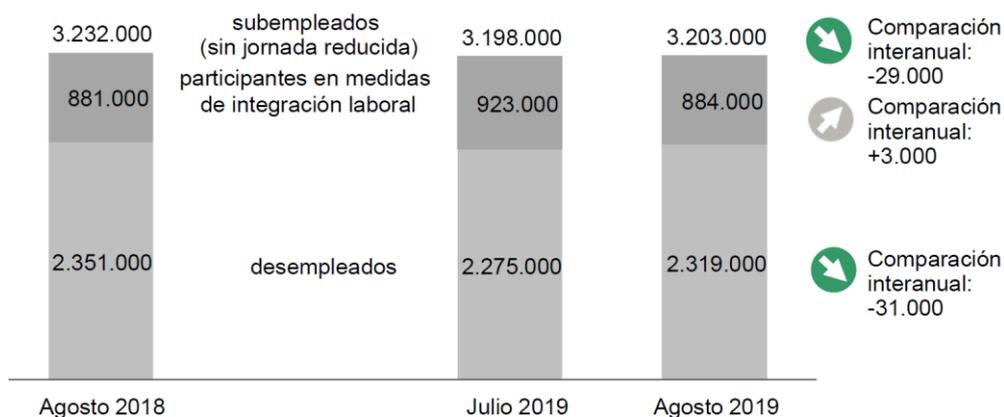
CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO – Agosto de 2019

Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), la tasa de paro registrado fue del 3,1% en julio.

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, aumentó ligeramente en 3.000 personas frente al mes anterior en términos desestacionalizados. El número total de personas subempleadas se cifró en agosto en 3.203.000, unas 29.000 menos que hace un año.

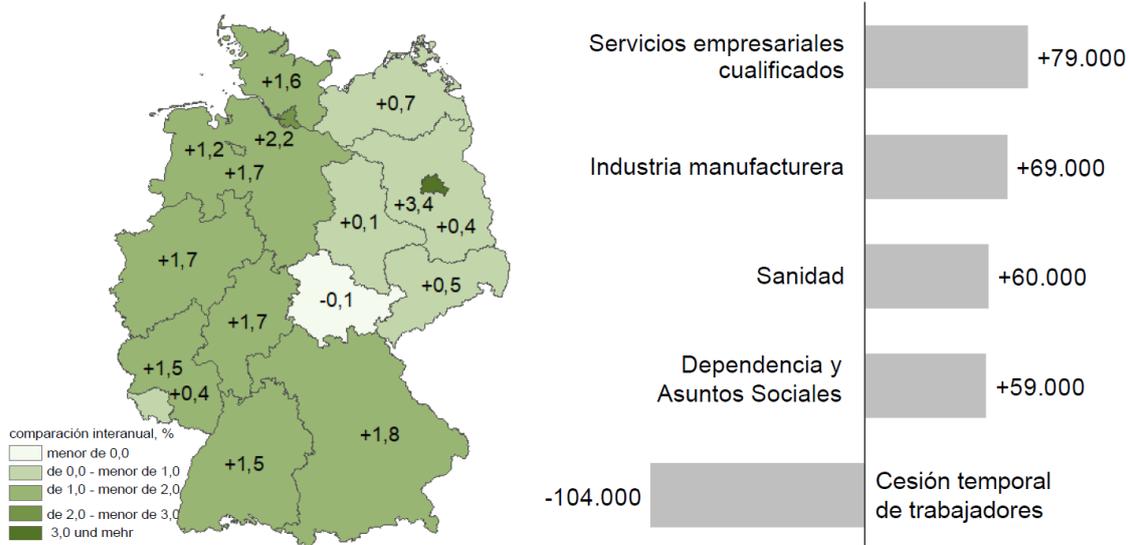
EVOLUCIÓN DEL SUBEMPLEO - Agosto 2019



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Siguen creciendo la ocupación y la afiliación obligatoria a la Seguridad Social, aunque no de forma tan intensa como lo hiciera el año anterior. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, **la ocupación** aumentó en julio en 14.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 374.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 45,29 millones. El aumento se atribuye principalmente al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, **la afiliación** obligatoria de trabajadores a la Seguridad Social aumentó en junio en 11.000 personas (términos desestacionalizados) frente a mayo y en 515.000 en comparación interanual. En total había 33,39 millones de personas afiliadas.

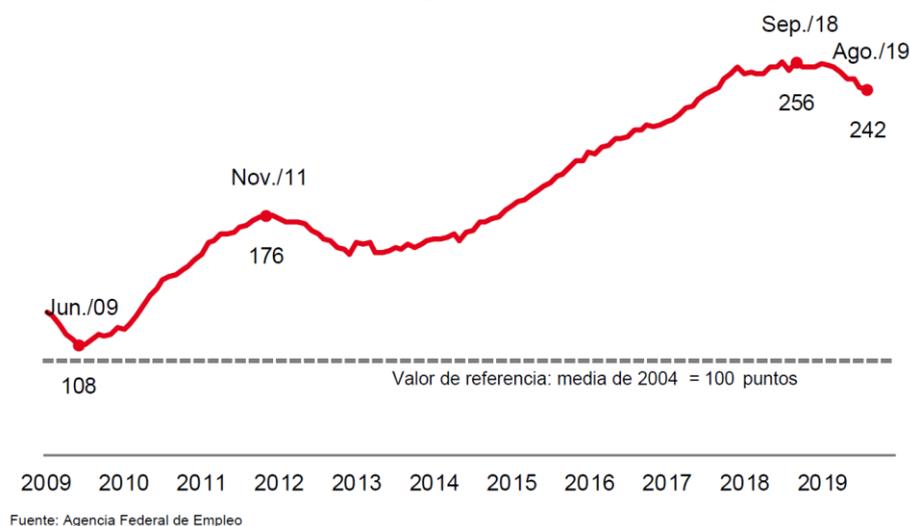
CRECIMIENTO DE LA AFILIACIÓN POR LÄNDER Y EN UNA SELECCIÓN DE SECTORES Junio de 2019



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La **demanda de mano de obra** sigue manteniéndose alta, pero se percibe un debilitamiento. En agosto se habían notificado a la BA 795.000 puestos de trabajo vacantes, 33.000 menos que hace un año y 8.000 menos en términos desestacionalizados. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, descendió un punto frente al mes anterior al situarse en los 242 puntos, y 10 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

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



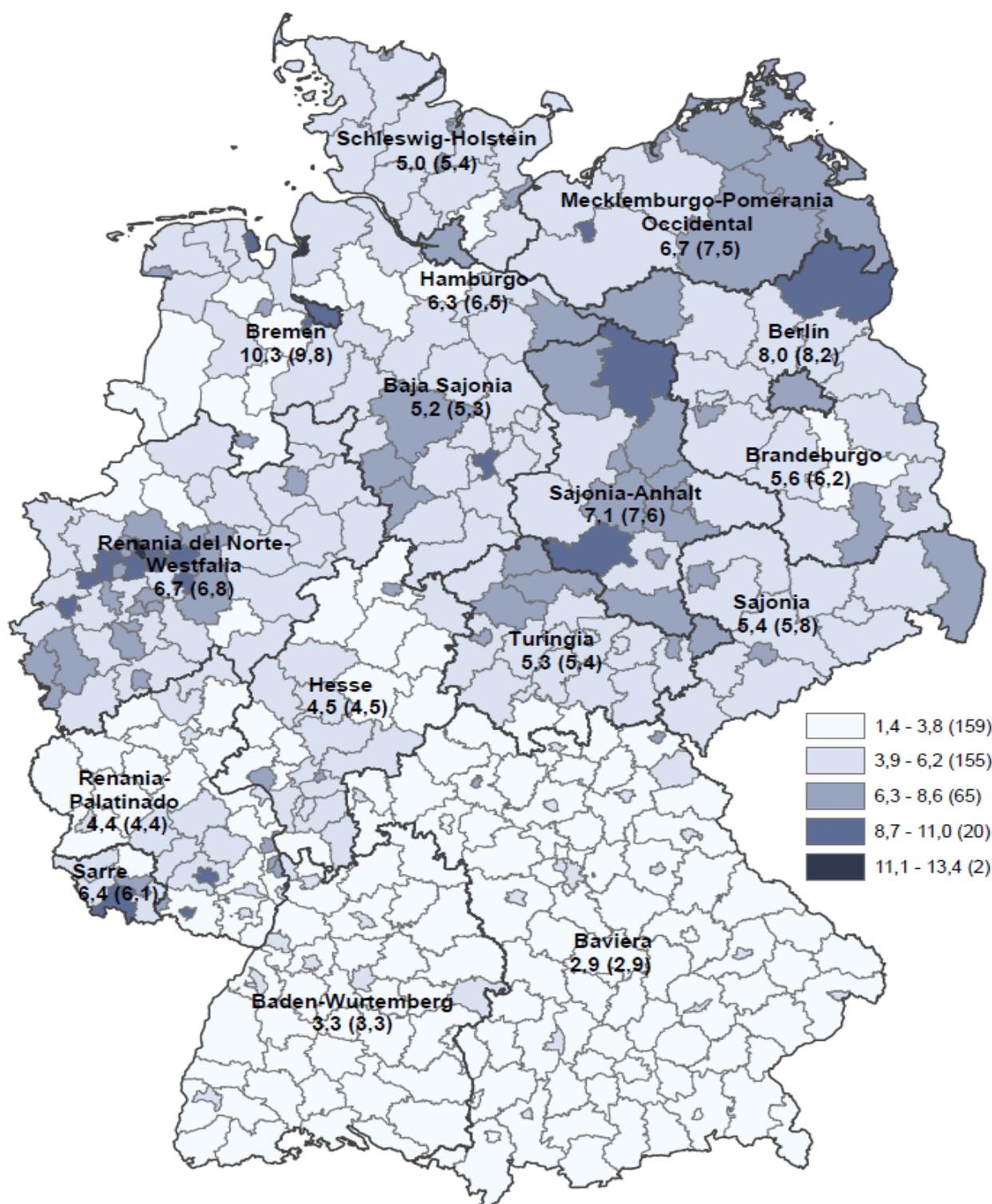
En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 753.000 personas percibieron en agosto la prestación contributiva por desempleo, 50.000 más que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas demandantes de empleo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se situó en 3.890.000 personas, 214.000 menos en comparación interanual. De este modo, un 7,1% de la población alemana en edad laboral se encontraba en octubre en situación de necesidad.

En cuanto al **mercado de formación**, de octubre de 2018 a agosto de 2019 se habían registrado en las agencias de empleo y jobcenter 497.000 solicitantes que buscaban un puesto de formación, 24.000 menos que el año anterior. Del total, 134.000 todavía seguían buscando en agosto un puesto de formación. Al mismo tiempo, se notificaron durante ese periodo un total de 556.000 puestos de formación profesional, 8.000 más que el año anterior, de los cuales 157.000 seguían estando sin cubrir en agosto, principalmente en los sectores de comercio y ventas. Además de en estos dos sectores, también hay buenas posibilidades de encontrar todavía un puesto de formación en la industria hostelera y gastronómica, en la construcción, en trabajos de oficio (por ej. pescadería, panadería), en electricidad, fontanería, calefacción y aire acondicionado, prótesis auditiva y óptica oftálmica, así como en almacenamiento y logística. No obstante, la experiencia ha demostrado que en las próximas semanas se ocuparán plazas de formación vacantes ya que muchos solicitantes que aún siguen

buscando un puesto de formación, encontrarán uno o por lo menos una alternativa y que, por lo tanto. Al igual que en el año anterior, durante el 2018/19 se siguen mostrando disparidades regionales, profesionales y de cualificación en el mercado de formación profesional, que dificultan bastante el equilibrio entre la oferta y la demanda.

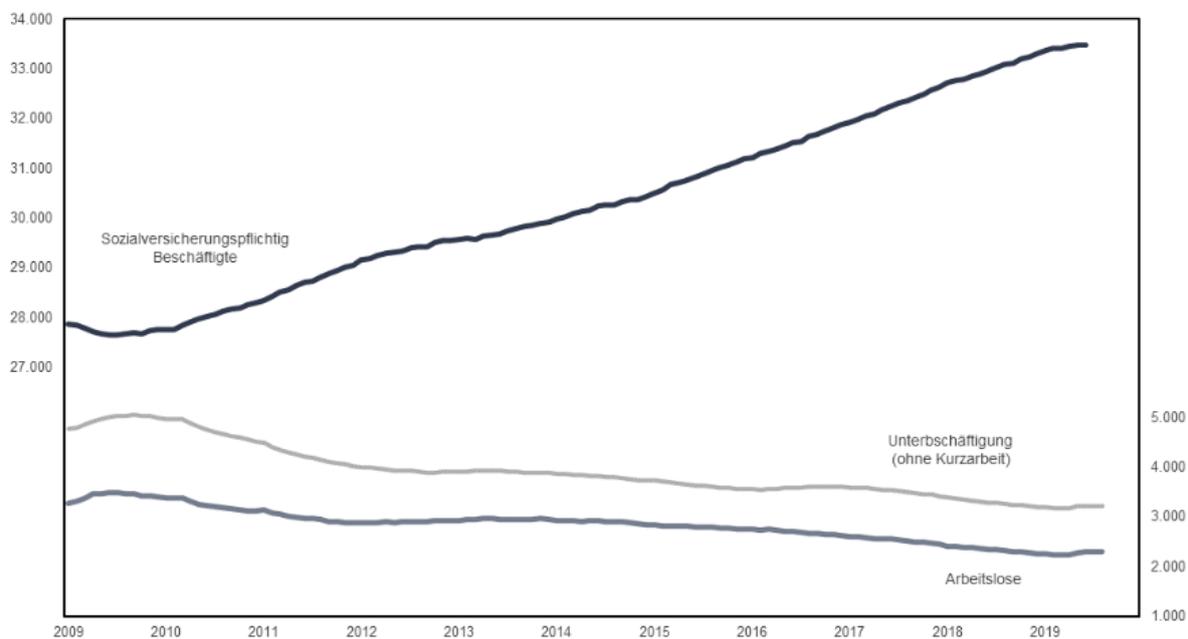
<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Presseinformationen/index.htm>

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



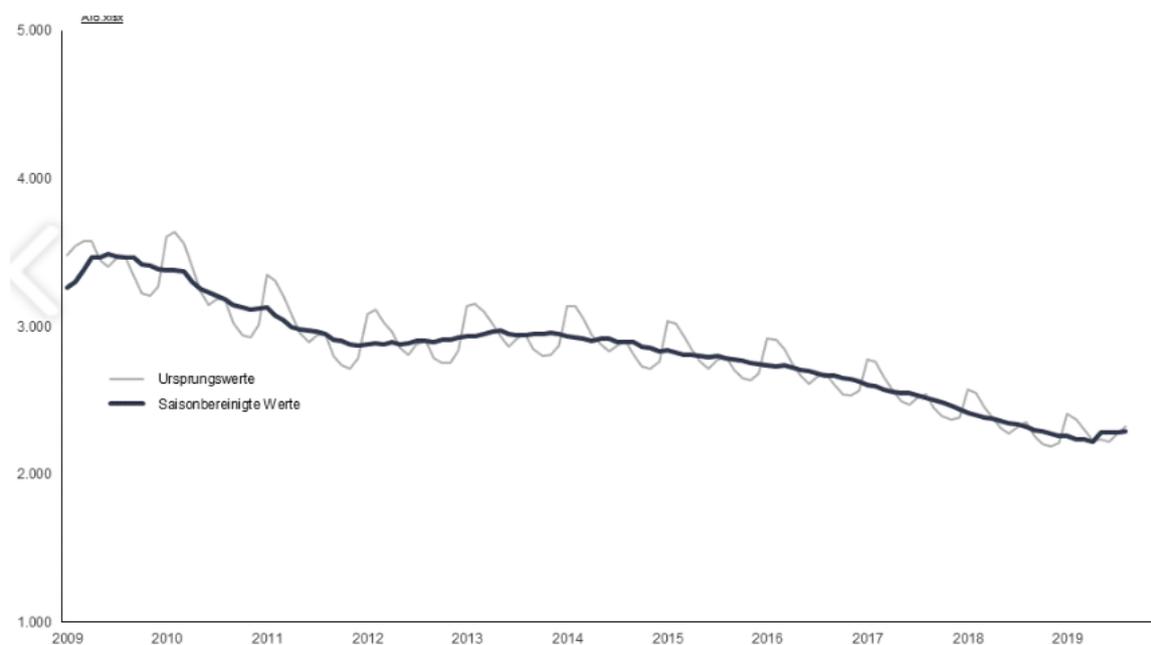
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA¹ (2009-2019, en miles, cifras desestacionalizadas)

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



EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ALEMANIA¹ (2009-2019, en miles, cifras desestacionalizadas)

■ Valores originales ■ Valores desestacionalizados



¹ Los jobcenter en centros comunes analizan desde abril de 2019 el estado de mediación laboral de los perceptores de prestaciones, lo que podría tener un efecto al alza en la cifra de desempleo. Los análisis han dado como resultado que por ejemplo en mayo entre el 2% y el 3% (entre 30.000 y 40.000) de la cifra de desempleados de acuerdo con el Código Social II (prestación no contributiva) se atribuye a este análisis.

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

Agosto 2019	2019				Variación en comparación interanual (desempleados /cuota de subempleo)			
	Agosto	Julio	Junio	Mayo	Agosto		Julio	Junio
					v. absoluto	%	%	%
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual) ¹⁾	...	45.292.000	45.295.000	45.240.000	0,8	0,9
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	33.385.400	33.422.000	1,6
PARO REGISTRADO	2.319.408	2.275.461	2.216.243	2.235.969	-31.468	-1,3	-2,1	-2,6
De ellos: 36,6% según el Código Social III ²⁾	848.128	824.626	765.945	772.316	44.185	5,5	4,7	4,2
63,4% según el Código Social II ²⁾	1.471.280	1.450.835	1.450.298	1.463.653	-75.653	-4,9	-5,6	-5,9
54,7% hombres	1.269.045	1.252.316	1.228.409	1.243.285	-5.924	-0,5	-1,1	-1,8
45,3% mujeres	1.050.360	1.023.140	987.831	992.681	-25.545	-2,4	-3,3	-3,7
10,5% ≥15 y <25 años	242.832	227.457	193.994	191.349	-2.660	-1,1	-2,2	-1,3
2,4% de ellos ≥15 y <20 años	56.528	46.708	38.623	38.284	-613	-1,1	-3,4	-0,9
21,4% ≥55	495.768	487.023	488.055	494.223	-202	-0,0	-1,6	-1,8
28,3% extranjeros	655.425	639.005	627.813	631.452	22.417	3,5	3,4	3,0
71,4% alemanes	1.656.479	1.629.159	1.581.328	1.597.471	-54.156	-3,2	-4,2	-4,7
6,7% hombres con discapacidad severa	156.453	154.550	153.876	155.131	-392	-0,2	-0,9	-1,2
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	5,1	5,0	4,9	4,9	5,2	-	5,1	5,0
De ellos	5,3	5,2	5,1	5,1	5,3	-	5,3	5,2
mujeres	4,9	4,8	4,6	4,6	5,1	-	5,0	4,8
≥15 y <25 años	5,2	4,9	4,2	4,1	5,4	-	5,1	4,3
≥15 y <20 años	4,2	3,5	2,9	2,9	4,3	-	3,7	3,0
≥55 y <65 años	5,3	5,2	5,2	5,3	5,5	-	5,5	5,5
extranjeros	12,4	12,1	11,9	11,9	12,7	-	12,4	12,2
alemanes	4,1	4,1	3,9	4,0	4,3	-	4,2	4,1
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,6	5,5	5,4	5,4	5,8	-	5,7	5,6
SUBEMPLEO³⁾								
Desempleo en sentido amplio	2.694.020	2.658.935	2.605.335	2.626.203	-1.778	-0,1	-0,7	-1,1
Subempleo en sentido estricto	3.182.140	3.177.184	3.145.832	3.168.536	-27.516	-0,9	-1,5	-2,0
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.203.222	3.198.372	3.167.416	3.190.068	-28.783	-0,9	-1,6	-2,0
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	6,9	6,9	6,8	6,9	7,0	-	7,1	7,0
PERCEPTORES DE PRESTACIONES³⁾								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	753.145	747.731	699.829	700.224	49.889	7,1	6,4	5,8
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para	3.889.992	3.909.243	3.926.065	3.952.521	-214.319	-5,2	-5,7	-5,9
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.581.278	1.586.485	1.594.012	1.598.383	-61.731	-3,8	-4,0	-3,9
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,1	7,2	7,2	7,3	7,4	-	7,5	7,6
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	179.248	170.338	190.048	168.632	-9.952	-5,3	-22,7	-1,3
- Nuevas desde inicios de año	1.469.374	1.290.126	1.119.788	929.740	-126.774	-7,9	-8,3	-5,6
- Total de ofertas ⁴⁾	794.919	799.076	797.622	791.694	-32.839	-4,0	-2,9	-0,9
Índice de empleo BA-X	242	243	247	247	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL³⁾								
de ellos: Activación y reinserción profesional	809.160	853.125	892.920	898.682	49.905	6,6	7,0	6,0
Orientación y formación profesional	205.871	215.670	221.552	223.200	27.957	15,7	15,3	14,6
Formación continua	136.772	169.230	187.498	192.370	-4.720	-3,3	-1,0	-2,3
Inicio de una ocupación	161.393	166.327	179.518	184.874	12.395	8,3	10,1	9,9
Medidas especiales para personas con	125.654	123.290	121.480	119.292	8.102	6,9	4,5	3,0
Medidas de creación de empleo	60.463	60.378	64.671	65.274	-996	-1,6	0,9	-0,1
Otros tipos de fomento	105.022	103.543	102.713	98.482	8.674	9,0	8,5	6,3
	13.985	14.687	15.488	15.190	-1.507	-9,7	-0,1	4,6
Datos desestacionalizados	Ago./19	Jul./19	Jun./19	Ma./19	Abr./19	Mar./19	Feb./19	Ene./19
Población ocupada ¹⁾	...	14.000	9.000	13.000	17.000	15.000	34.000	60.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	11.000	18.000	30.000	18.000	41.000	57.000
Desempleados	4.000	1.000	0	61.000	-11.000	-6.000	-18.000	-2.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	3.000	-1.000	4.000	42.000	3.000	-8.000	-9.000	-14.000
Ofertas de trabajo notificadas	-8.000	-9.000	-5.000	-6.000	-5.000	0	0	2.000
Cuota desempleo en relación con total de población activa	5,0	5,0	5,0	5,0	4,9	4,9	5,0	5,0
Cuota de desempleo según OIT ¹⁾	...	3,0	3,1	3,1	3,2	3,2	3,2	3,2

1) Fuente: Agencia Federal de Empleo

2) Los jobcenter en centros comunes analizan desde junio de 2019 el estado de mediación laboral de los perceptores de prestaciones, lo que podría tener un efecto al alza en la cifra de desempleo. Los análisis han dado como resultado que por ejemplo en mayo entre el 2% y el 3% (entre 30.000 y 40.000) de la cifra de desempleados de acuerdo con el Código Social II (prestación no contributiva) se atribuye a este análisis. Más información y resultados regionales sobre el estado de este análisis se encuentran en la siguiente publicación: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Service/downloads/Pruefaktion-gE-Status-Alo.xlsx>

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

SECTOR DE CESIÓN TEMPORAL DE TRABAJADORES EN ALEMANIA

Este informe recoge:

- A. La normativa legal y regulación de la cesión laboral²
- B. El estudio "Evolución actual del sector de cesión de trabajadores"³, elaborado por la Agencia Federal de Empleo.
- C. Los resultados del "Foro sobre cesión de trabajadores"⁴, organizado por el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) y en el que expertos analizaron los retos que afronta este sector debido al cambio que registra el mundo laboral.

A. NORMATIVA LEGAL Y REGULACIÓN DE LA CESIÓN LABORAL

La cesión de trabajadores (*Zeitarbeit, Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung*) se ha convertido en una parte esencial del mercado laboral alemán y se caracteriza por una relación triangular entre una empresa que presta un trabajador temporalmente a otra empresa, convirtiendo la primera en empresa prestamista o cesionista y la segunda en empresa prestataria, cesionaria o usuaria.

En este tipo de relación laboral hay que cumplir con unos requisitos legales que son comprobados por las auditorías que realizan un equipo de auditores suprarregionales.

Aspectos importantes en una relación laboral en cesión son:

- Contrato de trabajo temporal: regula las condiciones marco de la cesión laboral temporal y debe cumplir con la Ley para la regulación de la cesión de trabajadores (*Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung*)
- Autorización: la Ley para la Regulación de Cesión de Trabajadores introduce una excepción a esta regla al indicar que "los empresarios que en el marco de su actividad empresarial quieran ceder a propios trabajadores a terceros, necesitarán disponer de una autorización". Esta autorización tiene carácter administrativo y se presentará ante la Agencia de Empleo, órgano competente para la decisión y control en este ámbito. La Agencia de Empleo encargada será la que le corresponda a la empresa de acuerdo con la dirección de esta. Algunas agencias de empleo tienen encomendadas la solicitud y el

² Ley para la regulación de la cesión de trabajadores https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/

³ Evolución actual del sector de cesión de trabajadores <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>

⁴ Foro sobre cesión de trabajadores <https://www.iab-forum.de/der-wandel-der-arbeitswelt-stellt-die-zeitarbeitsbranche-vor-herausforderungen/>

procedimiento de permiso de empresas con sede en el extranjero. En el caso de España sería la Agencia de Empleo de Nuremberg.

La autorización no es necesaria en los siguientes casos:

- la cesión de trabajadores se realiza entre empresarios del mismo sector económico para evitar la reducción de la jornada o los despidos, si así lo prevé un convenio colectivo vigente para el prestatario y el prestamista;
- el trabajador es cedido a una sociedad particular constituida para la realización de una obra,
- entre empresas de un consorcio si el trabajador no se contrata o emplea con fines de cesión laboral,
- la cesión de trabajadores entre empresas pertenecientes a un mismo grupo económico/una misma concentración empresarial de manera ocasional si el trabajador no se contrata o emplea con fines de cesión laboral,

- en el caso de provisión de personal en el sector público, que se lleva a cabo sobre la base de un convenio colectivo;
- las cesiones entre personas jurídicas de derecho público, cuando sean de aplicación los convenios colectivos de derecho público o normas de comunidades religiosas de derecho público;
- la cesión de trabajadores al extranjero a una empresa común alemana-extranjera fundada sobre la base de un acuerdo interestatal.

Existen restricciones en el sector de la construcción, donde la cesión de trabajadores no está permitida. Sin embargo, es posible excepcionalmente y si así lo prevé un convenio colectivo de eficacia general o la empresa que cede trabajadores estuviese objetivamente incluida desde, al menos, tres años en los mismos convenios colectivos marco y de aseguramiento social de la empresa receptora de los trabajadores o por la eficacia general del convenio colectivo. Esta excepción será igualmente aplicable si la empresa tiene sede en algún Estado miembro de la UE o del EEE, pero objetivamente desde, al menos, tres años desempeña principalmente actividades incluidas en el ámbito de aplicación de los mismo convenios colectivos marco y de aseguramiento social en los cuales esté incluida la empresa receptora de esos trabajadores.

La autorización:

- ✓ debe formalizarse por escrito;

- ✓ puede ser concedida bajo condición y subordinada a que no ocurran hechos que justifiquen su retirada;
 - ✓ puede ser concedida con reserva de revocación, si todavía no es posible el enjuiciamiento definitivo de la petición;
 - ✓ está sujeta a un año y la renovación deberá solicitarse tres meses antes del transcurso de ese año. Si se renovara la autorización se entiende que la autorización original subsiste hasta la liquidación de los contratos concluidos y autorizados;
 - ✓ puede ser concedida sin plazo si la empresa solicitante ha estado activa y autorizada en ese campo económico durante tres años consecutivos;
 - ✓ se extingue cuando la empresa que cede no ha hecho uso de la autorización durante tres años.
- Principio de igualdad: La relación en cesión laboral se basa en el principio de igualdad: debe garantizarse la igualdad de los trabajadores en cesión y del personal de plantilla de conformidad a la ley. Las condiciones mínimas de trabajo deben garantizar la correcta agrupación de los trabajadores cedidos por empresas. Otros aspectos importantes son la concesión de salarios mínimos, el pago de prestaciones (también para los períodos de no empleo), las vacaciones, el cumplimiento de los límites del salario mínimo y el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.
 - Obligaciones
 - Por su parte, las empresas prestamistas de trabajadores deben:
 - realizar la actividad de cesión de trabajadores de manera profesional. Se entiende jurisprudencialmente que ésta concurre cuando la actividad de cesión tiene como fin la obtención de un beneficio económico y su duración no es de carácter puntual. Hay una intención de logro de beneficio económico cuando los ingresos previstos superan los costes de mantenimiento de la actividad. No es determinante que la empresa que cede trabajadores se dedique únicamente a la cesión de trabajadores, pero sí es necesario que la cesión de trabajadores sea el objetivo económico principal de la empresa.
 - cumplir los preceptos de Derecho de la Seguridad Social sobre:
 - retención y pago de las contribuciones sobre el salario;
 - intermediación laboral;
 - contratación en el extranjero;

- protección frente a riesgos derivados del trabajo y otras obligaciones laborales.
 - poseer una organización empresarial suficiente para cumplir legalmente los deberes empresariales usuales, que se entenderá existe aunque alguna de estas obligaciones sean cumplidas mediante terceras empresas en régimen de externalización de servicios (por ejemplo las obligaciones de carácter fiscal de la empresa gestionadas a través de empresas especializadas en ese ámbito). No hay precepto legal que indique cuál es el tamaño requerido para poder llevar a cabo las actividades empresariales propias de la cesión de trabajadores, si bien se entiende que ese tamaño deberá ser suficiente para atender la entidad y duración de los contratos de cesión asumidos.
 - asegurar al trabajador cedido durante la duración de su cesión la misma retribución y las mismas condiciones laborales que rigen en la empresa usuaria de este servicio para un trabajador suyo comparable al cedido (salvo en los casos en que el trabajador cedido hubiera estado inmediatamente antes percibiendo una prestación por desempleo).
 - estar radicadas en el ámbito geográfico de la UE, del EEE y otros acuerdos internacionales que impidan el trato menos favorable basado únicamente en la nacionalidad del solicitante.
- Por su parte, las obligaciones de información de la empresa de trabajo temporal son:
- el prestamista, una vez obtenida la autorización de actividad, debe anunciar con carácter previo a la autoridad administrativa autorizante de todo traslado, cierre y creación de empresas, partes de empresas o empresas secundarias si tienen como objeto la cesión de trabajadores;
 - todo cambio en los estatutos o contrato social de las personas jurídicas o comunidades de personas a las que se les ha autorizado para la cesión de trabajadores deberá ser igualmente notificada;
 - el prestamista tiene igualmente la obligación de aportar semestralmente a la autoridad administrativa que autoriza informes estadísticos en formato estándar sobre:
 - el número de trabajadores en cesión, desglosando los datos en función del sexo, la nacionalidad, los grupos profesionales y el

- tipo de ocupación laboral desempeñada previamente a ser trabajador cedido;
- supuestos de cesión, clasificados según grupos económicos;
 - prestatarios a los que se han cedido trabajadores, clasificados según grupos económicos;
 - y la duración de las relaciones laborales acordadas con cada trabajador cedido;
 - de días de trabajo de cada trabajador cedido, clasificado según supuestos de cesión.

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

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

Las principales modificaciones legales se recogen en el siguiente cuadro:

Reformas y enmiendas en el sector de la cesión de trabajadores				
1/01/1982	Prohibición de la cesión laboral en el sector de la construcción			
1/01/1985	Prolongación del tiempo de cesión laboral de 3 a 6 meses		Prolongación de la norma del 1 de marzo de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1995	
1/01/1994	Prolongación del tiempo máximo de duración de la cesión laboral de 6 a 9 meses hasta el 31 de diciembre de 2000		Derogación de la prohibición de sincronización para los trabajadores de difícil inserción laboral asignados por la Agencia Federal de Empleo	
1/01/1997	Prolongación del tiempo máximo de duración de la cesión laboral de 9 a 12 meses	Autorización de la sincronización de una primera contratación y un contrato laboral en el caso de cesión laboral única	Autorización de una única temporalidad sin causa justificada	Reiterada autorización en contratos temporales consecutivos con el mismo
1/01/2002	Prolongación del tiempo máximo de duración de la cesión de trabajadores de 12 a 24 meses		Igualdad después de 12 meses	
1/01/2003	Supresión de la prohibición de sincronización, de recontractación y de tiempo máximo de duración		Limitación de la prohibición de cesión en la construcción	Principio de igualdad si no existe acuerdo diferente por

1/01/2009	La ley para asegurar el empleo y la estabilidad crea legalmente la posibilidad de usar la jornada reducida en la cesión laboral (hasta el 31 de diciembre de 2011)	
30/04/2011	Introducción de la cláusula de la puerta giratoria	Creación de la posibilidad de establecer un límite inferior salarial
1/12/2011	Aplicación de la Directiva de la UE sobre Cesión Laboral (entre otras, creación del campo de aplicación de la Ley sobre cesión laboral)	
1/01/2012	Introducción de un límite inferior salarial hasta el 31 de octubre de 2103: a partir del 1 de abril de 2014 Segunda Reglamentación sobre el límite inferior salarial (hasta el 31 de diciembre de 2016)	
1/04/2017	Después de 9 meses de cesión laboral equiparación salarial con el personal de plantilla. Máximo periodo en cesión laboral: 18 meses	

El 1 de abril de 2017 entraron en vigor dos reformas esenciales. En primer lugar, los trabajadores en cesión laboral deberán ser equiparados al personal de plantilla en materia de remuneración después de nueve meses en una empresa usuaria ("Equal Pay"). En los sectores en los que se han cerrado convenios colectivos sobre primas sectoriales en la cesión de trabajadores (por ejemplo, la industria metalúrgica y electrónica, la industria química, el transporte ferroviario, la industria textil y de la confección, así como del papel, cartón y de los plásticos), el período es de 15 meses. Por otra parte, la ley limita la duración máxima del contrato de cesión a 18 meses. En la actualidad, sin embargo, existen 109 convenios colectivos en los que se aplican períodos máximos de duración más largos, que se encuentran principalmente en las industrias metalúrgica, química y del transporte. Las interrupciones en una misma empresa prestataria se considerarán en el cálculo de ambos periodos, si el periodo entre ambos contratos de cesión no es superior a tres meses.

Los períodos en cesión anteriores al 1 de abril de 2017 no se tendrán en cuenta para el cálculo de ambos períodos. Como resultado, se alcanzaron por primera vez nueve meses, como muy pronto a finales de diciembre de 2017. El plazo máximo de arrendamiento de 18 meses se alcanzó, como muy pronto, a finales de septiembre de 2018.

B. EVOLUCIÓN DEL SECTOR DE LA CESIÓN LABORAL DE TRABAJADORES

La Agencia Federal de Empleo (BA) publicó en julio de 2019 el informe "Evolución actual del sector de cesión de trabajadores" en el que analiza los cambios registrados en el sector de la cesión de trabajadores en Alemania desde distintos aspectos.

1. Evolución la de la cesión laboral

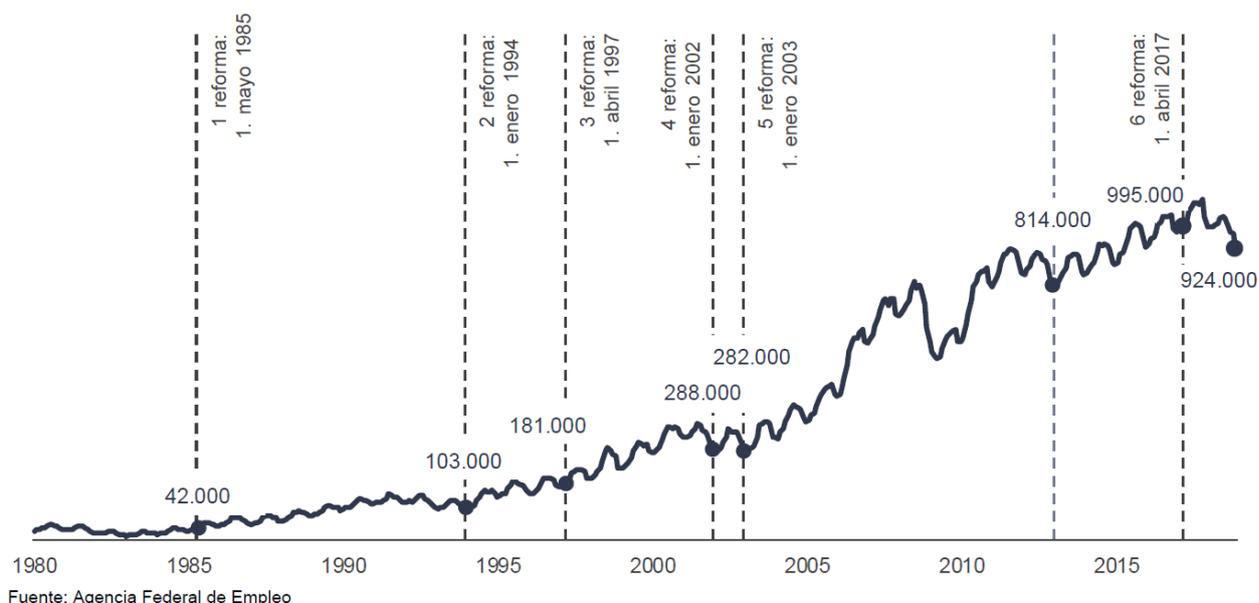
La evolución de la cesión temporal de trabajadores ha estado marcada por dos factores: por un lado, la coyuntura económica y, por el otro, las

reformas legales. De este modo, se observó que durante la crisis económica y financiera de 2008-2009 se produjo una caída del número de trabajadores en la cesión a pesar de que también las empresas cesionarias tuvieron la posibilidad de recibir el subsidio por jornada reducida por razones coyunturales. Un claro aumento se percibe sobre todo después de haber implantado importantes reformas legales. Se produjo una expansión de la cesión de trabajadores especialmente tras la amplia desregularización del trabajo temporal a partir del 1 de enero de 2003 al eliminar la prohibición de sincronización y de encadenamiento de contratos, así como al suprimir el tiempo máximo de cesión de trabajadores. Por el contrario, con la entrada en vigor de la nueva regulación el 1 de abril de 2017 se han observado desde inicios de 2018 una notoria reducción del empleo en el sector de la cesión temporal de trabajadores.

En 1990 había una media de 100.000 trabajadores en cesión temporal, ocho años más tarde esta cifra se había duplicado. Debido a los cambios legales introducidos por la Ley sobre la prestación no contributiva por desempleo (Ley Hartz) se produjo otra gran expansión del sector. En noviembre de 2017 el sector alcanzó la cifra récord con alrededor de 1,08 millones de trabajadores. Durante el año 2018 hubo una media de 1 millón de trabajadores en cesión laboral, casi 32.000 menos en comparación interanual, y actualmente la cifra se sitúa en 924.000.

Evolución de la cifra de trabajadores en cesión laboral

(Reformas del sector de cesión laboral), enero de 1980 – diciembre de 2018)



(Nuevo sistema estadístico sobre cesión temporal de trabajadores a partir de enero de 2013)

2. Empresas en el sector de la cesión laboral

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

En diciembre de 2018 había en Alemania 50.600 empresas de este tipo⁵, 800 (-1,6%) menos en comparación interanual. De ellas, unas 11.600 empresas centraron su actividad empresarial principalmente en la cesión temporal de trabajadores, manteniéndose con ello prácticamente el nivel del año anterior. El descenso en la cifra de empresas hay que atribuirlo exclusivamente a la evolución registrada en las denominadas "empresas mixtas", que con 39.100 empresas se redujo en casi 900 (-2,2%) en comparación interanual.

Más del 75% de todas las empresas de cesión laboral emplearon a menos de 10 trabajadores en cesión. En el 14% de las empresas trabajaron entre 10 y 49 trabajadores en cesión y el 10% empleó a 50 o más trabajadores con un contrato de cesión temporal. Desde 2016 se ha mantenido esta distribución de las empresas prácticamente constante.

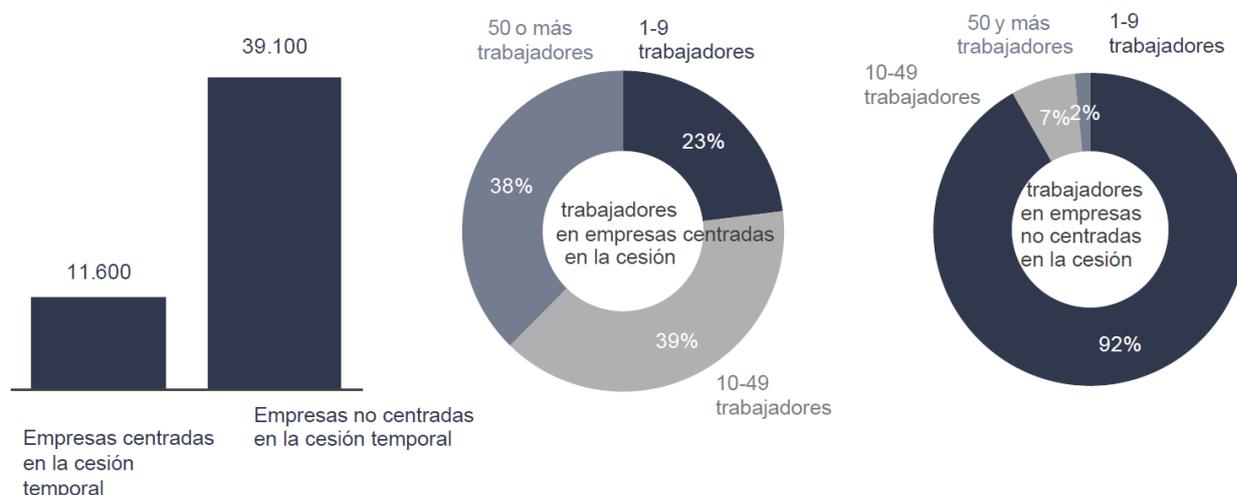
Existen grandes diferencias entre las empresas dedicadas principalmente a la cesión de trabajadores y las empresas dedicadas principalmente a otras actividades empresariales en lo que respecta a la cifra de trabajadores con un contrato de cesión laboral. De este modo, dos de cada cinco empresas del primer grupo contaban con al menos 50 trabajadores en cesión laboral (38%), mientras que 9 de cada 10 empresas del segundo grupo emplearon a menos de diez trabajadores con este tipo de contratos.

Llama la atención que el número de empresas con 100 o más trabajadores en cesión es significativamente inferior a la del año anterior. Como consecuencia de ello, se observa, en la cuota de empresas que se centran especialmente en la cesión laboral un ligero desplazamiento hacia las pequeñas y medianas empresas.

En general, algo menos del 79% de los trabajadores con un contrato de cesión temporal (788.000) estaban empleados en empresas que se centran en el empleo temporal.

⁵ Se trata de la cifra de empresas que emplean por lo menos a un trabajador en cesión laboral, que no es idéntica a la cifra de empresas que tienen permiso para la cesión de trabajadores. La razón de esta diferencia es que una empresa con autorización para la cesión laboral puede poseer varias empresas en distintas regiones.

Empresas en el sector de cesión temporal, según cifra de trabajadores



3.- Empleo en la cesión laboral

3.1. Trabajadores en el sector de cesión laboral

Un promedio de un millón de personas trabajó en 2018 en Alemania en la modalidad de cesión laboral, bien con un contrato de afiliación a la Seguridad Social o bien con un miniempleo, lo que supone una disminución de 32.000 (-3%) en comparación interanual.

El porcentaje de trabajadores en cesión temporal ha descendido en relación con el total del empleo por cuenta ajena (37,84 millones). Si se consideran por separado las formas de empleo, un 2,8% de los 32,96 millones de trabajadores afiliados a la seguridad Social y un 1,4% de los 4,88 millones de trabajadores con un miniempleo trabajaban en el sector de la cesión laboral.

Empleo con cotización a la Seguridad Social

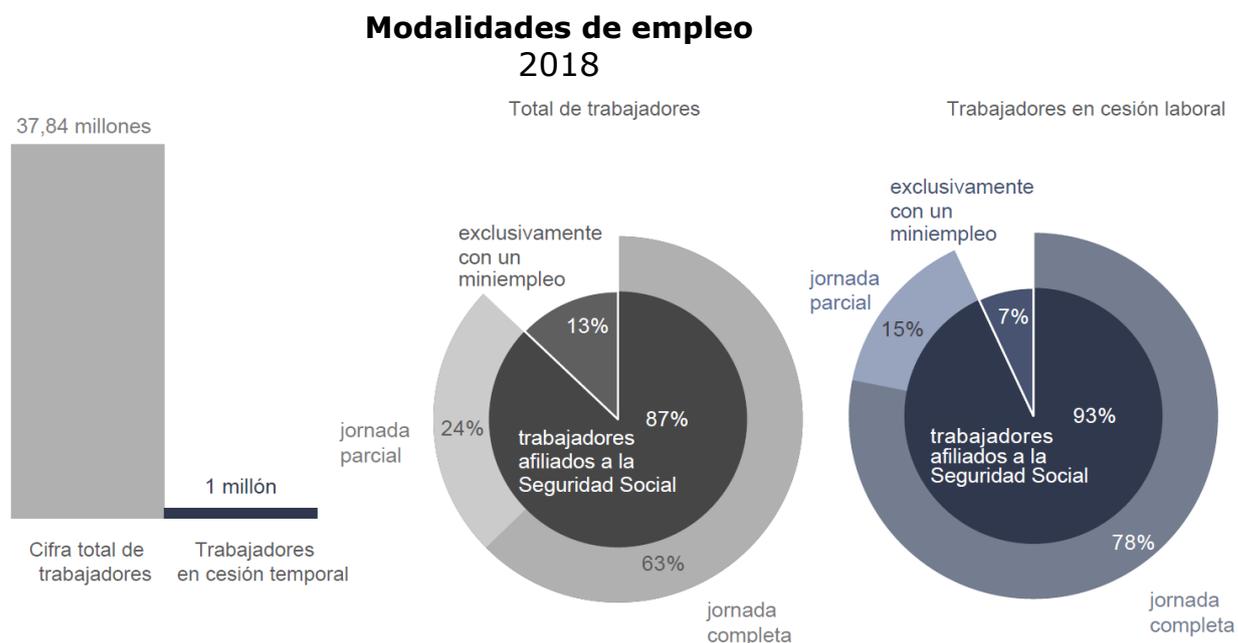
El empleo con cotización obligatoria a la Seguridad Social es la forma de empleo predominante en la cesión de trabajadores. Un total de 931.000 personas contaban con un contrato de cesión laboral y cotizaban a la Seguridad Social, es decir aproximadamente 9 de cada 10 trabajadores en cesión laboral. En relación con el año anterior la cifra descendió en 29.000 (-3%).

La mayoría de estas relaciones laborales tenían una jornada de trabajo completa. Concretamente, el 84% (782.000 trabajadores) de los trabajadores en cesión laboral y con cotización a la Seguridad Social tuvieron en 2018 un trabajo a jornada completa y el 16% (149.000 trabajadores) un trabajo a jornada parcial. El porcentaje de los trabajadores con jornada completa en la cesión laboral es mayor que el del total de trabajadores (72%). Al contrario de la tendencia observada en

el empleo con afiliación obligatoria a la Seguridad Social, la cifra de trabajadores en cesión tanto a jornada completa como parcial ha descendido un 3% (total de empleados afiliados: +4% y +2% respectivamente).

Miniempleos

Esta forma de empleo está mucho menos extendida en la cesión laboral que el trabajo regular. En 2018 en el sector de la cesión laboral había una media de 69.000 trabajadores con un miniempleo, 2.000 menos que el año anterior (-3%). Mientras que el 13% del conjunto de trabajadores tuvieron en ese periodo un miniempleo, en el sector de la cesión laboral fue el 7%.



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Nota: el miniempleo es una forma de trabajo que no está obligado a cotizar a la Seguridad Social

Además, durante el periodo de análisis había un total de 43.000 personas pluriempleadas, es decir que junto a su empleo regular de cotización a la Seguridad Social tenían miniempleo en el sector de cesión laboral, lo que implica el 4% de todos los trabajadores en cesión laboral.

3.2. Características del empleo en la cesión laboral

A largo plazo se observa un cambio en las estructuras de los sectores en los que se hace uso de la modalidad de cesión laboral, lo que también resulta de la mayor importancia que ha ido adquiriendo el sector terciario. El porcentaje de los trabajadores en cesión laboral en profesiones de la producción ha ido cayendo gradualmente desde inicios del nuevo siglo. Por el contrario, a largo plazo ha registrado un aumento la cifra de trabajadores en cesión laboral que trabajaban en el sector servicios, por

ejemplo, en los denominados *Call Center*, almacenes, en el transporte o en las profesiones sociales o sanitarias.

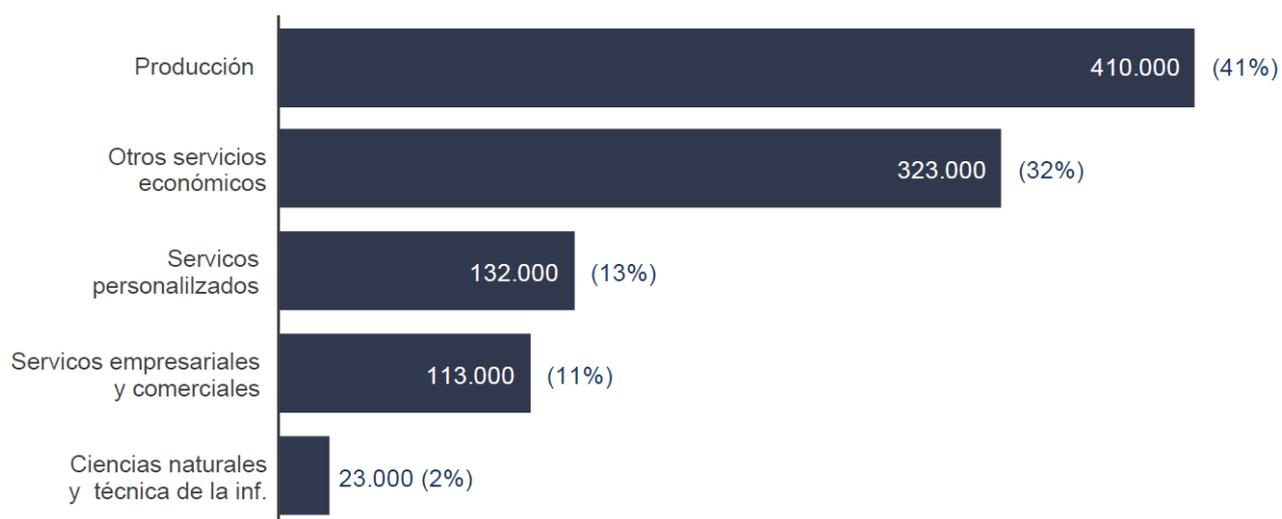
Ocupaciones ejercidas

Más del 40% de los trabajadores en cesión trabajaron en 2018 en el sector de la producción; casi el 34% en el sector servicios económicos (por ejemplo, en seguridad privada o limpieza), el 13% en servicios personalizados (por ejemplo, en gastronomía, hostelería o profesiones sanitarias), y un 11% en profesiones comerciales (comercio o gestión empresarial).

Casi tres cuartas partes de la disminución total de la cifra de trabajadores en cesión laboral durante 2018 (-32.000) se ha registrado en las profesiones del sector producción (-23.000; -5%) y una quinta parte en el comercio (-6.000 o -5 por ciento). También se redujo significativamente la cifra de trabajadores en el sector otros servicios económicos (-4.000; -1%). Sólo las ocupaciones de servicios de TI y ciencias naturales (+600; +3%) y las ocupaciones de servicios personalizados (+500; +0,4%) registraron ligeros aumentos en comparación interanual.

Cada vez hay más trabajadores del sector de dependencia que optan por un empleo a través de una empresa de trabajo temporal. El número de trabajadores en cesión temporal para el cuidado geriátrico y de enfermos ha aumentado notoriamente en los últimos cinco años.

Trabajadores en la cesión laboral según campos profesionales
Valor absoluto y porcentaje en relación con la cifra total; promedio de 2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Cualificación

Un 30% de las personas en la cesión laboral no poseían una formación profesional, porcentaje claramente superior al 16% registrado en la cifra total de trabajadores. Por el contrario, la cuota de universitarios en la cesión laboral es del 10%, y por lo tanto muy inferior al 17% registrado entre todos los trabajadores. La cuota de trabajadores con una formación profesional reconocida varía poco entre ambos colectivos: el 64% en la cesión laboral frente al 68% del total de trabajadores.

Requisitos⁶

En cuanto a los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo, los trabajadores en cesión laboral realizan a menudo actividades para los que se exige un bajo nivel de cualificación. Más del 50% ejercieron en 2018 una actividad como ayudante o asistente, siendo la media en el conjunto de sectores del 20%. Por el contrario, en la cesión de trabajadores son muy pocas las actividades que exigen una alta cualificación. Mientras que, en relación con todos los empleados, un 12% ejercía un trabajo que exigía un nivel de experto y otro 12% de especialista, los porcentajes de estos colectivos en la cesión laboral fueron del 4% y el 5% respectivamente. Más del 33% de los trabajadores en cesión estaban contratados como personal cualificado, mientras que en la cifra total de empleados supera el 50%.

Por ello, la cesión laboral puede representar una oportunidad de inserción laboral para aquellas personas con una baja cualificación o que, tras encontrarse en situación de desempleo, tienen dificultades para volver al mercado laboral.

Sexo

La mayor parte de los trabajadores en el sector de cesión laboral son hombres; concretamente el 71% de los trabajadores, mientras que en el conjunto de los trabajadores el empleo femenino es prácticamente idéntico al de hombres. La alta cifra de hombres en la cesión laboral se explica en parte con que los trabajadores con profesiones del sector de la producción siguen representando una gran parte de los trabajadores en

⁶ Nivel de requerimiento. Los requisitos exigidos para desempeñar un puesto de trabajo se clasifican en 4 grupos:

- Ayudante (*Helfer*): tareas rutinarias simples y de baja complejidad que no requieren una formación o unos conocimientos profesionales específicos.
- Personal cualificado (*Fachkraft*): tareas más complejas y específicas que las del nivel de cualificación anterior y que requieren conocimientos y habilidades profesionales específicas que por regla general suelen corresponder a una FP con una duración mínima de dos años. En casos concretos se considera equivalente a dicha titulación experiencia profesional o incluso una formación no formalizada.
- Especialistas (*Spezialist*): tareas complejas que requieren conocimientos y habilidades especializadas y que además capacitan para el ejercicio de funciones directivas. Además, pueden incluir tareas o competencias en materia de planificación y control. Además de un título de FP requiere una titulación complementaria como por ejemplo título de maestro de oficio o título de técnico especialista o, en su caso, una titulación académica equivalente.
- Experto (*Expert*): tareas de alta complejidad como por ejemplo i+D, diagnóstico, así como tareas directivas en una empresa. Por regla general se requiere un título académico superior (master o diploma). Para algunas profesiones puede ser incluso necesario contar con un título de doctorado.

cesión laboral y que estas profesiones son desempeñadas principalmente por hombres. No obstante, la envergadura de esta tendencia va en descenso.

En 2018 había en total 708.000 hombres trabajando en cesión laboral y 292.000 mujeres; el descenso en comparación interanual y en términos absolutos fue algo mayor entre los hombres (-18.000; -2%) que entre las mujeres (-14.000; -4%).

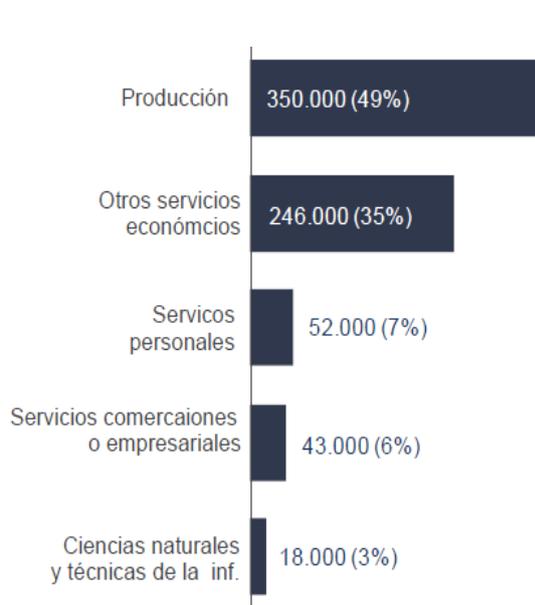
Aproximadamente la mitad de los hombres trabajan en el sector de la producción y un tercio en otros servicios económicos, mientras que el empleo de las mujeres se concentra ante todo en los servicios. En lo relativo al empleo femenino destacan las profesiones de servicios personalizados y otros servicios económicos con algo más del 25% respectivamente. Otro 25% de las mujeres trabaja en servicios económicos o comerciales.

A nivel general se registró el mayor descenso en la producción con 17.000 (-5%), lo que representa el 95% de todo el descenso registrado en la cesión temporal. En lo que respecta a las mujeres, se el descenso concentra principalmente en las profesiones de la producción, comercio y empresas (-5.000 respectivamente; -8% y -6% respectivamente).

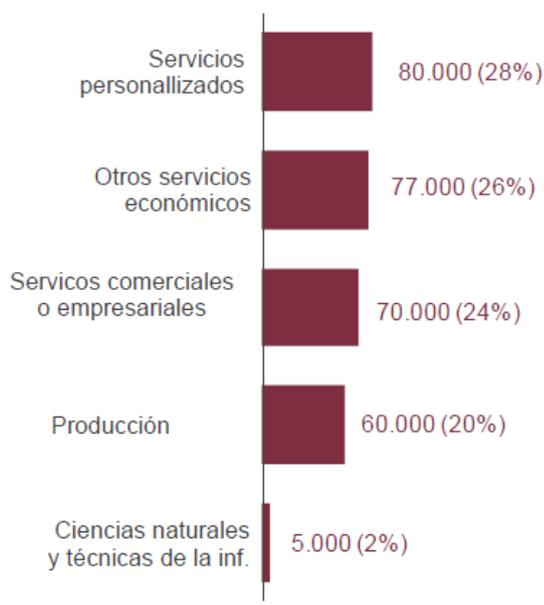
Cesión laboral, por campos profesionales y sexo, promedio 2018

Hombres (% del total)

Mujeres (% del total)



Fuente: Agencia Federal de Empleo



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Edad

Los trabajadores en cesión laboral suelen ser predominantemente jóvenes. Mientras que un tercio de todos los trabajadores son menores de 35 años, en la cesión laboral el 49% pertenece a este segmento de edad. Por el contrario, uno de cada ocho trabajadores en cesión laboral tiene 55 o más años, mientras que la relación en la cifra de todos los empleados es de uno de cada cuatro. Esto muestra también que la cesión laboral desempeña un papel en la incorporación de los trabajadores jóvenes al mercado de trabajo.

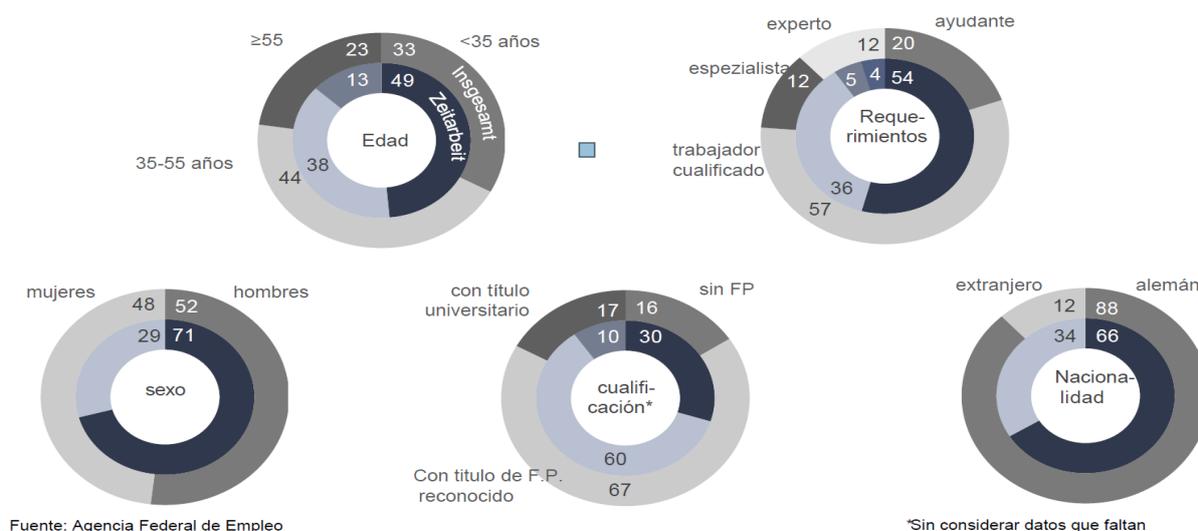
Nacionalidad

En 2018, el 34% de los trabajadores en cesión laboral tenía un pasaporte extranjero, esta cuota ha aumentado en los últimos años y casi triplica la cuota del 12% registrada en el total de trabajadores.

Por otro lado, el 2% de los empleados alemanes trabajaban con un contrato de cesión laboral, porcentaje que se ha mantenido constante desde hace años e incluso registró el pasado año un ligero descenso. Por el contrario, el porcentaje de trabajadores extranjeros en cesión laboral en relación con el conjunto de los trabajadores extranjeros ha aumentado desde 2013 en más de dos puntos porcentuales alcanzando el 8% en 2018. Parece ser que la cesión laboral ofrece también a los extranjeros una buena oportunidad para entrar en el mercado laboral alemán, también a los solicitantes de protección internacional.

Según un estudio de Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), unas 45.000 personas procedentes de los principales países de origen de los refugiados estaban empleados en 2018 en el sector de la cesión laboral. En comparación con el año anterior esta cifra se ha duplicado (+22.000; 98%). El porcentaje de trabajadores procedentes de esos países en relación con la cifra de trabajadores extranjeros en total en el sector de cesión laboral ha aumentado en seis puntos porcentuales alcanzando la cuota del 13%. Los refugiados no disponen en muchas ocasiones de títulos de FP o no están reconocidos, por lo que buena parte solo consigue entrar en el mercado laboral realizando tareas de ayudante. En 2018, el 86% de todos los trabajadores procedentes de los principales países de origen realizaban tareas de ayudantes (71% trabajadores extranjeros en cesión laboral; 54% total de trabajadores en cesión laboral).

Trabajadores en cesión laboral, según diversas características Promedio de 2018, en %

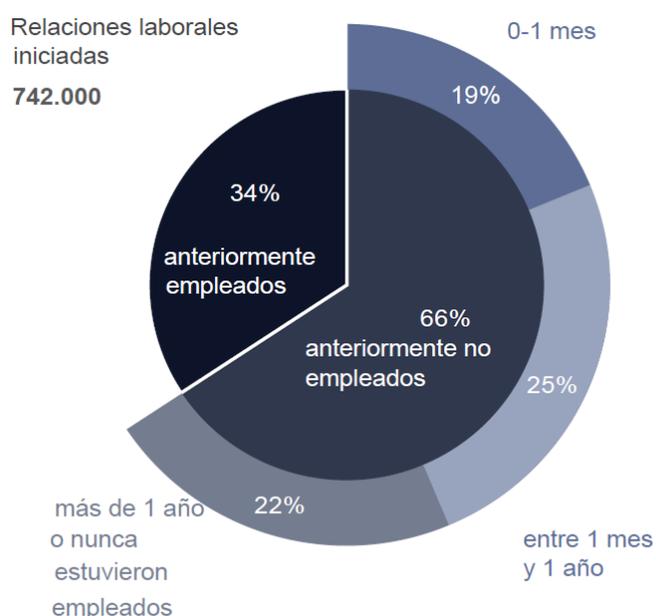


4.- Cesión laboral como forma de empleo flexible

4.1. Dinámica en la iniciación y finalización de la relación laboral

La cesión laboral está caracterizada por una gran fluctuación de las relaciones laborales. Durante la segunda mitad de 2018, unos 742.000 trabajadores iniciaron una relación laboral en una empresa con un contrato de cesión laboral, lo que implica un descenso del 3% en comparación interanual.

Relaciones laborales iniciadas 2ª semestre de 2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La cesión laboral también ofrece perspectivas de empleo a desempleados o trabajadores amenazados por el desempleo, así como a personas que van a entrar por primera vez en el mercado laboral o se reincorporan al mismo. En cuanto a la situación de empleo de esas personas antes de entrar en el sector de la cesión laboral cabe destacar que el 66% (448.000) de las nuevas contrataciones en cesión laboral se formalizaron con personas que no habían

tenido ningún empleo inmediatamente antes o no habían trabajado nunca; de ellos, 324.000 habían tenido el último empleo hace un año como máximo y en 164.000 casos finalizó su último empleo como mínimo hace un año o no estuvieron nunca empelados. El 34% de las nuevas contrataciones durante la segunda mitad de 2018 (254.000) se produjo sin interrupción directamente después de otra relación laboral. Principalmente se trató de un empleo de cotización obligatoria a la Seguridad Social (168.000).

También la cifra de las relaciones laborales en cesión laboral finalizadas es, en comparación con la cifra media, muy elevada y refleja la gran dinámica que registra el sector de la cesión laboral. Frente a las 742.000 relaciones laborales en la cesión laboral iniciadas durante la segunda mitad de 2018 finalizaron un total de 835.000 relaciones laborales, un 7% más en comparación interanual.

4.2. Duración del empleo

En cuanto a la duración de las relaciones laborales iniciadas entre las empresas prestamistas y los trabajadores en cesión laboral, a finales de 2018 existían 1,02 millones de relaciones laborales entre ambas partes. Casi un tercio de ellas (317.000) tenían una duración de al menos 18 meses y una quinta parte (214.000) entre 9 y 18 meses.

De las 835.000 relaciones laborales finalizadas durante la segunda mitad de 2018, el 15% de ellas (129.000) duraron por lo menos 18 meses; el 12% (102.000) entre 9 y 18 meses, el 28% (236.000) finalizaron antes de un mes y el 21% (176.000) finalizaron en un espacio de tiempo entre uno y tres meses. Por lo tanto, las empresas prestamistas parecen querer seguir manteniendo la flexibilidad de parte de su plantilla para poder adaptarlos a la demanda.

Los trabajadores del sector de cesión laboral encuentran rápidamente un nuevo puesto de trabajo después de haber finalizado la relación laboral. De todos los trabajadores que finalizaron su relación laboral en la segunda mitad de 2018, el 61% de ellos (512.000) ya estaba trabajando 90 días después de haber finalizado la relación laboral, muchos de ellos fuera del sector de cesión laboral (296.000).

4.3. Paso del empleo en cesión temporal a una situación de desempleo

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

Entre mayo de 2018 y abril de 2019, casi 2,4 millones de personas que habían trabajado en el primer mercado laboral se encontraban en situación de desempleo; de ellos, el 93% (2,24 millones) con cotización obligatoria a la Seguridad Social. 330.000 de las personas que cayeron en situación de desempleo procedían del sector de cesión laboral.

Con ello, el 15% de las altas en el registro de desempleo corresponde a un sector que da empleo a menos del 3% de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social (ver punto 3.1.). Únicamente el sector de otros servicios económicos (332.000 o 15%) presenta un porcentaje más alto que el de la cesión laboral. El comercio (308.000 o 14%) presenta un porcentaje similar. Ambos sectores emplean en conjunto al 18% de todos los afiliados a la Seguridad Social. También la industria manufacturera, sector con alto porcentaje sobre el conjunto de los trabajadores (21% del conjunto de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social), presenta un porcentaje elevado de personas que pierden su empleo (271.000 o 12%).

El riesgo de caer en situación de desempleo se ha reducido en los últimos años debido principalmente a la buena evolución de la economía. También los trabajadores en cesión laboral se beneficiaron durante el primer semestre del 2018 de la buena coyuntura económica, pero desde inicios del segundo semestre ha aumentado ligeramente; los autores del informe suponen que se ha debido a las reformas legales que entraron en vigor en 2017 (ver punto 1.1.). El riesgo de desempleo en este sector sigue siendo alto en comparación con la media, cuya cuota se situó últimamente en el 3,43%, casi seis veces más alta que el porcentaje de riesgo general (0,61%). El alto riesgo se refleja en la fuerte dinámica que registra el sector con numerosas relaciones finalizadas, pero también iniciadas.

Riesgo de caída en el desempleo desde una situación de empleo mayo de 2009 a mayo de 2019; en %



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Observando la situación a largo plazo se percibe que la cesión laboral reacciona de forma muy sensible a los cambios que registran las condiciones marco coyunturales (ver punto 5.1.). En el transcurso de la crisis económica de 2008/2009 aumentó notoriamente tanto la cifra como el riesgo de pasar de ser empleado en el sector de la cesión temporal a

caer en una situación de desempleo; aunque posteriormente descendió este riesgo. Desde 2011 se mantiene este riesgo en un nivel muy bajo – en comparación con el riesgo superior al 7% registrado en 2009 – exceptuando algunas pequeñas oscilaciones. Los autores atribuyen el aumento que se registra en la fecha de elaboración de este informe tanto la última modificación de la ley como a razones coyunturales.

4.4. Paso de situación de desempleo a la contratación en cesión laboral

Entre mayo de 2018 y abril de 2019, un promedio de 1,99 millones de desempleados se incorporó al primer mercado laboral; de ellos, 1,82 millones accedieron a un empleo regular con cotizaciones a la Seguridad Social inmediatamente después de salir de la situación de desempleo y aproximadamente 310.000 (17,1%) a la cesión laboral. También aquí se refleja la alta fluctuación del sector. La cesión laboral registra un alto porcentaje en la cifra total de personas que pasaron de una situación de empleo al desempleo, así como del desempleo al empleo en relación con la suma total.

Si bien tres quintas partes de las personas que inician una relación laboral en la cesión son desempleados perceptores de la prestación contributiva (189.000), la cesión laboral también desempeñó un papel especial en la contratación de personas desempleadas receptoras de las prestaciones no contributivas. Teniendo en cuenta que la cesión laboral ofrece numerosas oportunidades en el segmento de baja cualificación, este sector representa una oportunidad para mejorar la empleabilidad precisamente a las personas poco cualificadas o las acogidas al seguro básico por desempleo. En el periodo comprendido entre mayo de 2018 y abril de 2019, alrededor de 121.000 desempleados perceptores de las prestaciones no contributivas por desempleo pasaron a realizar un trabajo en la cesión laboral, lo que significa que casi el 25% de este colectivo entró en el sector de la cesión laboral, mientras que la cuota en el colectivo de perceptores de la prestación contributiva se situó en el 14%.

La cesión laboral representa también una oportunidad para entrar en el mercado laboral para los refugiados. Entre mayo de 2018 y abril de 2019, unos 36.000 refugiados habían empezado a trabajar con un contrato de cesión temporal, más del 33% de todas las relaciones laborales iniciadas por este colectivo.

Mediante una valoración integrada, los autores determinaron si la relación laboral que se ha iniciado desde una situación de desempleo ha conducido a una inserción laboral estable. Valorando los resultados acumulativos registrados entre abril de 2017 y marzo de 2018 en tres fechas límites o claves (justo después de salir de la situación de desempleo, a los 6 y a los 12 meses), se observa que durante este tiempo 355.000 personas pasaron de estar desempleados a trabajar con un contrato de cesión laboral con cotizaciones a la Seguridad Social. De ellas, aproximadamente el 75% (269.000) seguían teniendo un empleo de afiliación a la Seguridad

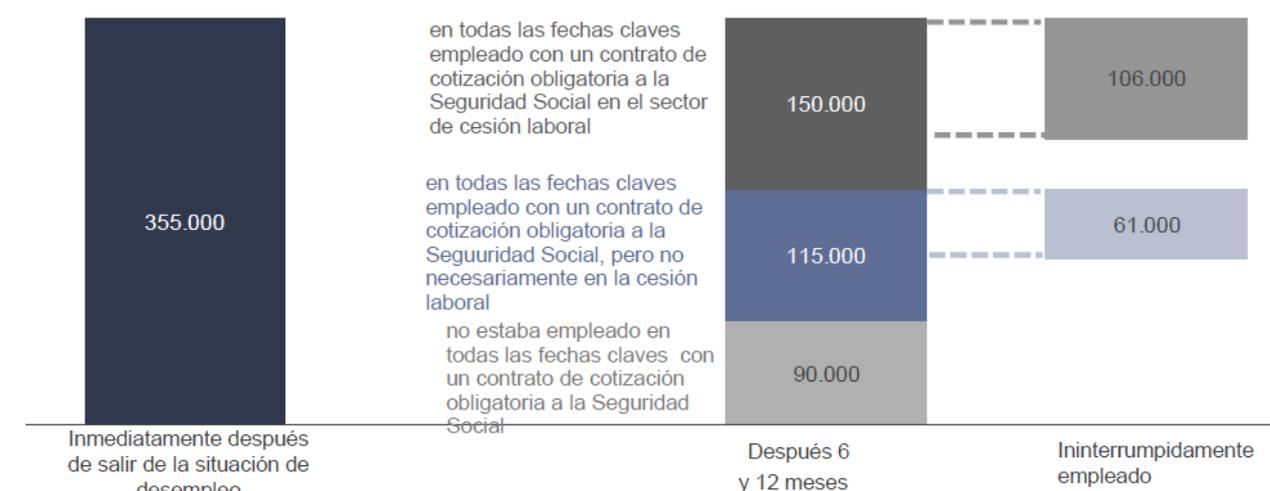
Social al cabo de seis meses, de ellos 205.000 seguían en el sector de cesión laboral y 65.000 en otros sectores.

265.000 (75%) de las 355.000 personas que desembocaron en el sector de cesión laboral, tenían un contrato con cotizaciones a la Seguridad Social tanto al cabo de 6 como de 12 meses de iniciar la relación laboral. 90.000 personas no tenían un empleo de cotización a la Seguridad Social en todas las fechas clave de estudio, sino que en algún momento estuvieron por ejemplo desempleados o participaron en alguna medida de las políticas activas de empleo. 150.000 (es decir, el 57% de las 265.000 de las relaciones laborales existentes al cabo de 6 y 12 meses) se mantenían en las tres fechas clave de análisis en el sector de cesión laboral, una mayoría incluso de forma ininterrumpida durante todo el período (106.000). Unas 115.000 personas (el 43% de los 265.000) seguían trabajando en las tres fechas clave, pero en parte en otros sectores. De ellos, 61.000 trabajaron de forma ininterrumpida. Una cifra considerable de personas cambia de una empresa de cesión laboral a otro tipo de empresa, pero se desconoce si el empleo fuera de la cesión laboral se debe al denominado "efecto adherente" (*Klebeeffekt*), es decir, si la empresa usuaria decide incluir en su plantilla fija al trabajador contratado en cesión laboral, o si éste encontró el nuevo empleo por otra vía.

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

Paso del desempleo al empleo en la cesión laboral y permanencia

Abril de 2017 – Marzo 2018

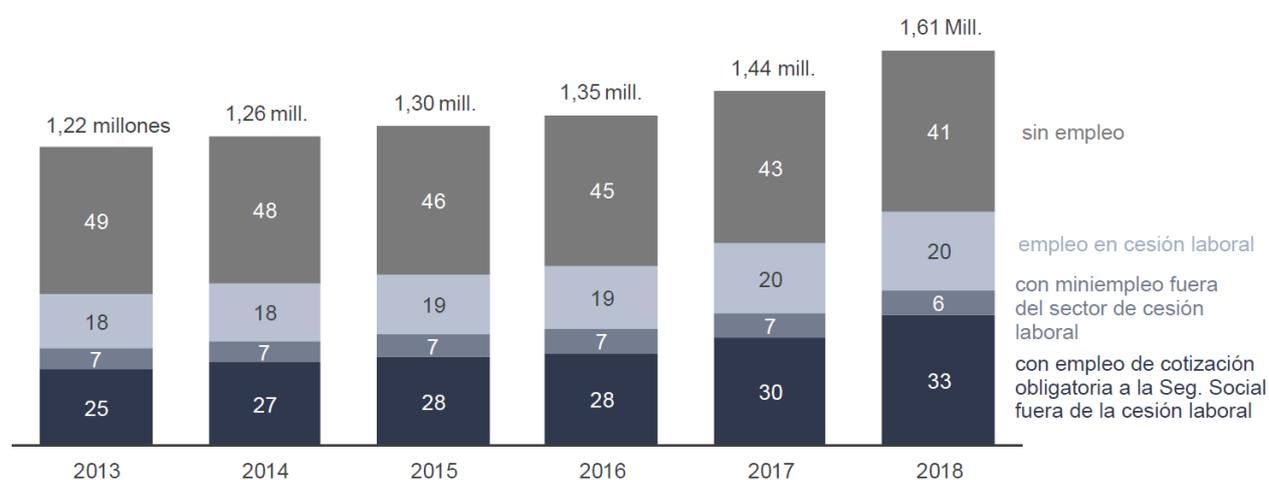


Fuente: Agencia Federal de Empleo

Los datos sobre la permanencia de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal tras el cese de su relación laboral también ponen de manifiesto este hecho. De los 1,61 millones de relaciones laborales finalizadas en 2018, 30 días más tarde un tercio de los antiguos

trabajadores temporales contaban con trabajos sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social fuera del sector de cesión laboral. Cinco años antes, sólo había logrado esto una cuarta parte de los trabajadores. Como resultado, la cuota de personas que no estaban empleadas 30 días después de finalizar su trabajo temporal cayó de casi el 50% al 40% en el mismo período. La cuota de los que vuelven a trabajar en el sector de la cesión laboral se mantiene con un 20% aproximadamente en el mismo nivel. Por lo tanto, los autores suponen que cada vez más trabajadores de la cesión laboral consiguen salir de este sector y entrar en una relación laboral sujeta a cotizaciones a la seguridad social.

Relaciones laborales finalizadas en la cesión laboral y permanencia después de 30 días total anual, %



Fuente: Agencia Federal de Empleo

5. Cesión laboral y empleo total

5.1. Cesión laboral como indicador temprano

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

Pero no existe una relación directa entre un descenso del empleo con cotización a la Seguridad Social en la cesión de trabajadores y una probable caída del empleo en general. Detrás de una contracción de la

cifra de trabajadores en cesión laboral puede estar también una creciente disposición de las empresas usuarias a contratar de forma directa a los trabajadores en cesión laboral o a que a éstos les surjan otras oportunidades de empleo fuera de la cesión laboral. Precisamente en tiempos de una creciente falta de personal cualificado podría ser decisivo el hecho de que las empresas intenten retener al personal cualificado. Además, las reformas legales pueden influir en la dinámica de empleo de la cesión de trabajadores en una u otra dirección.

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

Desde mediados de 2013 hasta finales de 2017, el empleo en cesión laboral tendió a crecer. Sin embargo, el crecimiento fue más lento que el del conjunto del empleo, que ha mostrado una tendencia al alza clara e ininterrumpida desde 2010.

A diferencia de 2008, la disminución desestacionalizada del empleo en la cesión laboral que se produjo en 2018 no puede considerarse inicialmente como un presagio de una recesión económica. Los autores suponen que las últimas disposiciones legales sobre la cesión de trabajadores han provocado la disminución del empleo al menos hasta el otoño (véase la sección 1.1). La ralentización del impulso económico que comenzó en el segundo semestre de 2018 podría haber intensificado esta reducción. Así pues, también se espera un crecimiento del empleo en general en 2019. Sin embargo, para la industria manufacturera, que emplea a una proporción importante de trabajadores con contratos de cesión laboral, esta cifra será notablemente inferior a la de 2018. Además, la escasez de trabajadores cualificados conduce a que son cada vez más los trabajadores con contratos temporales contratados por el empresario o que encuentran empleo al margen de la cesión temporal (véase también el punto 4.4).

5.2. Contribución de la cesión laboral al crecimiento del empleo

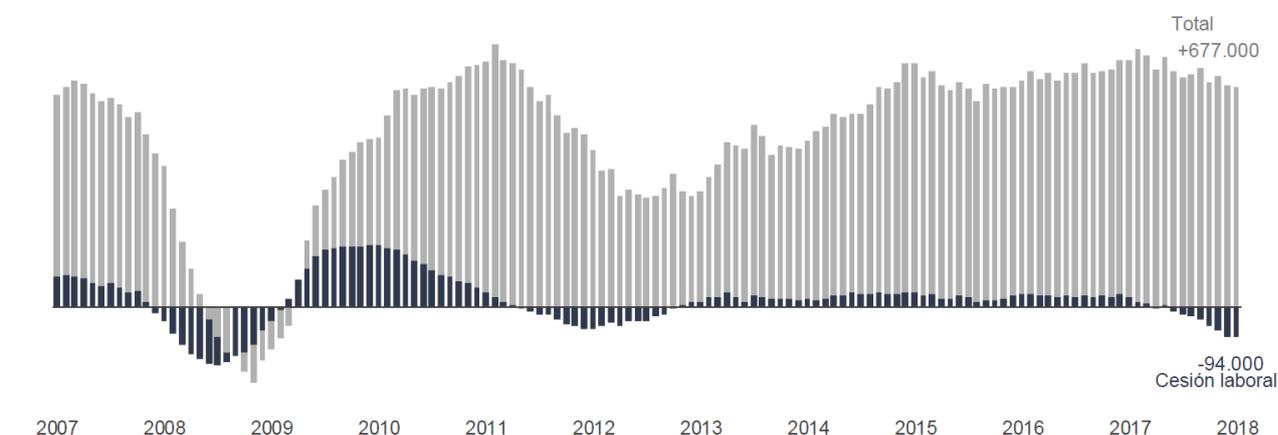
A pesar de su bajo porcentaje en relación con el empleo total (por debajo del 3%), el aumento y descenso de las cifras de empleo en la cesión laboral tienen un impacto significativo sobre la evolución del empleo general. Los efectos de la crisis económica de 2008/2009 se hicieron notar en 2009: el descenso del empleo en la cesión de trabajadores duplicó prácticamente al descenso del empleo en general. Sin embargo, fue posible compensar esta pérdida de empleo temporal a partir de 2010, por

lo que la cesión laboral contribuyó en 2010 y 2011 a la creación de empleo.

La economía alemana se vio afectada en 2012 por la recesión registrada en Europa. La consecuencia fue una caída del crecimiento del empleo en 2013. Ya en 2012 se hizo notar un descenso del empleo en la cesión de trabajadores. Entre 2014 y 2017, el sector de la cesión tuvo un impacto positivo, aunque moderado, que osciló en torno al 5%. Desde 2018 se ha producido un descenso del empleo temporal, lo que ha mitigado en cierta medida el aumento global del empleo.

Contribución de la cesión laboral al crecimiento de empleo

Comparación interanual, empleo total de afiliación y cesión de trabajadores,
diciembre 2007 – Diciembre 2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo

6. Remuneración en la cesión laboral

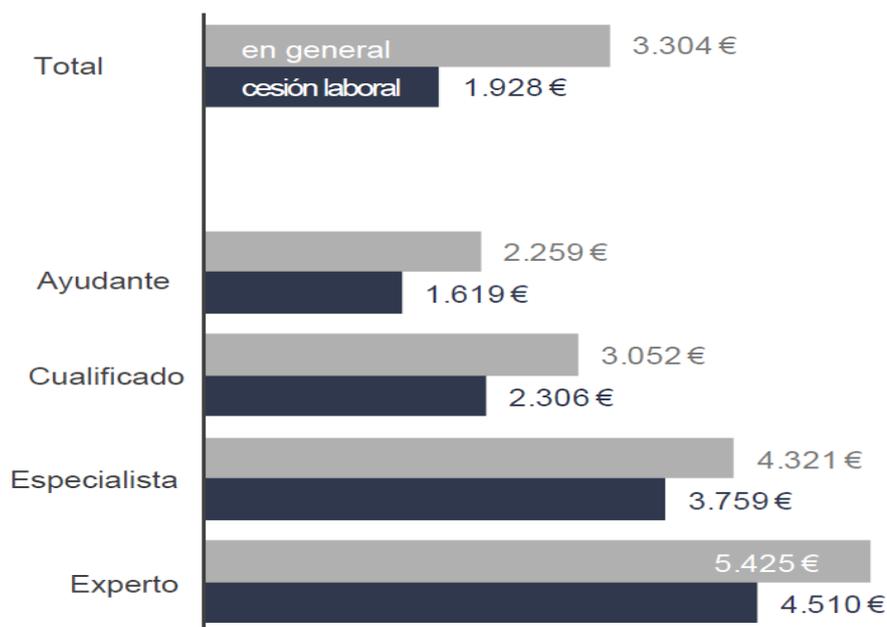
La remuneración bruta de los trabajadores en cesión laboral con jornada completa se encuentra por debajo de la media. La mediana del salario bruto mensual de los trabajadores con jornada completa afiliados a la Seguridad Social se situó en diciembre de 2018 en 3.304€. La retribución media de los trabajadores en cesión fue del 1.928€, un 42% inferior a la media general, lo que está relacionado principalmente con la gran diferencia que existe entre las estructuras de empleo de la cesión laboral y los empleados en general. Más de la mitad de los trabajadores con jornada completa en la cesión temporal (sin tener en cuenta a los aprendices) realiza una actividad de ayudante, lo que también se refleja en las retribuciones (53%; trabajadores en general: 12%). Además, en el sector de cesión laboral apenas se ofrecen trabajos para los que se requiera una licenciatura o una maestría de oficio y que por ello tienen un nivel retributivo superior a la media (6% y 5% respectivamente; trabajadores en general: 15%).

También existen diferencias en la remuneración a la hora de observar los requerimientos necesarios. Los trabajadores en cesión laboral que

trabajan como ayudantes ganan un promedio de 1.619€ y con ello 28% menos que los ayudantes del resto de sectores. En los trabajos en los que se exige una cierta cualificación se presenta una diferencia porcentual parecida (24%) y en los trabajos en los que se exige un nivel de especialista o expertos se mantiene una diferencia del 13% y del 17% respectivamente.

Remuneración bruta del trabajador en general y en cesión laboral, en euros

31 de diciembre de 2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo

No obstante, a la hora de comparar las remuneraciones, hay que tener en cuenta que en parte existen considerables diferencias entre los trabajadores del sector de cesión laboral y los empleados de otros sectores, por ejemplo, en sus características sociodemográficas o en la discontinuidad de la vida laboral. Además, podría desempeñar un papel en ello el hecho de que la jornada de trabajo semanal acordada por convenio colectivo asciende en la cesión laboral a 35 horas. Los autores señalan que una simple comparación de la remuneración bruta media serviría como primer punto de referencia, pero resultaría insuficiente para retratar la compleja realidad y acentúan que si además se tienen en cuenta las diferencias estructurales entre ambos colectivos, las diferencias salariales se reducen notoriamente. Si los trabajadores en cesión laboral presentaran perfiles comparables a los trabajadores que no son de ese sector, entonces podrían explicarse 839 euros o el 59% de la diferencia retributiva original de 1.419 euros con las estructuras especiales de los trabajadores en cesión temporal.

Además de las diferencias retributivas, el porcentaje de empleados de la cesión laboral que perciben prestaciones complementarias del seguro básico para demandantes de empleo es relativamente alto. Mientras que

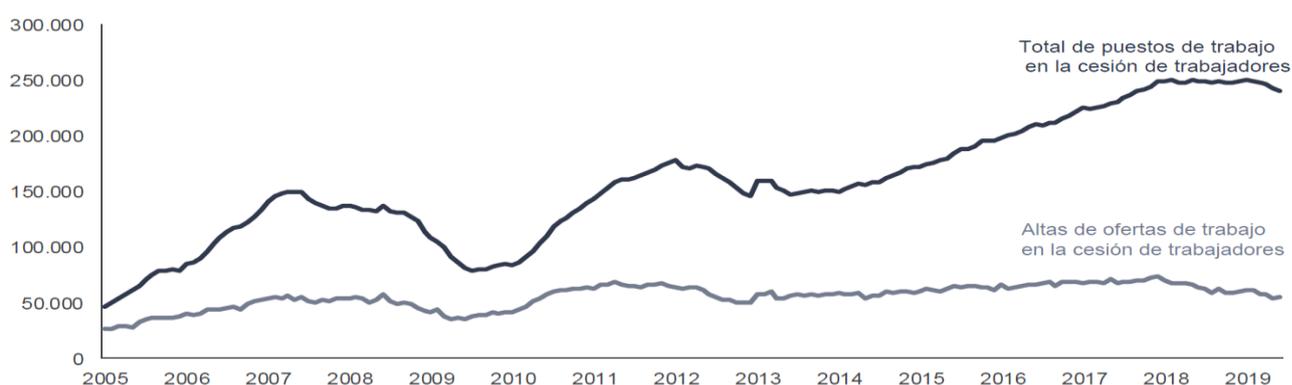
en diciembre de 2018 un 2% del conjunto de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social percibían la prestación no contributiva por desempleo en su modalidad de complemento salarial, la cuota en la cesión laboral se situó en el 5%. La mayor parte de los trabajadores en cesión laboral que percibían prestaciones complementarias del seguro básico, tenían un contrato con jornada completa (68% de la cesión de trabajadores; en comparación con el 25% del total de sectores).

7. Demanda de mano de obra

La demanda de mano de obra en el sector de cesión laboral depende en especial medida de la evolución económica de Alemania, por lo que a menudo es considerado un indicador temprano de futuros cambios de la coyuntura económica. Un notorio incremento de los puestos de trabajo notificados en el sector de la cesión es considerado como indicador de una evolución positiva en el mercado laboral. Por el contrario, una caída podría ser el primer indicio de una desaceleración económica.

Además, hay que tener en cuenta que el comportamiento de las empresas a la hora de contratar personal en cesión laboral tiene unas características específicas. La oferta de empleo por parte de las empresas en la modalidad de la cesión laboral se adapta enormemente a los pedidos que estas esperan tener en un futuro próximo, lo que significa que, en parte, la necesidad de puestos de trabajo notificados en la cesión laboral se utiliza para preparar la cartera de pedidos y estos puestos se ocuparán posteriormente cuando entra realmente el pedido. El trasfondo de esta práctica es la flexibilidad y rapidez con que las empresas usuarias pueden reaccionar a la entrada de pedidos.

Puestos de trabajo notificados en la cesión de trabajadores



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Enero de 2005 – Junio de 2019

La estrecha conexión entre la demanda de mano de obra en la cesión laboral y la evolución económica general se pone ante todo de manifiesto al observar la evolución de la necesidad de mano de obra a largo plazo.

De este modo, la oferta total de empleo notificada por el sector de cesión laboral y las altas o nuevas ofertas de trabajo del mismo descendió

considerablemente durante la crisis económica y financiera del 2008/2009, descenso que fue mayor que en el total de ofertas de trabajo notificadas a la agencia de empleo. Posteriormente, entre el verano de 2009 y 2011, volvió a crecer notoriamente el total de ofertas de empleo notificados en el sector de la cesión laboral (cifras desestacionalizadas), siendo mayor este aumento que el registrado en el conjunto de ofertas de trabajo.

Desde mediados de 2013 a finales de 2017, el número total de ofertas de empleo en la cesión laboral tendió a aumentar. A esto le siguió un desplazamiento lateral, que derivó a principios de 2019 en una caída de la oferta de empleo. En junio de 2019, la oferta total de empleo notificado en el sector de la cesión laboral se situó en 241.000 (cifra desestacionalizada).

La cifra de nuevos puestos de trabajo notificados mensualmente a la Agencia Federal de Empleo en el sector de cesión laboral oscila desde 2015 en los 60.000 en términos desestacionalizados. Al igual que en el caso del total de puestos de trabajo notificados, desde principios de 2018 también se registra un debilitamiento. En junio de 2019, la cifra de las altas mensuales de ofertas de trabajo se situó en los 55.000.

A largo plazo, la demanda de mano de obra del sector de la cesión laboral ha ganado en importancia. A consecuencia de la liberalización del trabajo temporal (ver punto 1.1), la demanda de trabajadores temporales creció hasta 2011 a un ritmo superior a la media en comparación con el resto de los sectores. Desde entonces el crecimiento evolucionó de forma similar al conjunto de los puestos de trabajo notificados. También el porcentaje de puestos de trabajo notificados en la cesión laboral en relación con el total de ofertas de trabajo notificadas a la Agencia Federal de Empleo registró entre 2005 y 2011 pronunciadas fluctuaciones que oscilaron entre un tercera y una quinta parte, si bien desde entonces este porcentaje se ha estabilizado en torno a un tercera parte.

Este elevado porcentaje de puestos de trabajo notificados en la modalidad de cesión laboral refleja, por un lado, el mayor uso de los servicios de intermediación de la Agencia Federal de Empleo, y por el otro la mayor dinámica registrada por el propio sector de la cesión de trabajadores (ver punto 4.1). Pero el aumento de los puestos de trabajo vacantes notificados tiene que ver también con las dificultades que este sector también tiene para cubrir los puestos de trabajo. Por lo pronto se ha incrementado la media de días en los que permanece vacante una oferta en la cesión desde 79 días en 2014 a 109 días en 2018.

8. Resumen y conclusiones

Lo más importante del informe a destacar es:

- El sector de cesión de trabajadores reacciona con anticipación a los cambios de las condiciones marco de la coyuntura económica y, por

ello, es un indicador temprano de la evolución que registrará posteriormente el mercado laboral.

- El número de trabajadores en este sector ha registrado a largo plazo una fuerte dinámica de crecimiento en los últimos años, aunque últimamente ha registrado también claros descensos. Se puede partir de la base de que los descensos de empleo registrados por lo menos hasta otoño estuvieron relaciones con la reciente normativa legal de la cesión laboral y posiblemente fue acentuada este en la segunda mitad de 2018 por el debilitamiento coyuntural.
- Durante el 2018, un promedio de un millón de personas trabajaba en la cesión laboral, ya fuera con un contrato de cotización obligatoria a la Seguridad Social o con un miniempleo. La cifra de trabajadores en cesión laboral representa casi el 3% del total del empleo.
- Los trabajadores en cesión laboral realizan a menudo trabajos para los que se requiere un bajo nivel de requisitos. Más del 50% de ellos realiza trabajos de ayudante mientras que esta cuota es del 20% en el conjunto de los trabajadores.
- La mayoría de los trabajadores en cesión son hombres y jóvenes. El porcentaje de trabajadores en cesión laboral sin una F.P es mucho mayor que en el conjunto de los trabajadores. También es mayor el porcentaje de extranjeros en la cesión laboral.
- La cesión laboral representa para la gente joven, las personas con baja cualificación y los extranjeros una buena posibilidad de inserción en el mercado laboral.
- La fuerte dinámica que registra el sector de cesión de trabajadores se traduce también en el elevado riesgo de que los trabajadores por cuenta ajena caigan en situación de desempleo. Al contrario de lo que sucede en otros sectores, el riesgo de despido ha aumentado recientemente
- El 15% (2017:14%) de las personas que pasan de una situación activa a una de desempleo en el primer mercado de trabajo proceden del sector de cesión laboral y, al contrario, el 17% (antes 19%) de los desempleados inician una actividad laboral en este sector.
- El 75% de los desempleados que empiezan a trabajar con una relación de este tipo, están afiliados a la Seguridad Social al cabo de 6 o 12 meses de trabajo, y en algunos casos en otros sectores. Más de la mitad de ellos se encontraban en las tres fechas límite o clave en la cesión, la mayoría incluso en todo momento.
- El salario bruto en el sector de cesión laboral se sitúa muy por debajo de la media del resto de sectores. Es probable que las diferencias estructurales con el resto de los empleados desempeñen un papel importante en este sentido.

- El sector de cesión laboral sigue caracterizándose por una gran necesidad de mano de obra. No obstante, se ha ralentizado últimamente su dinámica.

Cabe concluir que la cesión laboral tiene una gran importancia para el mercado laboral alemán. El empleo flexible de trabajadores posibilita a las empresas adaptar rápidamente su plantilla a las oscilaciones de los pedidos. Por ello, comparándola con otros sectores, la cesión de trabajadores está marcada por una dinámica y una fluctuación que se encuentran muy por encima de la media: las relaciones laborales presentan una mayor fluctuación y el tiempo medio de empleo es claramente más corto.

Para los trabajadores del sector, la gran flexibilidad en la cesión laboral va acompañada de riesgos, como por ejemplo el de pasar de una situación de empleo a una de desempleo. Por otro lado, la cesión de trabajadores ofrece oportunidades de trabajo a personas que tienen problemas en la búsqueda de empleo, por ejemplo, debido a su baja cualificación o por llevar en situación de desempleo durante un largo periodo de tiempo.

C. RETOS DEL SECTOR DEBIDOS A CAMBIO DEL MUNDO DEL TRABAJO

El Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) celebró el 4 de julio de 2019 por octava vez el "Foro sobre cesión de trabajadores". Se trata de un foro interdisciplinario en el que representantes de la economía y de la ciencia discutieron sobre temas de actualidad y tendencias relativas a la cesión de trabajadores y sobre los retos a que se enfrenta el sector debido a los cambios que registra el mundo del trabajo.

En el foro se trataron los cambios a afrontar la cesión de trabajadores, por un lado, los relativos a la economía en general y, por el otro, los del propio sector y las razones por las que el uso de esta modalidad de empleo está disminuyendo de nuevo tras una larga fase de crecimiento. Al igual que en el informe de la Agencia Federal de Empleo, el instituto considera que han contribuido a ello las últimas reformas legales, la mayor dificultad para encontrar trabajadores adecuados y la consecuente dificultad para cubrir las vacantes de empleo temporal. A esto hay que añadir que el sector está empezando a sentir los primeros efectos de una desaceleración económica.

El presidente del instituto, Ulrich Walwei, señaló que la estructura actual de la cesión de trabajadores y las tendencias del mundo moderno del trabajo divergen en gran medida y citó la globalización, la difusión de las tecnologías digitales, la política climática y medioambiental, la demografía y los cambios de valores como motores del cambio estructural y del mundo del trabajo.

En este contexto, Walwei formuló tres tesis sobre los retos y campos de acción para el sector de la cesión temporal de trabajadores:

- Primeramente, en un mercado laboral restringido y exigente cada vez es más importante el atractivo de los empleadores. La reputación y la seriedad se convertirán por lo tanto en el criterio principal, centrándose en las perspectivas de evolución de los trabajadores,
- En segundo lugar, es probable que la actual cuota de mercado que tiene la cesión de trabajadores sólo pueda mantenerse a largo plazo mediante su expansión a segmentos de mercado en crecimiento. Según Walwei, las actividades científicas y de servicios seguirán ganando importancia.
- Por último, la cesión de trabajadores puede posicionarse en el mercado con ofertas específicas para superar la escasez de trabajadores cualificados, en particular en las profesiones en las que los convenios colectivos no siguen el ritmo de la evolución del mercado.

Razones del uso de la cesión de trabajadores por las empresas

Christian Baumann, presidente de la asociación de cesión de trabajadores *Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.*, presentó los resultados de su propio estudio cualitativo sobre los motivos para hacer uso de la cesión de trabajadores desde un punto de vista empresarial. Según este estudio, la cesión de trabajadores desempeña diferentes funciones para las diferentes partes interesadas. Debido a las estructuras globales de suministro y a la presión de los costes, así como a las dependencias mutuas entre los mercados de productores y consumidores, una de las razones es la necesidad de flexibilidad de personal para poder reaccionar económicamente ante las fluctuaciones de la demanda y la oferta.

La mayoría de las empresas utilizan, además del empleo temporal, otros instrumentos internos para flexibilizar la jornada de trabajo, aunque, según los resultados del estudio, prevalece la opinión de que estos instrumentos no pueden sustituir a la cesión de trabajadores.

Las tendencias en el mundo del trabajo descritas por Ulrich Walwei muestran que la mayoría de las empresas encuestadas en el estudio utilizan la cesión de trabajadores como instrumento de contratación. Las empresas que mencionan esta función disponen de departamentos de personal con un enfoque poco estratégico. Además, la mitad de los encuestados desearía que la incorporación e integración de los trabajadores temporales funcionara mejor para garantizar una posible transición al empleo indefinido.

La mayoría de los encuestados creen que la cesión de trabajadores no será sustituida en el futuro por servicios de personal ofrecidos a través de la web. No obstante, se mostrarían abiertos a la utilización de plataformas digitales adecuadas si antes han tenido un asesoramiento personal con el

prestador de servicios de personal y existe una relación de mutua confianza.

Aumento de la importancia de los contratos de obra en determinados ámbitos

La Dra. Birgit Apitzsch, del Instituto de Investigación Sociológica de Göttingen, habló de la relación existente entre la cesión de trabajadores y otras estrategias de flexibilidad, como los contratos de obra, cuya importancia está aumentando en ciertas áreas como los servicios de contabilidad. Siguiendo esa línea afirmó que, en el caso de actividades muy complejas, la subcontratación es cada vez más común.

A diferencia de lo que muchos estudios mantienen, la socióloga llega en su estudio a la conclusión de que, dada la escasez de trabajadores cualificados, p.ej los trabajadores externos en los sectores de la medicina y las tecnologías de la información no forman parte en absoluto de la mano de obra marginal.

Los motivos para cambiar al autoempleo, como en el caso de los médicos por honorario u otros trabajadores autónomos altamente cualificados en campos de actividad basados en el conocimiento, son el deseo de elegir libremente el trabajo, una mejora de las condiciones de trabajo en lo que respecta a la remuneración y la posibilidad de influir en la jornada de trabajo. En este contexto, Apitzsch hizo hincapié en la industria cinematográfica, además de en los servicios de tecnología de información y medicina. La utilización de trabajadores autónomos externos es vista por los trabajadores fijos como una carga y un alivio al mismo tiempo. Por un lado, la transferencia de conocimientos tiene lugar definitivamente. Por otra parte, los empleados externos están poco familiarizados con las normas específicas de organización.

Reorganización empresarial por la cesión de trabajadores

Para Hugo Schmitt, vicepresidente de la Asociación Federal de Empleadores de Proveedores de Servicios de Personal, la cesión de trabajadores asume funciones esenciales en la reorganización de la empresa. Schmitt criticó el hecho de que en la Ley para la regulación de la cesión de trabajadores (AÜG) "se mida todo con el mismo rasero" al limitar la duración máxima del trabajo temporal, pero que sin embargo se de un trato diferente a ayudantes y expertos. Para Baumann es decisivo el valor añadido que podría aportar la cesión de trabajadores para las empresas con la contratación de expertos.

Cuota de trabajadores en cesión y comités de empresa

En su ponencia, Lutz Bellmann, jefe del área de investigación "Empresas y Empleo" del IAB, presentó resultados de un informe sobre la conexión entre el empleo atípico y las relaciones industriales. Los resultados de un estudio basado en los datos del Panel Empresarial del IAB muestran el vínculo existente entre los comités de empresa y la cuota de cesión de

trabajadores. Según su análisis, si las empresas se acogen a convenios colectivos sectoriales aumenta significativamente la probabilidad de contratar en la empresa a trabajadores con un contrato de cesión laboral, pero si existe en la empresa un comité de empresa la proporción de trabajadores en cesión temporal en relación con la plantilla total es menor. No obstante, la cuota aumenta en este último caso si hay fluctuaciones en el volumen de negocios.

En el ámbito de la empresa, los comités de empresa intentan limitar la cuota de trabajadores cedidos para proteger a la plantilla fija ante posibles despidos, evitar conflictos en la plantilla y garantizar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores cedidos por la empresa prestamista. Stefanie Burandt, de la empresa de cesión de trabajadores I. K. Hofmann Zeitarbeit, de Núremberg, añadió que esto evita el malestar entre los trabajadores en el caso de que haya riesgo de pérdida de puestos de trabajo.

Objetivación de las relaciones entre los agentes sociales

Las relaciones entre los agentes sociales en el ámbito de la cesión temporal de trabajadores se han vuelto más objetivas. Para Valerie Holsboer, directora de Recursos de la Agencia Federal de Empleo, la cesión de trabajadores tiene que tener también el objeto de integrar a personas que no están tan cerca del mercado laboral como, por ejemplo, los refugiados, complementando así las aportaciones de Christian Baumann (factores determinantes empresariales en la cesión de trabajadores), y de Birgit Apitzsch (motivos de los empleadores y los trabajadores en el ámbito del trabajo por cuenta propia altamente cualificado. Holsboer afirmó que en este sentido la cesión de trabajadores también asume una importante función social.

Según Ingrid Hofmann, directora de I.K. Hofmann GmbH, no se puede ignorar que la caída del empleo en la cesión de trabajadores en buena parte se debe a la reforma de la Ley sobre cesión de trabajadores. Según muestran cifras de la Agencia Federal de Empleo, el número de empleados sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social había aumentado en todos los ámbitos, excepto en los sectores de cesión laboral, servicios financieros y aseguradoras.

Werner Widuckel de la Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (DBA), destacó que las relaciones entre los agentes sociales en la cesión de trabajadores se han vuelto más objetivas. Johannes Jakob, jefe del Departamento de Política del Mercado de la Confederación Alemana de Sindicatos, confirmó que el debate acalorado entre ambas partes es menos acalorado y que los convenios colectivos habían registrado una mayor evolución; aunque, en su opinión, hay que volver a abordar el tema de la brecha salarial entre los trabajadores en cesión laboral y el personal de plantilla. Además, las empresas prestamistas deberían tener bajo ciertas condiciones la posibilidad de registrar el trabajo de jornada reducida para sus trabajadores.

Reconsideración de la modalidad de la cesión temporal de trabajadores con vistas a la digitalización

Ulrich Walwei señaló que el sector de cesión laboral debería explotar su potencial. Considera que ya se ha logrado mucho en lo referente a la integración de personas desfavorecidas en el mercado laboral y que las empresas deberían posicionarse mejor para seguir siendo atractivas como empleadores. Asimismo, destacó que resulta difícil ofrecer a los trabajadores mayores de edad que pierden su empleo en una empresa prestataria una nueva relación de trabajo en otra empresa prestataria. En este punto se podría mejorar la situación con el instrumento *Transformationskurzarbeitergeldes* (prestación para la reducción de la jornada por motivos de transformación). Este instrumento fue propuesto por la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) en abril dentro de su Plan de 10 Puntos sobre la Estrategia Nacional de Formación Continua y vincula la prestación a una mejora de la cualificación de trabajadores en empresas sometidas a fuertes procesos de reestructuración que conduzcan a una caída importante de la producción.

Volker Homburg, director gerente de ZIP Zeitarbeit + Personalentwicklung GmbH Bremen, respondió que las empresas de cesión de trabajadores no tienen dificultades para reintegrar a los trabajadores experimentados en el mercado laboral. Norbert Maul, director gerente de Start NRW GmbH, sugirió que la Ley sobre la regulación de la cesión de trabajadores debería establecer períodos máximos de empleo temporal específicos para cada grupo de destinatarios con el fin de aumentar la empleabilidad de determinados colectivos.

Ingrid Hofmann sugirió repensar el modelo de la cesión de trabajadores para hacer frente a los retos de la digitalización y aprovechar las oportunidades que ofrece. Para Valerie Holsboer, un problema importante es el rápido cambio que registra el mundo del trabajo, por lo que considera absolutamente necesario una mayor formación continua para mantener la empleabilidad. Hay que incentivar a los empleados para que inviertan en su formación continua en una fase temprana. Johannes Jakob ve un desafío en encontrar nuevas actividades que se acerquen lo más posible a las antiguas. Sugiere que se desarrollen nuevas ideas en el marco de la Ley de Oportunidades de Cualificación, que entró en vigor a principios de año.

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN AGOSTO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de agosto de 2019 había 500.313 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone en base intermensual un aumento de 5.572 personas y un descenso de 25.014 personas base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2016— se situó en el 9,6%, lo que supone un aumento de 0,1% en términos intermensuales y un descenso de 0,6% 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 agosto hubo 391.515 ciudadanos belgas, 47.780 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.413 españoles) y 61.018 ciudadanos extracomunitarios.

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

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 5,7% en el mes de julio de 2019.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica BNB.

ONEM
Direction Statistiques et Etudes
Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN AOUT 2019

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	104.674	108.209	1.283	45.771	258.654	+885	-10.424
Femmes	91.759	106.609	1.343	43.291	241.659	+4.687	-14.590
Total	196.433	214.818	2.626	89.062	500.313	+5.572	-25.014
- 1 m.	+818	+3.427	+77	+1.327	+5.572		
- 12 m.	-10.852	-11.934	-18	-2.228	-25.014		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	24.549	21.441	252	4.246	50.236	+2.361	-3.238
Femmes	18.040	19.318	252	3.886	41.244	+3.739	-4.224
Total	42.589	40.759	504	8.132	91.480	+6.100	-7.462
- 1 m.	+1.863	+3.076	+56	+1.161	+6.100		
- 12 m.	-3.420	-3.569	-31	-473	-7.462		

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

Hommes	32.901	41.977	416	23.000	97.878	-351	-2.949
Femmes	26.728	37.210	441	20.897	84.835	-62	-2.081
Total	59.629	79.187	857	43.897	182.713	-413	-5.030
- 1 m.	-241	-96	-6	-76	-413		
- 12 m.	-2.421	-1.800	+5	-809	-5.030		

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

Hommes	9.215	16.070	114	2.297	27.582	+2.147	-2.374
Femmes	7.751	14.161	138	2.392	24.304	+2.784	-2.853
Total	16.966	30.231	252	4.689	51.886	+4.931	-5.227
- 1 m.	+613	+2.892	+24	+1.426	+4.931		
- 12 m.	-2.593	-2.986	-19	+352	-5.227		

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2017 : source Steunpunt

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

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

***** Pour Bruxelles : source population active BNB 2018 (clef EFT)**

Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de : -						
AOUT 2019						
PAYS						
DEIN05						
NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	200.945	25.155	190.570	21.900	391.515	47.055
Autriche	27	0	56	2	83	2
Bulgarie	1.402	74	1.630	84	3.032	158
Chypre	4	0	11	1	15	1
République Tchèque	186	22	218	12	404	34
Allemagne	591	21	707	26	1.298	47
Danemark	27	2	37	5	64	7
Espagne	2.536	109	1.877	94	4.413	203
Estonie	6	0	24	1	30	1
Finlande	23	1	53	3	76	4
France	4.090	234	4.965	293	9.055	527
Grande Bretagne	396	8	280	7	676	15
Grèce	466	6	416	8	882	14
Croatie	63	2	83	3	146	5
Hongrie	114	4	196	3	310	7
Irlande	54	5	59	3	113	8
Italie	5.362	158	4.032	147	9.394	305
Lituanie	26	1	102	3	128	4
Luxembourg	74	10	68	3	142	13
Lettonie	21	0	62	2	83	2
Malte	2	0	7	0	9	0
Pays-Bas	3.414	171	3.476	149	6.890	320
Pologne	1.347	69	1.486	81	2.833	150
Portugal	1.321	71	1.074	67	2.395	138
Roumanie	1.744	108	2.455	188	4.199	296
Slovaquie	452	33	513	36	965	69
Slovénie	13	0	22	1	35	1
Suède	62	1	48	3	110	4
TOTAL ETRANGERS U.E.	23.823	1.110	23.957	1.225	47.780	2.335
TOTAL U.E.	224.768	26.265	214.527	23.125	439.295	49.390
Suisse	49	4	48	3	97	7
Congo (Rép. démocratique)	1.743	74	2.227	95	3.970	169
Algérie	1.193	23	594	17	1.787	40
Maroc	6.246	144	4.100	200	10.346	344
Macédoine	415	33	293	18	708	51
Norvège	19	0	21	0	40	0
Serbie + Monténégro	463	29	414	52	877	81
Tunisie	637	16	346	10	983	26
Turquie	2.140	51	1.445	41	3.585	92
Réfugiés et apatrides	2.301	157	1.458	98	3.759	255
Autres nationalités hors U.E.	18.680	786	16.186	645	34.866	1.431
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	33.886	1.317	27.132	1.179	61.018	2.496
TOTAL ETRANGERS	57.709	2.427	51.089	2.404	108.798	4.831
TOTAL GENERAL	258.654	27.582	241.659	24.304	500.313	51.886



Marché du travail : Chômage

Périodes	Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (1)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	UE-28
31/08/2019	500.313	91.480	408.833			
31/07/2019	494.741	85.380	409.361	5,7	7,5	6,3
30/06/2019	450.770	69.752	383.018	5,6	7,5	6,3
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

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

ESTADOS UNIDOS

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN ESTADOS UNIDOS EN AGOSTO

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, el mercado laboral estadounidense creó 130.000 puestos de trabajo en agosto y suma 107 meses consecutivos de crecimiento.*
- *Se registró un descenso de 18.000 desempleados, y la tasa de desempleo se mantuvo sin cambios en el 3,7%*
- *La población activa incorporó 571.000 personas, y la tasa de actividad aumentó dos décimas, creciendo hasta el 63,2%.*
- *Los salarios aumentaron su ritmo de crecimiento, al elevarse 11 centavos de dólar, con un crecimiento interanual del 3,2%.*

Datos generales y metodología

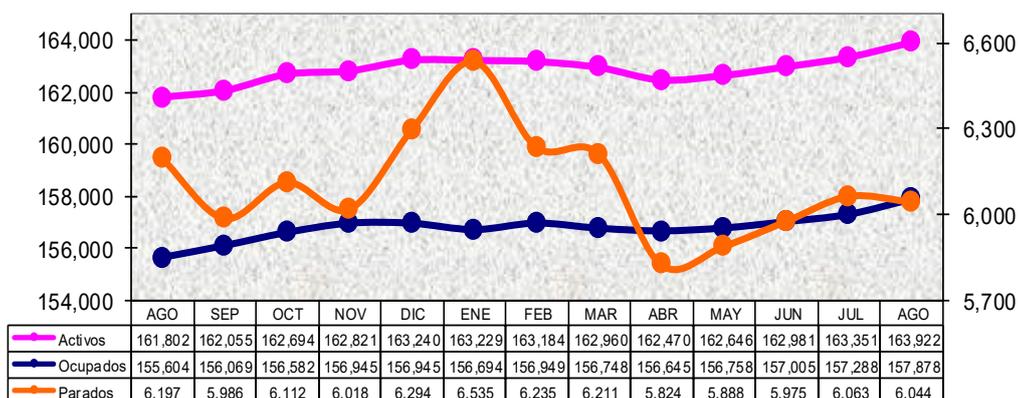
Datos generales

Según publicó el día 6 de septiembre el Departamento de Trabajo, en el mes de agosto de 2019 el mercado laboral de Estados Unidos registró un **crecimiento de 130.000 empleos**. El número de empleos se situó por debajo de las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un crecimiento de 160.000. El informe, además, sendas revisiones a la baja de los datos de empleo de junio (-15.000) y julio (-5.000).

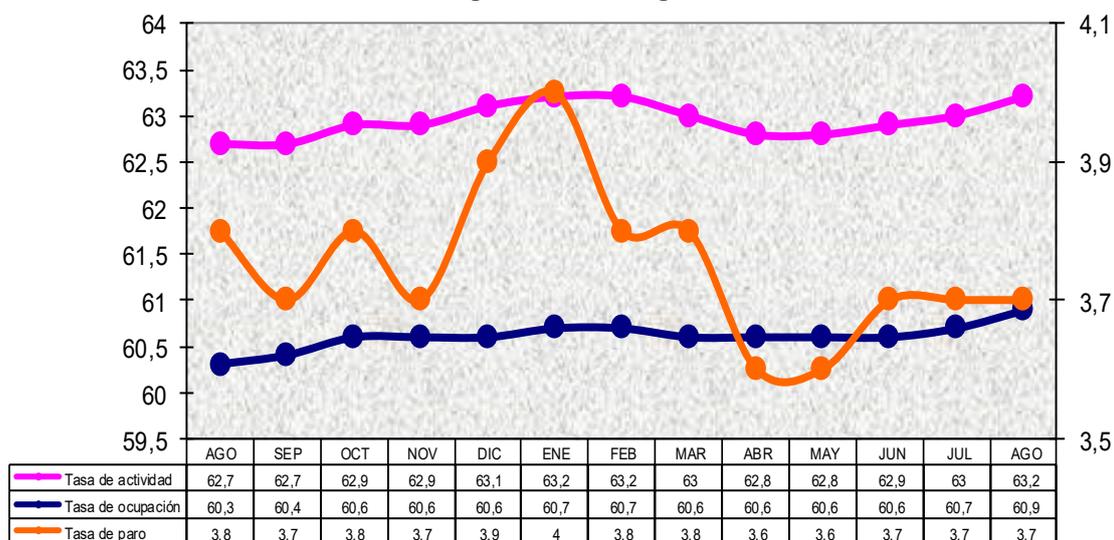
La **tasa de desempleo se mantuvo sin variación en el 3,7%**. En agosto de 2018 se cifraba en el 3,8%. En cifras, el **número de desempleados** descendió en 19.000, bajando a un total de **6.044.000**. El dato interanual de parados ha descendido en más de 150.000, ya que en agosto de 2018 se situaba en 6.197.000.

El número de **activos** en agosto fue de **163.922.000**, tras registrar un **aumento de 571.000** personas. En agosto de 2018 el dato se cifraba en 161.802.000. La tasa de actividad aumentó dos décimas, creciendo hasta el 63,2%, su nivel más alto en seis años.

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



Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Agosto 2018 - Agosto 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 normalmente más inestable, en agosto se crearon 207.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de agosto el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 77.000 trabajadores con respecto a la cifra de julio, situándose en 1.243.000. El registro refleja un descenso interanual de casi 80.000 personas. El 20,6% de los parados ha permanecido en desempleo durante entre más de 26 semanas y el 34,4% durante, al menos, 15 semanas. Se registró otro aumento en el número de parados durante menos de 5 semanas (6.000). Asimismo, la estadística refleja sendos descensos en las cifras de desempleados entre 15 y 26 semanas (-70.000) y entre 5 y 14 semanas (-40.000). La duración media de la situación de desempleo se mantuvo en 8,9 semanas.

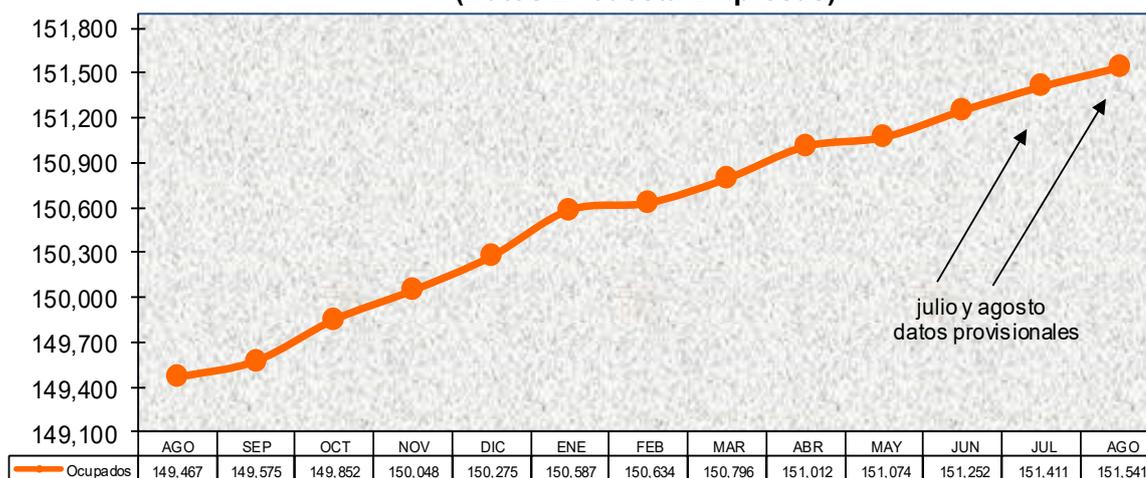
Aproximadamente 1,56 millones de personas (100.000 más que en julio) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de mayo por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 667.000 declararon no buscar 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 dos décimas con respecto a julio y un descenso interanual de dos décimas.

Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en agosto se crearon 130.000 empleos de los que 96.000 correspondieron al sector privado. La media mensual de empleos creados en agosto se sitúa por

debajo de los 158.000 que se ha promediado en los siete primeros meses del año, y muy por debajo de los 223.000 del año 2018.

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



El sector industrial creó apenas 3.000 empleos en agosto, mientras que la construcción aumentó levemente su ritmo de crecimiento, al crear 14.000 puestos de trabajo.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en servicios profesionales (37.000), en sanidad y servicios sociales (37.000) y en hostelería (12.000). El único retroceso de importancia (-11.000) tuvo lugar en el sector de la venta minorista. Las administraciones públicas realizaron 34.000 contrataciones, casi todas ellas en la administración federal.

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el único aumento (0,1%) se registró entre la población de raza blanca, cuya tasa sube al 3,4%. El mayor descenso (medio punto porcentual) correspondió a la población de raza negra, cuya tasa baja al 5,5%. La tasa de la población de origen hispano bajó al 4,2% tras registrar un descenso del 0,3% en agosto. También registraron descensos los menores de 20 años (0,2%) y las mujeres adultas (0,1%), bajando sus tasas respectivas al 12,6% y el 3,3%. La tasa de los varones adultos no sufrió variación, manteniéndose en el 3,4%.

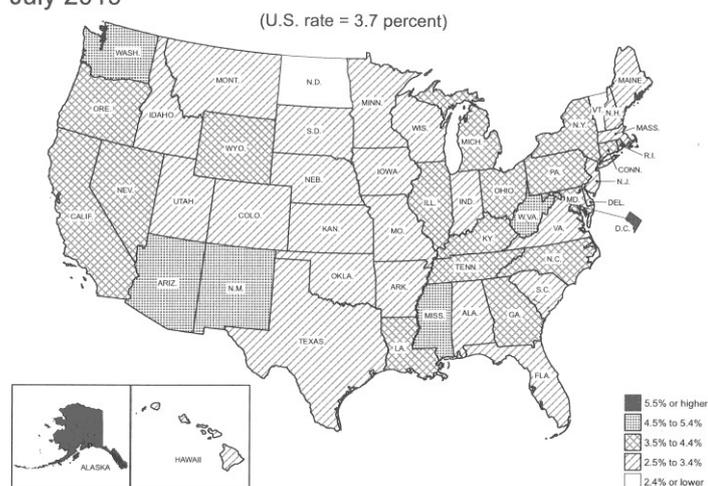
En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años, se comprueba el único aumento (0,3%) afectó a los trabajadores que no finalizaron los estudios secundarios, subiendo su tasa al 5,4%. Se registraron dos descensos del 0,1%, que correspondieron a quienes comenzaron, pero no finalizaron, los estudios superiores, y a los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado), bajando sus tasas respectivas al 3,1% y el 2,1%. Las tasas de los trabajadores que no iniciaron estudios universitarios tras terminar los secundarios permaneció sin variación en el 3,6%.

Empleo y desempleo por estados

Respecto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó, en un estudio separado referido al mes de julio, que el número de puestos de trabajo creció en 5 estados 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 reseñables en el resto y en el Distrito Federal. Solamente dos estados y el Distrito Federal registraban tasas de paro del 5% o superiores. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,3%, mientras que el 2,1% de Vermont es la más baja.

En términos interanuales, el empleo ha crecido de modo significativo en 25 estados, permaneciendo estable en el resto y en el Distrito Federal, mientras que la tasa de paro se redujo en 3 estados, creció en uno y se mantuvo estable en el resto del país.

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



Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.639.605 durante la semana que terminó el 17 de agosto, con una tasa de percepción de prestaciones del 27,12%.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se redujo una décima en agosto, situándose en 34,4 horas. En el sector industrial la jornada semanal aumentó dos décimas subiendo a 40,6 horas. La jornada de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó una décima, situándose en 33,6 horas.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en 11 centavos de dólar en agosto, subiendo a 28,11 dólares, y ha crecido un 3,2% 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 también aumentó 11 centavos de dólar, situándose en 23,59 dólares por hora.

Consideraciones finales

El dato del informe sobre creación de puestos de trabajo se considera algo decepcionante, especialmente si se tiene en cuenta que parte de las contrataciones no son del sector privado, sino que se trata de empleos temporales para la realización del censo de 2020. No obstante, el mercado laboral continúa mostrándose estable, a pesar de que haya bajado el ritmo de creación de empleos.

A pesar del mal dato de empleos creados, el informe refleja varios factores positivos: los salarios continuaron creciendo a buen ritmo, registrando más de un año con crecimiento interanual superior al 3%; el aumento de la jornada media semanal; y el aumento del número de activos (571.000), que situó la tasa de actividad en su nivel más alto en seis años.

Los analistas estiman que la suavización del ritmo de creación de empleos será un factor a tener en cuenta por la Reserva Federal para reducir los tipos de interés.

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE JUNIO

En junio de 2019, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 17,0%, una décima menos que en mayo (17,1%, dato revisado), y 2,2 puntos menos que en junio de 2018 (19,2%).

El número de empleados ascendió a 3.928.036 personas, mientras que el número de desempleados fue de 805.115 y el de inactivos 3.199.815. El número de empleados aumentó en 80.061 personas (+2,1%) en comparación con junio de 2018 y en 5.752 personas (+0,1%) en comparación con mayo. Los desempleados disminuyeron en 110.078 personas en comparación con junio de 2018 (es decir -12,0%) y en 6.039 personas en comparación con mayo (-0,7%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 13.592 personas en comparación con junio de 2018 (-0,4%) y en 3.644 personas (-0,1%) a nivel mensual.

Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (junio, 2014 - 2019)

	JUNIO					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Empleados	3.535.377	3.585.103	3.687.077	3.774.287	3.847.975	3.928.036
Desempleados	1.284.424	1.195.891	1.129.952	1.022.909	915.193	805.115
Inactivos	3.317.067	3.306.768	3.231.797	3.215.849	3.213.407	3.199.815
Tasa de paro	26,6	25,0	23,5	21,3	19,2	17,0

Tabla 2. Tasa de desempleo por género: junio 2014-2019

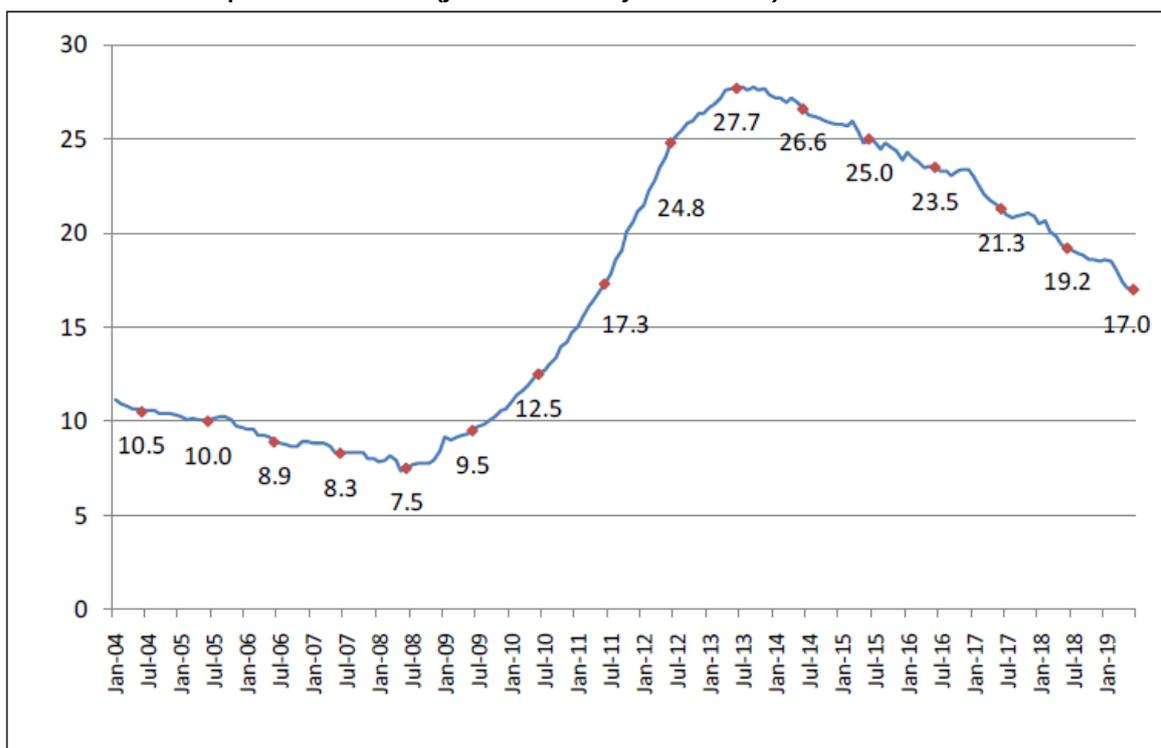
Género	JUNIO					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hombres	23,5	21,8	19,8	17,9	15,3	13,9
Mujeres	30,6	29,1	28,0	25,5	24,1	20,9
Total	26,6	25,0	23,5	21,3	19,2	17,0

Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: junio 2014-2019

Tramos de edad	JUNIO					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-24 años	50,2	48,4	46,7	43,5	38,5	35,5
25-34 "	35,6	32,3	29,6	27,4	23,6	23,4
35-44 "	22,9	22,8	20,1	19,0	17,5	14,9
45-54 "	21,5	20,1	19,4	16,8	16,1	13,9
55-64 "	17,4	16,6	19,5	17,1	15,4	12,9
65-74 "	12,9	10,5	10,2	13,1	12,5	9,0
Total	26,6	25,0	23,5	21,3	19,2	17,0

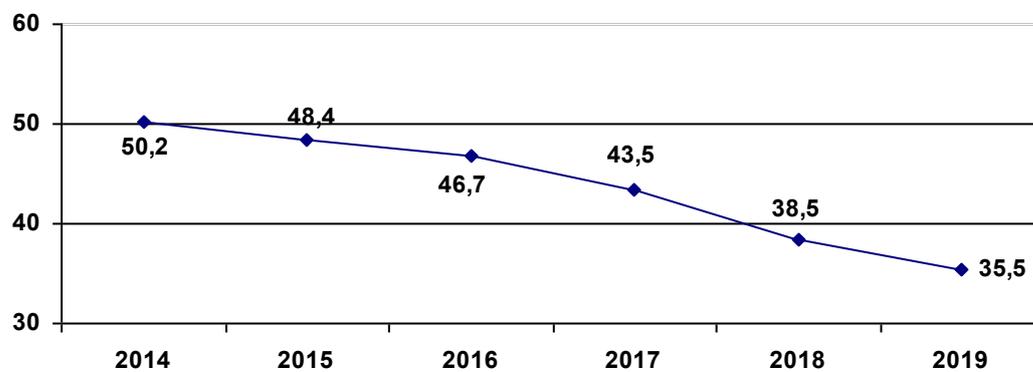
Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (junio 2004 – junio 2019)



Los valores indicados en el gráfico se refieren a junio de cada año

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL
(meses de junio 2014-2019)

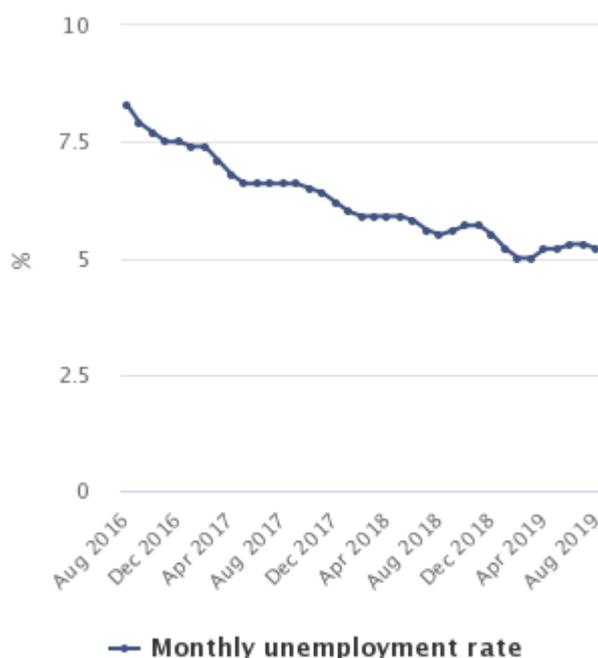


IRLANDA

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Los últimos datos de la Oficina Central de Estadística (CSO) muestran que en agosto la tasa de desempleo ha descendido ligeramente con respecto al mes anterior, situándose en el 5,2%, una décima menos que en julio y la más baja desde octubre de 2007. El número de desempleados ha caído en 1.800 con respecto al mes anterior, alcanzando los 126.000. En términos anuales la tasa de desempleo ha caído tres décimas y el número de desempleados ha descendido en 6.400. El desempleo juvenil se ha mantenido en el 14,7%, con un total de 42.600 jóvenes parados. A pesar de que estos datos han sido revisados al alza como consecuencia de la publicación de la encuesta de población activa, la CSO ha insistido en que la tendencia del desempleo continúa a la baja.

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

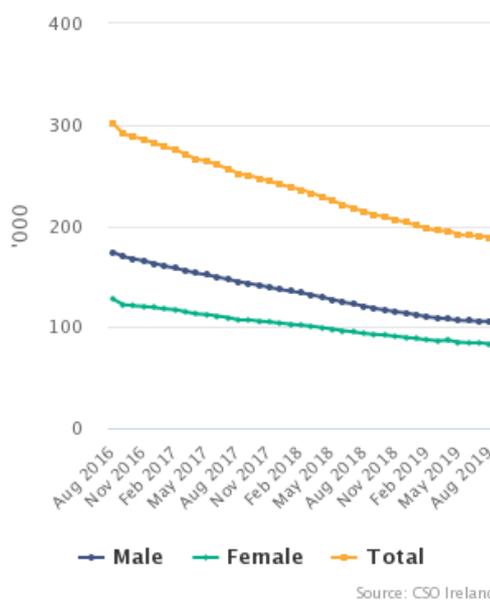


Source: CSO Ireland

Según la Oficina Central de Estadísticas, en agosto se registraron 188.500 beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*), 1.500 menos que en el mes anterior (-0,8%). Esta cifra marca un nuevo récord, siendo la más baja registrada desde principios de 2008. En términos anuales la cifra ha descendido un 11,6%, con 26.065 perceptores menos. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 75.805, una caída del 17,6% respecto al año

anterior (16.164 menos). El porcentaje de jóvenes perceptores menores de 25 años se sitúa en el 11,3%, con un total de 22.471.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



LOS IRLANDESES ENTRE LOS EUROPEOS MÁS EMPRENDEDORES

Según un reciente estudio sobre emprendimiento a nivel mundial elaborado por *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* y publicado por el Ministerio de Empresa e Innovación, el índice de nueva actividad empresarial en Irlanda, *Total early-stage Entrepreneurial Activity (TEA)*, ha aumentado sustancialmente en 2018. El *TEA* incluye dos grupos de emprendedores: los nuevos empresarios y los propietarios de nuevos negocios.

Los nuevos empresarios son aquellos que están, por ejemplo, en fase de planificación de la puesta en marcha, organización del equipo de arranque, ahorro y búsqueda de financiación, así como aquellos que, aun habiendo avanzado más en el proyecto empresarial, no han llegado a abonar tres meses de salarios.

Los propietarios de nuevos negocios son aquellos que a partir de enero de 2015 han establecido un nuevo negocio y han abonado salarios durante al menos tres meses, siendo -al menos en parte- dueños y gestores de la empresa.

El incremento del índice *TEA* ha sido impulsado principalmente por un aumento de la tasa de nuevos empresarios, mientras que el índice de

nuevos dueños de negocios se ha mantenido relativamente estable. Por su parte, el índice de los que aspiran a iniciar un proyecto empresarial en los próximos años también se ha incrementado. Este aumento entre los aspirantes y nuevos empresarios sugiere que el germen de potenciales emprendedores en Irlanda se está fortaleciendo, situándose por encima de la media europea.

A continuación, se detallan los aspectos más destacados del estudio *GEM* con respecto al emprendimiento en Irlanda.

Nuevos propietarios de empresas

El estudio muestra que, entre enero de 2015 y junio de 2018, más de 94.000 personas iniciaron un proyecto empresarial, unos 2.250 al mes, manteniéndose una tasa interanual estable. De los propietarios que han iniciado nuevos proyectos, un 70% lo ha hecho de forma individualizada mientras que el 30% forma parte de un equipo. Asimismo, se establece que el 30% de este colectivo reside en la capital, Dublín, y que el 75% cuenta con clientes internacionales.

En cuanto a las perspectivas de futuro se observa que la gran mayoría espera convertirse en empleadores en los próximos cinco años, previendo un 25% de ellos la creación de al menos 10 puestos de trabajo en dicho periodo.

En Europa, Holanda es el país con mayor índice de nuevos propietarios, con un 6,5%, mientras que Irlanda se sitúa en línea con los niveles del resto de los países, con un 3,2%.

Intraemprendedores

La tasa de intraemprendedores (asalariados cuyas ideas están al servicio de la mejora de la empresa para la que trabajan) es particularmente alta en Irlanda. Casi un 15% de los trabajadores afirma haber estado involucrado en nuevas actividades en su empresa en los últimos tres años. Entre la gama de actividades cubiertas por este colectivo se encuentra el desarrollo o lanzamiento de nuevos productos o servicios, creación de filiales, etc.

Irlanda supera al resto de Europa y América del Norte en índice de empleados intraemprendedores, con un 13,4%. En cuanto a género, la diferencia es de 1,8 hombres por cada mujer.

Abandono de la actividad

Los índices de abandono o cierre de estas actividades se han mantenido estables en el tiempo, con un 1,9%, porcentaje acorde a la media europea. La incidencia de cierres entre mujeres emprendedoras ha sido del 1,6%, mientras que entre los hombres fue de 2,2%.

Participación familiar

En 2018 en Irlanda el 22% de los emprendedores en fase de inicio ha indicado que la empresa es o será propiedad de un miembro de la familia. Asimismo, en un 12% de los casos la gestión de la empresa se lleva o llevará juntamente con miembros de la familia y empleará al menos a un familiar. No obstante, el 66% de las nuevas empresas que se encuentran en su etapa inicial no están clasificadas como empresas familiares.

La gig economy

El *GEM* analizó la participación de los trabajadores en la denominada *gig economy* en Irlanda en 2018. En este período, un 11% de adultos declararon haber obtenido ingresos de trabajos realizado a través de una plataforma digital, del arrendamiento de alguna propiedad, del alquiler de alguno de sus propios bienes o facilitando el acceso a servicios que ellos proporcionen a través de una plataforma digital. En comparación con otros países europeos, Irlanda se caracteriza por un alto porcentaje de población involucrada en este tipo de actividades.

Los datos del estudio sugieren que aquellos que participan activamente en la *gig economy* son más propensos a embarcarse en un proyecto empresarial o establecer un negocio. Los adultos involucrados recientemente en este tipo de actividades tienen el doble de posibilidades de iniciar un negocio que aquellos que no lo están. Estos resultados sugieren que los que participan activamente en la *gig economy* constituyen un interesante grupo de potenciales emprendedores.

Contexto para el emprendimiento en Irlanda

En cuanto a la valoración del contexto nacional (*National Entrepreneurship Context Index, NECI*) para la puesta en marcha de proyectos empresariales, Irlanda ocupa la séptima posición dentro de Europa. Luxemburgo, Suiza, Francia y Austria también cuentan con una valoración positiva, aunque el liderazgo lo ostenta Holanda. El *NECI* tiene en cuenta factores como la disposición de financiación inicial y la calidad de los programas del gobierno para emprendedores.

ITALIA

LOS DATOS (PROVISIONALES) DE JULIO DE 2019

Después de cinco meses consecutivos de crecimiento, en julio el empleo ha disminuido ligeramente a nivel mensual. En particular, disminuye, después de cuatro meses de aumento, el número de trabajadores por cuenta ajena, tanto fijos como temporales, mientras que aumentan los autónomos. En el último mes se estima un aumento de los desempleados y una disminución de los inactivos. A nivel trimestral e interanual, siguen registrándose el aumento del empleo y la disminución del desempleo que ya se observaba en los meses anteriores.

Así, según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de julio de 2019, el número de desempleados (2.566.000) registra un aumento del 1,1% (equivalente a +28.000 desempleados) a nivel mensual y una disminución del 4,5% (-121.000) respecto a julio de 2018. La tasa de desempleo, del 9,9%, aumenta en una décima respecto a junio pero registra una disminución de cinco décimas respecto a julio del año pasado. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha subido en 8 décimas a nivel mensual pero ha bajado en 2,7 puntos respecto a julio de 2018, cifrándose en un 28,9%. Los desempleados de este tramo de edad son 454.000, es decir 24.000 más que en el mes de junio (+5,5%) y 20.000 menos que en julio del año pasado (esto es -4,3%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.404.000, es decir 18.000 menos que en el mes anterior (-0,1%) pero 193.000 más (+0,8%) que en julio de 2018. La tasa de empleo se sitúa en el 59,1%, una décima menos que en junio y 6 décimas más que en julio del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en julio, en comparación con el mes anterior, registra una disminución (-0,2%, equivalente a -28.000 personas) para los dos géneros. La tasa de inactividad ha quedado invariada en un 34,2%.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (julio 2019)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	9,9	+0,1	-0,5
Tasa de desempleo juvenil	28,9	+0,8	-2,7
Tasa de empleo	59,1	-0,1	+0,6
Tasa de inactividad	34,2	0,0	-0,3

Fuente: ISTAT

Ocupados por posición profesional y carácter del empleo
(Julio 2019 – Datos desestacionalizados)

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre diciembre 2018)		Variación interanual (sobre julio 2018)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.404	-18	-0,1	+193	+0,8
Por cuenta ajena	18.060	-46	-0,3	+200	+1,1
• Fijos	14.996	-44	-0,3	+197	+1,3
• Temporales	3.064	-2	-0,1	+3	+0,1
Autónomos	5.344	+29	+0,5	-7	-0,1

Fuente: ISTAT

TASA DE PARO

Enero 2014 – Julio 2019, datos en porcentaje, desestacionalizados

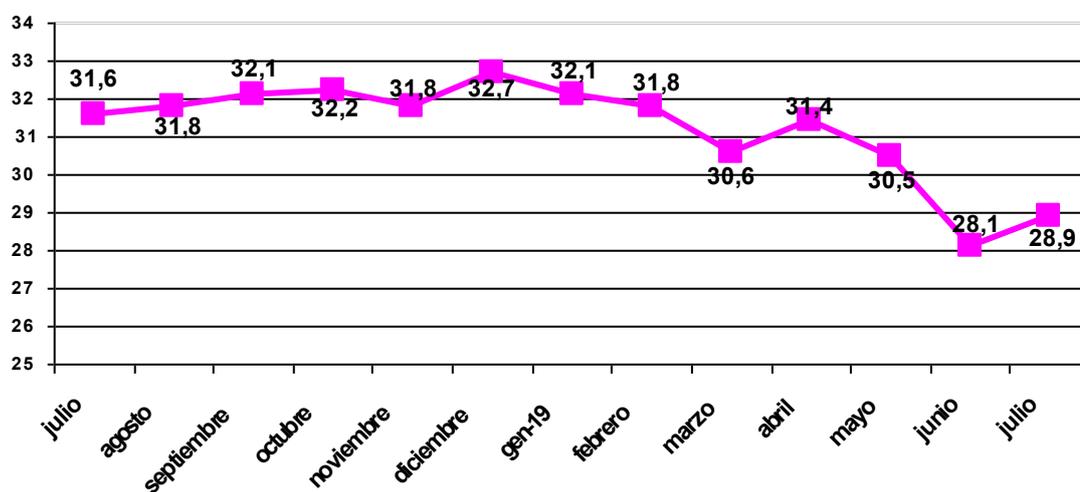


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (julio 2019)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	454.000	+24.000	+5,5	-20.000	-4,3
Empleados	1.119.000	+15.000	+1,4	+90.000	+8,7
Inactivos	4.299.000	-40.000	-0,9	-50.000	-1,1

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	28,9	+0,8	-2,7
Tasa de empleo	19,1	+0,3	+1,5
Tasa de inactividad	73,2	-0,7	-1,1

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



PAÍSES BAJOS

LA OFICINA DE EMPLEO (UWV): CASI LA MITAD DE LAS VACANTES, SEGÚN LOS EMPRESARIOS, DIFÍCILES DE CUBRIR

La falta de personal en el mercado de trabajo no está disminuyendo este año. Cada vez hay más escasez de personal y en más sectores. La Oficina de Empleo UWV acaba de publicar una lista de profesiones donde hay una gran escasez de personal. Por primera vez también hay vacantes difíciles de cubrir en el sector de ventas, Administración Pública y profesiones jurídicas. La Oficina UWV también ha estudiado cómo experimentan los empleadores esta escasez por medio de una encuesta a los empleadores.

Según los empresarios, casi la mitad de las vacantes (45%) son difíciles de cubrir. Este porcentaje es el mismo del año pasado. "En la percepción de los empleadores, las vacantes no son más difíciles de cubrir que el año pasado", dicen los asesores de mercado laboral de la UWV. "Es posible que los empleadores se acostumbren a la escasez del mercado laboral y ya esperan que les lleve un tiempo encontrar personal".

La lista de profesiones con escasez de personal de la UWV contiene muchas profesiones de las que se desconocía la falta de trabajadores, como albañiles, electricistas, mecánicos, programadores, cuidadores, enfermeros de barrio, cocineros, conductores de camión y maestros de ciencias exactas. En 2019, también hay por primera vez vacantes difíciles de cubrir en una serie de nuevos sectores como hemos dicho anteriormente: seguridad, ventas, legal y gubernamental.

Nuevas profesiones con problemas de personal

Este año, también hay ocupaciones en la lista que son menos conocidas por tener déficit. Por ejemplo, existe la necesidad de especialistas en Diligencia Debida del Cliente, que son personas que realizan investigaciones en bancos para prevenir el lavado de dinero y el terrorismo, y de declarantes que realizan los trámites aduaneros requeridos en nombre de las empresas. También hay una gran escasez de investigadores de políticas de planificación espacial y de controladores de plagas.

Escasez en profesiones sin exigencias de cualificación

Es sorprendente que este año cada vez más vacantes sean difíciles de cubrir para profesiones donde no se exigen o apenas se exigen requisitos de ingreso. Para estas profesiones no es necesaria ninguna capacitación, pero a veces se solicitan certificados que se pueden

obtener en unos días. Este año hay 20 profesiones con problemas: trabajador de ensamblaje, recogedor de asbesto, conductor de montacargas, controlador de tráfico, limpiador, vendedor en una estación de servicio, etc.

Encuesta de empleadores

Cuatro de cada cinco empleadores que tienen dificultades para cubrir sus vacantes y tienen que realizar esfuerzos adicionales. Por ejemplo, publican sus vacantes a través de más canales de reclutamiento. El propio personal de la empresa también se despliega para encontrar personas y compañías que buscan candidatos. Un tercio de los empleadores que ha cubierto una o más vacantes, ha contratado a un candidato que no tenía la educación o capacitación adecuada para el puesto.

El UWV también pregunta sobre las expectativas para el futuro. Una cuarta parte de los empleadores (24%) cree que cubrir las vacantes en el otoño de 2019 será aún más difícil. En particular, los empleadores que ya están luchando por encontrar personal esperan que las cosas se vuelvan aún más difíciles.

Resumen nacional de profesiones con escasez de personal

Cada año, UWV publica las ocupaciones en las que los empleadores se enfrentan a vacantes que son difíciles de cubrir. Esta lista contiene profesiones en gran parte del país. El informe ofrece una buena idea de dónde se encuentran las mejores oportunidades laborales para quienes buscan trabajo.

La UWV también ha estudiado el comportamiento de los empleadores durante el reclutamiento de trabajadores a través de una encuesta a más de 2.000 empresarios, en la que se ha examinado la proporción de vacantes difíciles de cubrir, los esfuerzos para cubrir estas vacantes difíciles y las expectativas para el futuro.

Fuente: Informe Oficina de Empleo UWV

<https://www.uwv.nl/overuwv/Images/moeilijk-vervulbare-vacatures-2019.pdf>

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 13 de agosto de 2019, referentes al trimestre abril-junio 2019, 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*⁷, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,81 millones de personas trabajando**, un aumento de 425.000 con respecto al año anterior. La **tasa de empleo⁸ ha ascendido al 76,1%**, la más alta desde que comenzaron los registros. En términos anuales, la subida ha sido de seis décimas.

Por su parte, hubo **1,33 millones de personas desempleadas**, un descenso de 33.000 en términos anuales. La **tasa de desempleo⁹ se ha situado en el 3,9**, descendiendo una décima con respecto al pasado año.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas¹⁰ fue de 8,56 millones**, 176.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 20,7%**, la cifra más baja desde que comenzaron los registros en 1971.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio¹¹ en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **augmentó un 3,9%** excluyendo las bonificaciones y un 3,7% incluyéndolas. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se incrementó un 1,9%** excluyendo las bonificaciones salariales y un 1,8% incluyéndolas.

⁷<https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/lfs>

⁸ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

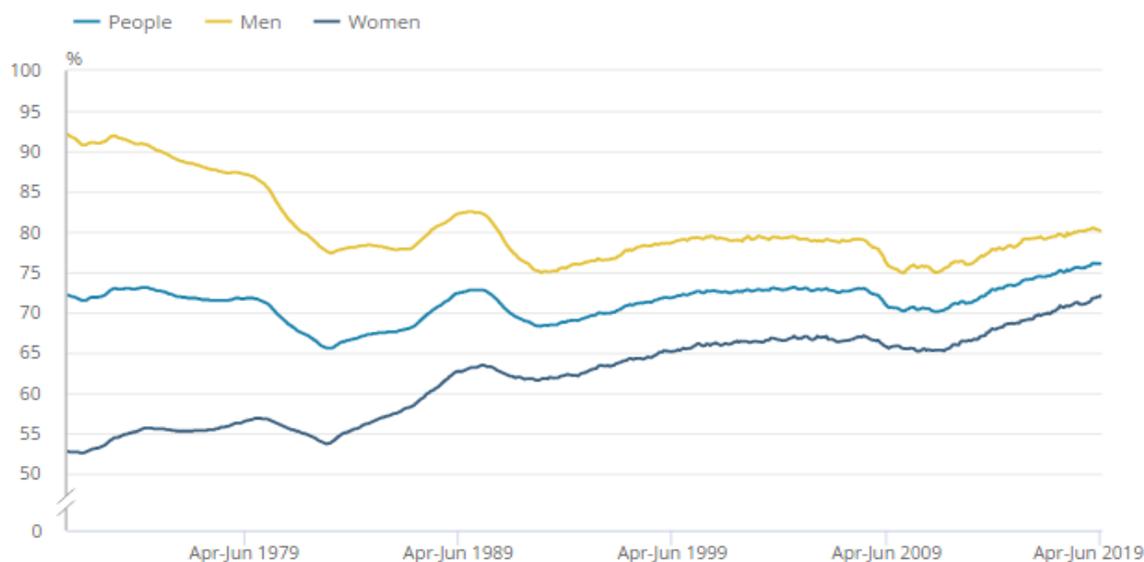
⁹ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

¹⁰ 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.

¹¹ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

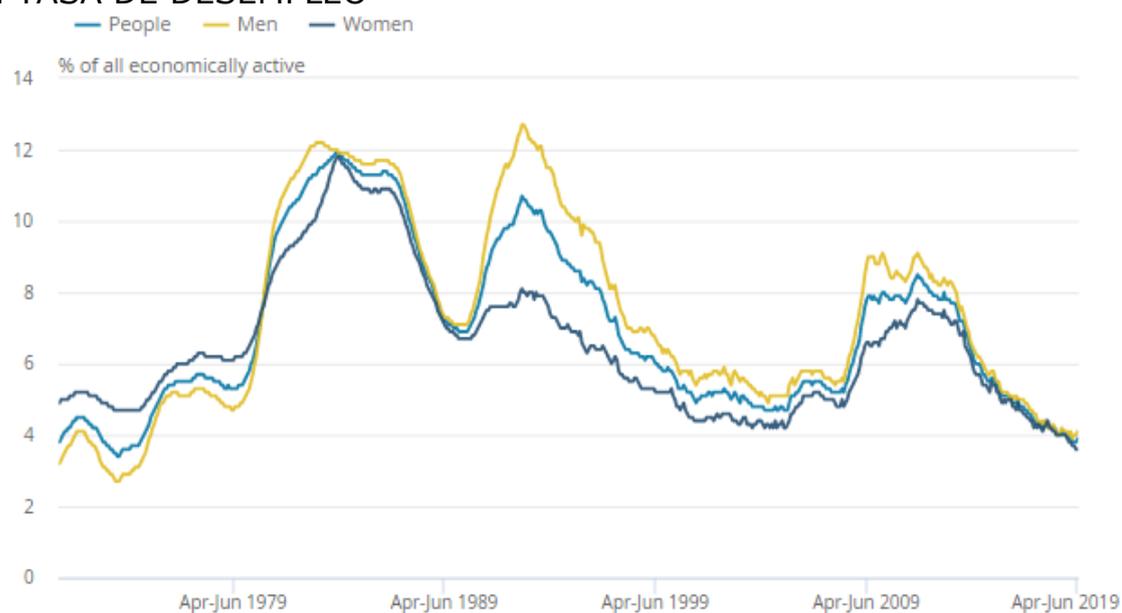
A continuación, se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo, con ajuste estacional, desde el trimestre enero a marzo 1971 al periodo abril-junio 2019 desglosado en mujeres, hombres y total (mujeres en azul oscuro, hombres en amarillo y total en azul claro).

1. TASA DE EMPLEO



Source: Office for National Statistics - Labour Force Survey

2. TASA DE DESEMPLEO



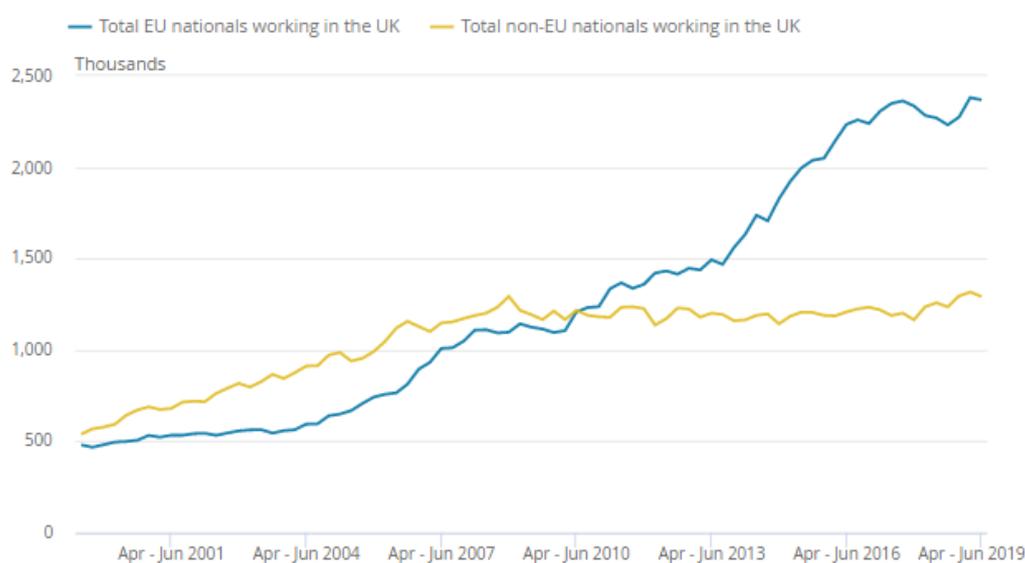
Source: Office for National Statistics - Labour Force Survey

El salario semanal medio de Gran Bretaña en el trimestre abril-junio 2019 en términos nominales fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) creció respecto al año anterior un 3,9% sin tener en cuenta la inflación y un 1,9% ajustado por la misma.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) creció respecto al año anterior un 3,7% sin tener en cuenta la inflación y un 1,8% ajustado por la misma.

En junio de 2019, el salario medio bruto se situó en 505 libras /semana en términos nominales y en 469 libras/ semana en términos reales.

Por último, las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen, de forma trimestral. Según los mismos, en el trimestre abril-junio 2019 había **2,37 millones de ciudadanos de UE trabajando en Reino Unido**, un aumento de 99.000 en términos anuales. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE aumentó en 34.000, alcanzando los 1,29 millones.



Source: Office for National Statistics - Labour Force Survey

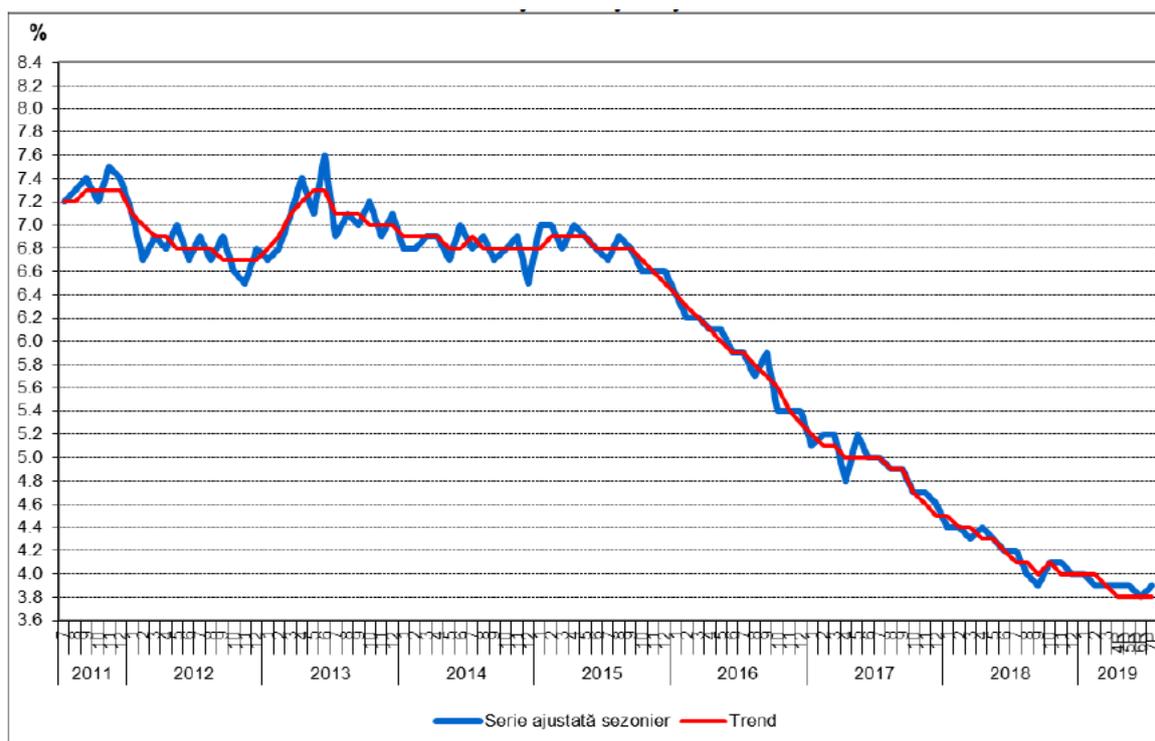
RUMANÍA

DESEMPLEO EN JULIO

En julio de 2019, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 3,9 %, una décima más que en junio.

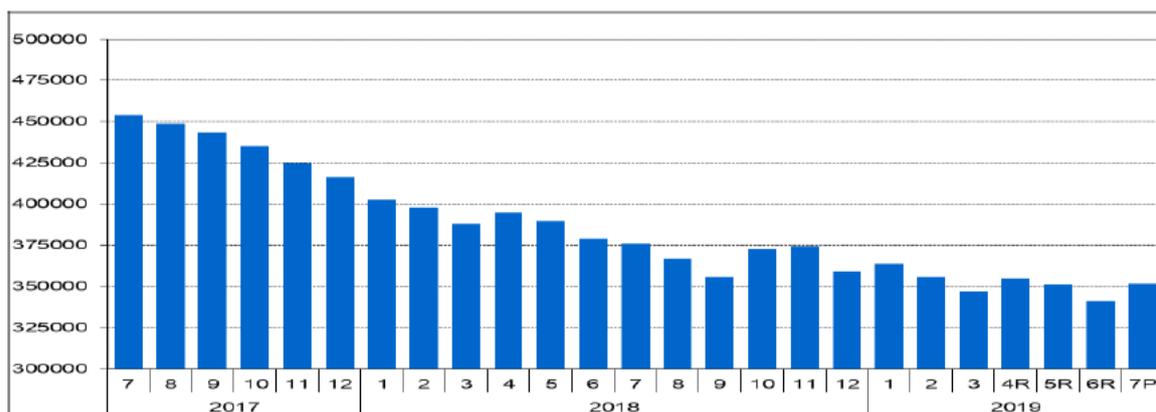
El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de julio de 2019 fue de 352.000 personas, registrando un aumento frente al mes anterior (341.000) y una disminución respecto al mismo mes del año anterior (376.000). Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,1 puntos a la de las mujeres (respectivamente 4,4% y 3,3%). La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) en junio (último dato disponible), registraba un 16,2%, siendo del 15,1% para los hombres y del 18,0% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Los datos de abril, mayo y junio de 2019 han sido revisados; los de julio son provisionales

Número de desempleados de julio de 2017 a julio de 2019



Los datos de abril, mayo y junio de 2019 han sido revisados; los de julio son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

	2018						2019						
	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul
TOTAL													
15-74 años	4,2	4,0	3,9	4,1	4,1	4,0	4,0	3,9	3,9	3,9	3,9	3,8	3,9
15-24 años	16,1	16,1	16,1	15,4	15,4	15,4	15,4	15,4	15,4	16,2	16,2	16,2	ND
25-74 años	3,2	3,2	3,1	3,3	3,2	3,1	3,2	3,1	3,1	3,1	3,0	2,9	3,1
Hombres													
15-74 años	4,7	4,6	4,4	4,7	4,7	4,6	4,4	4,3	4,2	4,3	4,2	4,1	4,4
15-24 años	15,4	15,4	15,4	15,6	15,6	15,6	14,7	14,7	14,7	15,1	15,1	15,1	ND
25-74 años	3,8	3,9	3,6	3,8	3,8	3,7	3,5	3,5	3,4	3,5	3,3	3,3	3,6
Mujeres													
15-74 años	3,4	3,3	3,2	3,4	3,3	3,2	3,6	3,5	3,4	3,5	3,4	3,4	3,3
15-24 años	17,1	17,1	17,1	15,2	15,2	15,2	16,4	16,4	16,4	18,0	18,0	18,0	ND
25-74 años	2,5	2,3	2,3	2,6	2,5	2,4	2,7	2,6	2,6	2,5	2,5	2,5	2,5

Los datos de abril, mayo y junio de 2019 han sido revisados; los de julio son provisionales

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES EN ALEMANIA

Índice

1. La formación para el empleo de los trabajadores en la actual legislatura.
 - 1.1. La Ley para reforzar las oportunidades de cualificación y para una mayor protección en el seguro de desempleo
 - 1.2. La Estrategia Nacional para la formación para el empleo para el Empleo
 - 1.3 Otras iniciativas en materia de formación para el empleo de los trabajadores
2. La situación de la formación para el empleo de los trabajadores
 - 2.1. La financiación de la formación para el empleo
 - 2.2. Los principales instrumentos de la formación para el empleo de los trabajadores

1. La formación para el empleo de los trabajadores en la actual legislatura.

La formación para el empleo de los trabajadores es uno de los ámbitos de actuación centrales del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS) por los siguientes motivos:

- el aumento de los requisitos de cualificación,
- la creciente escasez de trabajadores cualificados y
- la progresiva digitalización.

Por ello, el Gobierno considera que la formación para el empleo es un instrumento importante de la política del mercado laboral para apoyar eficazmente los procesos de transformación del mercado laboral, especialmente con la adquisición de cualificaciones profesionales.

En este sentido, la formación para el empleo ocupa en esta legislatura un lugar central en la agenda del Ministerio de Trabajo, que ha definido una estrategia para implicar a las diferentes administraciones, agentes sociales y a la sociedad en general.

Este objetivo viene recogido en el *Acuerdo de Gobierno* firmado por CDU, CSU y SPD el 12/3/2018. En este documento los partidos se comprometen a:

- Desarrollar una Estrategia Nacional para la Formación para el Empleo
- Concentrar las ofertas de formación para el empleo
- Reestructurar la Agencia Federal de Empleo, reforzando sobre la asesoría y la financiación de programas
- Poner en marcha proyectos piloto de formación para el empleo.

1.1. La Ley para reforzar las oportunidades de cualificación y para una mayor protección en el seguro de desempleo

El 30 de noviembre de 2018, el Bundestag aprobó la Ley sobre las oportunidades de cualificación (Ley para reforzar las oportunidades de cualificación y para una mayor protección en el seguro de desempleo), que entró en vigor el 1 de enero de 2019.

La Agencia Federal de Empleo (*Bundesagentur für Arbeit* - BA) ha apoyado hasta ahora principalmente a los desempleados, a los trabajadores poco cualificados y a los trabajadores de más edad, pero sólo de forma limitada a los que tienen un empleo remunerado. No obstante, dado que todos los trabajadores se ven afectados por el cambio estructural digital y demográfico en el mercado de trabajo y requieren acceso a formación continua, el BMAS pretende con esta ley reorientar los servicios de formación para el empleo y asesoramiento en materia de cualificaciones y, por otra parte, ampliar su apoyo económico permitiendo que todos los trabajadores - independientemente de su formación, edad y tamaño de la empresa en la que trabajo - puedan recibir acceder a programas de formación para el empleo si desean adaptar y seguir desarrollando sus cualificaciones profesionales.

Los trabajadores interesados en formación para el empleo deberán plantear su necesidad formativa a los representantes de los trabajadores y a los directivos de la empresa. Los respectivos gestores de caso de las agencias de empleo deciden en cada caso si el trabajador tiene derecho a la financiación y qué medidas pueden mejorar sus oportunidades en el mercado laboral. Sin embargo, también el empresario decide si la formación para el empleo puede tener lugar ya que, en principio, no están obligados a pagar retribuciones a un trabajador durante el período de formación continua.

Un requisito previo para obtener la financiación es que el trabajador haya obtenido su cualificación profesional hace al menos cuatro años y que no haya participado en un programa de formación para el empleo financiado con fondos públicos en los últimos cuatro años. Los trabajadores que reciben prestaciones (adicionales) de conformidad con el Tomo II del Código Social también pueden recibir ayuda si a

través de esta formación pueden mejorar su empleabilidad individual y adquirir cualificaciones profesionales adicionales a través de la formación continua. Este programa no prevé medidas para fomentar el autoempleo.

Para poder ser subvencionados los programas de formación para el empleo debe tener una duración superior a las cuatro semanas, llevarse a cabo fuera de la propia empresa por una entidad que cuente con una certificación y responder a las necesidades del mercado laboral.

Los costes corren a cargo de las empresas y la agencia de empleo. La BA podrá recurrir a sus reservas de aproximadamente 22.500 millones de euros a finales de 2018. El importe de la ayuda proporcionada por la BA depende del tamaño de la empresa:

- Las empresas con hasta diez trabajadores podrán recibir el 100 por ciento de los costes de formación,
- las empresas con diez a 250 trabajadores un máximo del 50 por ciento,
- las empresas con una plantilla superior a los 250 trabajadores podrán recibir hasta el 25 por ciento.

Además, las agencias podrán subvencionar hasta el 100 por ciento del coste de la formación para el empleo de los trabajadores mayores de 45 años o gravemente discapacitados que trabajen en una empresa con un máximo de 250 empleados. Por último, las agencias asumirán parte de los salarios de los trabajadores en las medidas de formación continua.

Esta ley entronca con el proyecto de la BA **Propuestas innovadoras para una formación para el empleo**. Este proyecto piloto contaba con una dotación anual de 5 millones de euros, destinados a financiar iniciativas que tenían como objetivo modernizar las estructuras y los contenidos de la formación para el empleo, adaptándolos al cambio tecnológico, la digitalización y los cambios en las modalidades laborales. La BA puso en marcha un proyecto piloto para poner a prueba diferentes modelos de asesoría en materia de formación para el empleo. Un total de 15 agencias locales ofrecieron un servicio de orientación profesionalizado que – según el informe de evaluación – tuvo buena acogida sobre todo entre los trabajadores con vidas laborales discontinuas. Tomando como referencia los resultados de esta primera fase, en marzo de 2017 se comenzó a implementar en tres agencias un proyecto más ambicioso denominado “Asesoría profesional continua para toda la vida”. El objetivo de la BA es mejorar sustancialmente la asesoría y el apoyo que se presta no solo a los jóvenes en edad escolar, sino también a todas aquellas personas que se encuentran trabajando. La fase piloto finalizó en

2018, la dirección de la Agencia confía en poder trasladar esta experiencia al conjunto de las agencias de empleo a partir de 2019.

Detlef Scheele, presidente de la BA, anunció el 29/7/2019 en una entrevista que destinará 1.100 millones de euros a la formación para el empleo. El objetivo es ofrecer asesoría y cofinanciación de programas concretos para lograr que las empresas y los trabajadores puedan afrontar los cambios estructurales de la economía (digitalización, electromovilidad, etc.). Este plan también hará necesaria una profunda reestructuración de este organismo para poder convertirse en interlocutor de los trabajadores antes de que se produzca una situación de desempleo. Scheele remite a varios proyectos piloto en los que las agencias de empleo colaboran con grandes empresas para adecuar la formación de los trabajadores a las necesidades futuras de los procesos productivos. Para ello buscan la cooperación de actores locales como cámaras y organizaciones de fomento empresarial.

1.2. La Estrategia Nacional para la formación para el empleo para el Empleo

El 12/06/2019 el Gobierno federal, los gobiernos regionales, los agentes sociales y la BA acordaron la Estrategia Nacional para la formación para el empleo para el Empleo.

Firman la Estrategia por parte de la Administración:

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Ministerio de Educación e Investigación
- Ministerio de Economía y Energía
- Conferencia Sectorial de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales
- Conferencia Sectorial de los Ministerio de Economía

Por parte los sindicatos:

- Confederación Alemana de Sindicatos
- Sindicato del metal (IG Metall)
- Sindicato de servicios (ver.di)
- Sindicato de la minería, química y energía (IG BCE)
- Sindicato de la enseñanza (GEW)

Por parte de los empresarios:

- Confederación de las Patronales Alemanas (BDA)

- Federación Alemana de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK)
- Federación de los Oficios Alemanes (ZDH)
- Federación de los Empresarios del Metall (ME)
- Federación de los Empresarios de la Química (BAVC)

El objetivo de esta Estrategia es aunar todos los programas de formación para el empleo y de cualificación con el objetivo de poder afrontar el cambio estructural en el que ya está inmerso la economía alemana. Los firmantes apuestan por crear una nueva cultura de la formación para el empleo para que esta forme parte de la vida de todas las personas para que puedan adaptar sus conocimientos y habilidades a los nuevos requisitos del mundo laboral. Los firmantes se reunirán de forma continua para hacer un seguimiento de la implementación de las medidas. El BMAS y el Ministerio de Educación e Investigación han encomendado a la OCDE el seguimiento de la puesta en marcha de las diferentes medidas que forman parte de la Estrategia. En 2021 presentarán un informe conjunto que permitirá conocer el grado de cumplimiento e identificar aspectos de la Estrategia que necesitan ser revisados.

La Estrategia tiene los siguientes objetivos:

- Mejorar la transparencia y el acceso a la oferta de la formación para el empleo como a la financiación de esta.
- Apoyar de forma especial a los colectivos especialmente vulnerables.
- Apoyar sobre a la PYME en el desarrollo de planes de formación para sus trabajadores.

La estrategia consta de diez áreas específicas, los firmantes especifican en cada apartado los compromisos que contraen en cada apartado.

1. Mejorar la transparencia de la oferta de la formación para el empleo.
2. Ampliar las ayudas a la formación continua, adaptar las ayudas existentes.
3. Crear redes de asesoría para la formación de por vida y mejorar la asesoría a la PYME.
4. Incrementar la responsabilidad de los agentes sociales.
5. Revisar y mejorar la calidad y la evaluación de la formación para el empleo.
6. Visibilizar y reconocer en la formación para el empleo de las competencias informales de los trabajadores.
7. Seguir desarrollando los títulos y la oferta de la formación continua.

8. Convertir los centros de formación en centros de referencia para la formación continua.
9. Mejorar la formación del personal docente de la formación continua, adaptar sus conocimientos a los requisitos del cambio digital.
10. Mejorar las capacidades prospectivas y la estadística de la formación continua

1.3 Otras iniciativas en materia de formación para el empleo de los trabajadores

Cabe destacar otras dos iniciativas en esta materia: el programa *Zukunftscentren* (Centros del Futuro) y la propuesta del ministro de Trabajo y Asuntos Sociales denominada *Trabajo para mañana*.

Programa Zukunftscentren

El objetivo principal del programa es apoyar a los länder del este a afrontar los grandes procesos de cambio y, sobre todo, conferir a estos un carácter social. Tiene por objeto promover las competencias de autoaprendizaje y organizativas de las pequeñas y medianas empresas (PYME) y apoyar a sus trabajadores, así como a los trabajadores por cuenta propia, en particular a los autoempleados, en los procesos de cambio y reforzar su rendimiento y capacidad competitiva.

Para ello, el Ministerio ha puesto en marcha

- cinco centros (uno en cada uno de los länder del este del país) para explorar las necesidades y las posibilidades de la digitalización sobre todo para la PYME. Uno de los temas prioritarios serán los nuevos formatos de la formación para el empleo. Participarán en estos centros empresas, centros de investigación y organismos públicos como las agencias de empleo,
- un centro dedicado a la investigación de las condiciones laborales en la economía en plataforma, así como a la coordinación del conjunto de centros,
- un centro que será un *think-tank* para los autónomos en la economía en plataforma y autónomos sin trabajadores a cargo y
- una plataforma en internet que servirá para divulgar los resultados de los siete centros.

La financiación de los centros está garantizada desde el 1/8/2019 hasta el 30/6/2020, el proyecto cuenta con 36,7 millones de euros para todo ese período. La convocatoria fue publicada el 13/3/2019, el 25/6/2019 el BMAS dio a conocer los organismos seleccionados:

- Meklemburgo Antepomerania: Universidad de Rostock (cátedra de pedagogía de la economía)
- Brandenburgo: f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH
- Sajonia-Anhalt: f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH
- Sajonia: RKW Sachsen GmbH Dienstleistung und Beratung
- Turingia: Ernst-Abbe Hochschule Jena
- Centro de coordinación: Arbeit und Leben Sachsen e.V.

El proyecto de ley para “Trabajo para mañana”

La iniciativa más reciente es el anuncio por parte del ministro (13 de agosto) de un plan denominado “Trabajo para mañana” con dos objetivos: garantizar empleo ante una posible crisis coyuntural y afrontar cambios del mercado de trabajo debidos a la digitalización. Consta de cinco puntos, destacando ayudas para la formación, mejoras de la prestación para reducción de jornada y la introducción del derecho a formación profesional para desempleados y trabajadores sin titulación. La previsión es presentar un proyecto de ley en octubre.

El acceso a la prestación para la reducción de la jornada será más fácil y se vinculará a la formación para el empleo. De acuerdo con la propuesta del ministro Heil la BA incluso asumirá las cotizaciones a la seguridad social que corresponden al empresario siempre y cuando el trabajador participación en un programa de formación para el empleo.

Dicha prestación para trabajadores afectados por la reducción de jornada por motivos coyunturales fue el principal instrumento para garantizar la flexibilidad interna de las empresas durante la crisis económica en 2019. El objetivo de esta prestación, competencia de la BA, es garantizar los puestos de trabajo, permitir que las empresas mantengan en su plantilla trabajadores especializados y compensar, al menos parcialmente, parte de la pérdida salarial que supone la reducción de jornada, con el objeto de evitar despidos manteniendo el mismo número de puestos de trabajo, pero reduciendo la jornada.

La reducción salarial se regula con las siguientes condiciones: los trabajadores con hijos a cargo perciben el 67% de la diferencia entre el neto de su nómina habitual y el neto correspondiente a la jornada reducida (ejemplo: si el neto por jornada completa es 100 y el neto por jornada reducida es 75, la prestación será de 19 (el 67% de 25)). Si el trabajador no tiene hijos a cargo, la prestación baja del 67% al 60%). El salario neto resulta de deducir del salario íntegro los impuestos en función del tipo impositivo personal y una cuota unificada a la seguridad social del 21%. La prestación por reducción de jornada no está sujeta a tributación, si bien se tiene en cuenta a la hora de gravar otros ingresos. Durante la crisis, llegaron a percibir esta prestación en un solo mes un total de 1.516.451 trabajadores en cerca de 59.200 empresas.

Con su iniciativa, el ministro Heil hace suya la propuesta del sindicato del metal de crear una prestación para la reducción de la jornada por motivos de transformación, centrada en garantizar la estabilidad del empleo a través de la formación de los trabajadores de sectores especialmente afectados por la digitalización. La propuesta sindical prevé varios requisitos para poder solicitar la prestación:

- una reducción de la actividad empresarial por cambios en los procesos y productos que debería afectar al menos a un 10% de la plantilla,
- un acuerdo de formación firmado por el comité de empresa y el empresario y que
- el trabajador haya participado en una evaluación de sus cualificaciones individuales de la Agencia Federal de Empleo.

La Federación Alemana de Sindicatos (DGB) ha saludado la propuesta del ministro, mientras que las principales organizaciones de la patronal se muestran algo más distantes e insisten que la decisión sobre los programas concretos de formación para el empleo debe seguir siendo competencia exclusiva de los empresarios.

2. La situación de la formación para el empleo de los trabajadores

La formación profesional para el empleo en sus dos vertientes – formación dirigida a personas en situación en desempleo y formación para trabajadores ocupados - tiene cada vez mayor importancia para garantizar la adecuación de los conocimientos de los trabajadores y la inserción laboral de las personas desempleadas en un contexto de rápida innovación, impulsada sobre todo por la digitalización y la

eliminación de un número cada vez mayor de puestos de trabajo que requieren poca formación.

La otra columna de la formación para el empleo es la que se ofrece a los trabajadores ocupados, bien por las propias empresas, bien por las administraciones públicas. El porcentaje de empresas que ofrecen formación para el empleo a sus empleados y el de trabajadores que participan en estas medidas ha aumentado continuamente en los últimos años. En 2016, el 53% de las empresas ofreció alguna medida de formación para el empleo (2001: 36%) en las que participó el 35% de los trabajadores (2001: 18%). Llama la atención las diferencias en la participación en la formación para el empleo en función del perfil de los trabajadores y las características de la empresa. El porcentaje de mujeres es superior al de los hombres (38% y 33% respectivamente), el de trabajadores altamente cualificados es mayor al de aquellos que no tienen formación (44% y 20%) y el de los trabajadores mayores de 50 años (27%) inferior a la media (35%).

En lo relativo al nivel de formación y el tamaño de la empresa llama la atención que el índice de participación de trabajadores con un nivel de formación bajo es mayor en las empresas grandes que en la PYME (21% y 9% respectivamente). La participación de las empresas que ofrecen programas de formación para el empleo a sus trabajadores varía enormemente entre los diferentes sectores. Mientras que el 86% de las Administraciones Públicas y el 81% de la sanidad, los servicios sociales y la educación ofrecen formación para el empleo a sus trabajadores, solamente el 34% de las empresas del sector de bienes de consumo está implicado en la formación para el empleo de sus trabajadores.

Otro factor para tener en cuenta es el grado de implantación de dispositivos y herramientas digitales en las empresas. El 71% de las empresas que presentan un grado de implantación elevado o muy elevado ofrece formación para el empleo frente al 41% de las empresas en las que estos dispositivos tienen poca o ninguna importancia. El otro factor decisivo es el de la actividad exportadora de la empresa en la industria. El 58% de las empresas con actividad exterior - que representa el 31% sobre el total de la industria - asume total o parcialmente el coste de la formación para el empleo de sus trabajadores o permite que la formación se realice durante la jornada laboral, frente al 34% de las empresas con una actividad exterior baja.

El instituto de investigaciones de la BA analiza la participación de los trabajadores en los programas de formación para el empleo. Llega a la conclusión que solo el 27% de los trabajadores con tareas altamente rutinarias y por ello especialmente vulnerables a la digitalización han participado en alguna medida de formación para el empleo. Este porcentaje es 14 puntos superior en el colectivo menos

expuestos a los efectos de la digitalización y, por ello, con un riesgo inferior a perder su puesto de trabajo. El porcentaje de participación no depende necesariamente del nivel de formación, la edad o la nacionalidad. Los autores destacan que los factores decisivos son las actividades de formación de las empresas, sus estructuras internas y el apoyo que la empresa brinda a los trabajadores, en especial si la empresa concede tiempo libre al trabajador o incluso asume parte del coste.

El sistema alemán de formación para el empleo no diferencia de forma tan nítida como el español entre la formación de demanda y la de oferta. Además de conceder un considerable margen de decisión al trabajador o al desempleado en la selección de la medida formativa, confiando el diseño de los programas específicos a las empresas del sector, opta en muchos casos por un mix de las fuentes de financiación (empresario, trabajador y pública) y las modalidades de ayudas públicas (subvención directa, bonificación).

2.1. La financiación de la formación para el empleo

La fuente principal de financiación de la formación para el empleo de los trabajadores ocupados recae en las empresas y, al menos en parte, en los trabajadores. Además, ambos pueden recibir una subvención pública para participar en alguno de los programas de formación para el empleo para trabajadores ocupados. En 2015 solamente el 24% de las empresas exigió a sus trabajadores que asumieran total o parcialmente el coste de la formación (2005: 30%) y el 71% de los programas de formación se realizaban durante la jornada laboral (2005: 60%). Algunos autores cifran en 10.600 millones de euros (en 2012) el gasto de las empresas privadas y de las administraciones en la formación para el empleo o para el empleo de sus trabajadores.

2.2. Los principales instrumentos de la formación para el empleo de los trabajadores

El principal instrumento de formación para el empleo de personas desempleadas de los trabajadores en riesgo de ser despedidos por no disponer de un nivel de formación adecuado es el denominado **talón de formación (Bildungsgutschein)**, gestionado por las administraciones públicas (agencias de empleo de distintos niveles y los jobcenter). La introducción del talón de formación en 2003 supuso conceder al interesado un mayor grado de autonomía en la selección y gestión de la oferta formativa. El organismo correspondiente puede expedir un talón de formación siempre y cuando llegue a la conclusión de que la participación en la medida específica elegida por el interesado facilitará su inserción laboral o su permanencia en el mercado de trabajo. Es requisito que antes de la expedición de talón

se haya producido una entrevista con el funcionario de la agencia y que la medida y la empresa que la ofrezca hayan obtenido una acreditación. Dicho talón puede tener una vigencia temporal o una limitación geográfica.

En cuanto a la población desempleada, durante la formación, la persona mantiene su derecho a recibir una prestación contributiva o no contributiva por desempleo. El talón de formación no solo cubre la matrícula de la medida sino también el material didáctico, tasa de exámenes, ropa de trabajo, transporte y alojamiento y el gasto que ocasione la atención de menores a cargo.

La BA dispone de una plataforma online (<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>) que recoge el conjunto de la formación para el empleo. De los 3.918.374 cursos registrados con fecha 03.09.2019 un total de 3.842.162 respondían a cursos acreditados para recibir un talón de formación.

Una buena práctica en este apartado es el **Programa Formación para el empleo de trabajadores poco formados y de trabajadores mayores (WeGebAU)** de la Agencia Federal de Empleo, puesto en marcha en 2006. Se trata del primer programa específico para fomentar la formación para el empleo de trabajadores mayores ocupados y trabajadores con poca formación. Este programa contó en 2016 con 280 millones de euros y en enero de 2017 con un total de 30.778 participantes, el 67,8% de ellos mujeres. Esta cifra supone un incremento frente a los 23.600 participantes del año 2015, pero una caída en comparación a los 102.450 participantes registrados en 2010. Las agencias de empleo pueden financiar la formación para el empleo de trabajadores mayores de 45 años en una PYME de forma parcial o total.

El programa contempla además otras dos vías de financiación. Por un lado, las agencias de empleo podrán financiar también la formación de trabajadores más jóvenes siempre y cuando el empresario asuma el 50% del coste de la medida. La vigencia de este instrumento, en principio limitada hasta 2014, fue ampliada hasta 2019. Por otra parte, los empresarios que permitan que el trabajador realice una formación para el empleo dirigida a la obtención de un título profesional podrán obtener una bonificación parcial de las retribuciones.

Un informe del instituto de investigaciones de la Agencia Federal de Empleo aclara que el principal efecto de esta medida es que los participantes logran mantenerse más tiempo en una actividad laboral si bien no reduce el riesgo de caer en una situación de desempleo. Además, se benefician sobre todo los trabajadores con jornada parcial.

Otras iniciativas en la materia son:

Iniciativa "Primera formación de adultos jóvenes" ("Future Starters"). Su objetivo es intentar que 120.000 jóvenes de entre 25 y 35 años adquieran una titulación de una primera formación o una formación continua. Con la formación para el empleo a tiempo parcial se ayuda a compatibilizar mejor la profesión y la familia y también ofrece perspectivas profesionales a jóvenes con obligaciones familiares.

Programa de financiación "Integración a través de la cualificación (IQ-Netzwerk). El objetivo del programa nacional, financiado por el FSE, de apoyo es mejorar las oportunidades de los migrantes en el mercado laboral de Alemania a través de una mejora de sus cualificaciones (incluido el reconocimiento de las obtenidas en otros países). Está impulsado por el Ministerio de Trabajo y la BA y el Ministerio de Educación son socios de cooperación. Uno de los ejes de acción es el apoyo de las instituciones reguladoras responsables de las ofertas de integración en el mercado laboral.

Iniciativa para acompañar el cambio estructural (IFLAS Initiative zur Flankierung des Strukturwandels). Se trata de un programa gestionado por las agencias de empleo y tiene como objetivo lograr que desempleados y trabajadores con poca cualificación obtengan un título profesional en alguna profesión con demanda no cubierta en esa región. El programa sirvió además para elaborar formaciones modulares conducentes a la obtención de un título profesional, un instrumento idóneo para aquellos desempleados a los que les resulte difícil realizar una formación completa. El gasto ascendió en 2016 a 340,7 millones de euros. En 2015, un total de 30.000 personas participaron en medidas de formación para el empleo financiadas a través de IFLAS.

Bonificación para la formación (Bildungsprämie), gestionada por el Ministerio Federal de Educación, cuyo objetivo es facilitar el acceso a la formación para el empleo de trabajadores con ingresos bajos. Si los trabajadores cumplen los requisitos (tener más de 25 años, trabajar al menos 15 horas a la semana y tener ingresos anuales inferiores a 20.000 euros) cada dos años podrá solicitar y recibir una bonificación de hasta 500 euros para un programa de formación para el empleo que hayan elegido y cuyo precio sea inferior a 1.000 euros. Aproximadamente, 300.000 personas han obtenido la bonificación desde su puesta en marcha en 2008.

**RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

BÉLGICA

INFORME SOBRE LAS RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

DIFERENCIAS OBSERVADAS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO, DE LA EDAD, DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA Y DEL SECTOR DE ACTIVIDAD PRIVADO DEL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA SUJETA AL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL BELGA

Introducción.- Para los trabajadores asalariados, el abono de los salarios de forma inmediata y directa a través de la remuneración económica, constituye la base fundamental de su nómina mensual, que comprende evidentemente una remuneración mensual básica, pero asimismo, el empresario puede acordar con el trabajador el abono de otras retribuciones complementarias en especie, prestaciones, servicios, seguros, etc.

Hoy en día un salario competitivo y atractivo forma parte de la política moderna en materia de recursos humanos de las empresas. En la actualidad la nómina comprende pues, no solamente la remuneración básica mensual, sino también otras ventajas bajo diferentes formas complementarias, remuneraciones en especie o de diferente naturaleza.

Las más conocidas son los llamados cheques de comida, los planes de pensiones complementarios, los seguros médicos complementarios, los coches de empresa, o el reparto de bonos, de acciones, de garantías o de stock-options de las empresas. Esta política de los departamentos de Recursos Humanos de las empresas en materias de salarios ha evolucionado rápidamente.

Pero desde la perspectiva política, era absolutamente necesario conocer estas formas de remuneración complementarias, tanto las formas más clásicas, como las formas más modernas que conforman actualmente el salario, es decir, era preciso contar con una foto de las diferentes prácticas de abono de salarios complementarios, haciendo una extrapolación con otros factores en relación con los diferentes tipos de trabajadores asalariados en el sector privado existente en los sectores de la economía Belga.

Por ello, a iniciativa de la Ministra de Asuntos Social y de la Salud Pública y de acuerdo con la Oficina Nacional de la Seguridad Social (ONSS), el Servicio Público Federal de Seguridad Social (SPF), a través de su Dirección General de Seguridad Social (DG BESoc) se ha llevado a cabo un estudio en dos vertientes para conocer la existencia y el valor de las diferentes formas de remuneración salarial.

El estudio se encargó a SD Work, consultora para las empresas y trabajadores, que ha contado para este informe con la Escuela de Gestión de Amberes (Antwerp Management School).

La primera parte del estudio se ha dirigido a realizar un inventario actualizado para poder hacer una estimación cuantitativa de la amplitud y del reparto de las diferentes prácticas salariales complementarias alternativas. Se ha fijado particularmente la atención en las diferencias entre las diversas categorías de trabajadores, los diferentes sectores de gestión y el tamaño de las empresas, fijando igualmente el foco en la perspectiva de género.

En un segundo estudio se ha centrado en constatar la extrapolación de los importes de las diferentes formas de remuneración identificadas en el estudio precedente en el conjunto de población de los trabajadores asalariados del sector privado en Bélgica, por lo que ha sido necesaria una colaboración estrecha y fluida con el servicio del ONSS.

El presente informe se completa, asimismo, con un artículo publicado por el diario L'Echo el día 12 de septiembre 2019 en base a un informe realizado sobre la materia por la Mutualidad Belga Paterna. Su consejero jurídico, Yves Stox, afirma que los empresarios no utilizan demasiado este sistema de abono de retribuciones, en el que la Mutualidad Paterna ve un buen medio de optimizar los costes salariales, así como fidelizar a sus trabajadores. Esta Mutualidad ha hecho un estudio sobre su propia base de datos de 257.000 trabajadores, correspondientes a 169 empresas.

Consideran importante que la empresa comunique periódicamente a sus trabajadores estas otras opciones de retribución, informa Patrick van Hool (director financiero de la Mutualidad Paterna) que a menudo las empresas no informan a sus empleados de las ventajas de estas fórmulas, por lo que aconseja a los empleadores que informen anualmente de las ventajas sociales que puedan recibir.

Están a favor de la optimización de los salarios, aspecto importante para las empresas de nueva constitución con plantillas jóvenes de trabajadores, Patrick van Hool afirma que "los jóvenes viven generalmente el presente y se preocupan poco del futuro. Sin embargo una fórmula como el seguro grupal sería igualmente interesante para ellos, por ejemplo a la hora de comprar una casa, la empresa podría ayudarles a suscribir un seguro sólido o incluso a ayudarle mediante préstamos a bajo interés.

Medios materiales y humanos encargados del proyecto

Para la ejecución del estudio las competencias necesarias han sido reagrupadas en el seno de un equipo multidisciplinar compuesto por colaboradores del ONSS, el grupo de gestión de la escuela de Amberes y la consultora SD Worx.

La metodología utilizada ha consistido en realizar un muestreo a nivel de cálculo de los salarios brutos del año 2018 en la base de datos de la Consultora SD Worx que tiene 1.000 millones de cálculos salariales de un total de 58.000 empresas diferentes.

En este estudio se han instalado algunos filtros de control, tanto a nivel de empresas como de trabajadores, y se ha solicitado a empresas y trabajadores el uso de los datos, sólo para usos estadísticos.

El segundo estudio se apoyaba en los resultados obtenidos y tenía por finalidad estimar los importes medios salariales básicos y los importes de las diferentes formas de remuneración complementaria, cuando esta estimación era adecuada y posible, tales como las ventajas de telefonía e internet, los cheques de comida, las prestaciones familiares complementarias, el reembolso de gastos de transporte personal privado o de transporte público, la utilización de uso privado de los coches de empresa, las indemnizaciones para bicicletas, las acciones o beneficios, las primas de beneficios y los eco cheques.

Hay ventajas alternativas, como el abono de telefonía o internet que están sometidas al pago de cotizaciones a la seguridad social, por el contrario, hay otras retribuciones complementarias como el uso privado de coches de empresa, primas de beneficios y otras remuneraciones recurrentes relacionadas o no con los resultados empresariales (Convención Colectiva de Trabajo 90) que están sometidas al pago de cotizaciones de solidaridad empresarial o de cotizaciones especiales, pero que no cotizan a la seguridad social.

Todos los valores relacionados en el informe con esta segunda parte del estudio, expresan el importe en euros de una ventaja alternativa determinada sobre una base anual. El valor del coche de empresa, en base a tablas, constituye una excepción. Otras ventajas alternativas se calculan en base a un baremo, que no se corresponde exactamente con el valor económico real de la prestación complementaria.

La población objeto del estudio ha sido igualmente seleccionada, la extrapolación se aplica exclusivamente a los trabajadores asalariados sujetos a la Seguridad Social Belga en el sector privado, una población que ronda 2.900.550 personas.

Aspectos considerados en el estudio y su cuantificación

Definición válida del concepto "retribuciones complementarias". Todos los aspectos de las diferentes formas de remuneración que son atribuidos como complemento de la remuneración fija (retribución mensual fija, vacaciones reglamentarias retribuidas y primas de fin de año) a los asalariados y que no constituyen una compensación monetaria estándar del trabajo.

Esta definición comprende algunos elementos claves que es conveniente precisar:

- Una nómina no debe ser considerada como una entidad singular, el recibo de salarios puede efectivamente comprender numerosos elementos y varía considerablemente entre las personas. Se puede percibir, por ejemplo, una prima de beneficios, una prestación por movilidad, cambiar el coche de empresa por un plus de transporte, los cheques de comida y los eco cheques, etc.

— Su naturaleza individual. La remuneración es principalmente considerada como el resultado de un acuerdo individual concluido entre el empleador y el empleado.

— Sin embargo, se debían tener en cuenta otros datos complementarios, relativos a otras formas de remuneración, lo que significa que estas ventajas no pueden ser identificadas, lo que condujo a establecer fórmulas uniformes de medición (cualitativa y cuantitativa), establecer criterios sobre la población del estudio, factores subjetivos, franjas de edad, que cotizaran a la seguridad social belga, tipos de contratos de trabajo de duración indefinida, etc.

Fórmulas uniformes de medición del estudio

Había que establecer unos métodos o formulas uniformes de realizar el estudio, por lo que se adoptaron dos medidas independientes, hacer una medición cualitativa frente a otra cuantitativa.

Medida cualitativa: expresar la composición media del recibo de salarios (qué porcentaje de población percibe cierta remuneración, por ejemplo el porcentaje de trabajadores asalariados que tienen asignados coches de empresa).

Medida cuantitativa: Valorar en importe económico la nómina. Para evaluar cada una de las ventajas alternativas, se examina si el valor real se conoce o no, y si una fórmula de cálculo válida utilizada se basa en las diferentes fuentes, por ejemplo (ventajas de utilizar de un teléfono de empresa para uso privado, en la legislación social y fiscal se establecen baremos tipo para valorar el beneficio; utilización

de un coche de empresa para usos privados, para lo que la legislación social y fiscal establece igualmente baremos tipo que tienen en cuenta el valor del vehículo, la antigüedad y la emisión de CO₂, en el cálculo no se tiene en cuenta la utilización de tarjeta de carburante).

Población sobre la que se ha realizado el estudio

Había que establecer un criterio de la población a la que iba dirigido este estudio o muestreo.

Ámbito subjetivo: Será el conjunto de trabajadores asalariados sujetos a la seguridad social belga, que sería una población muy amplia, por lo que se hicieron algunas acotaciones en el estudio:

- Conjunto de trabajadores asalariados con contratos indefinidos a tiempo completo, como a tiempo parcial a 31/1/2018
- Que pertenezcan a empresas que hayan autorizado el uso de su base datos para estos fines exclusivos (1º trimestre 2019) y que estén afiliados a la Secretaría General de la consultora del estudio SD Worx a 31/1/2018
- De este colectivo, sólo los trabajadores que perciban retribuciones salariales con cargo a sus empresas, excluyéndose del estudio aquellos que perciban otras rentas como Retribución Complementaria de Paro, pensiones, rentas de viudedad, autónomos, enfermos de larga duración, etc.
- Franja de edad fijada entre mayores de 17 años y menores de 66, con una antigüedad superior a seis meses en la empresa a 31/1/2018.
- Trabajadores que coticen exclusivamente a la Seguridad Social en Bélgica.
- Se ha excluido igualmente a los trabajadores a comisión, estudiantes en prácticas, becarios, interinos, artistas, trabajadores temporeros en la horticultura, agricultura y Horeca (sector Hostelería), flexijobs, empleados del hogar, navegantes, etc.

Ámbito del muestreo: El muestreo sobre el que se ha hecho la extrapolación de datos parte de la base de datos de SD Worx durante el año 2018, teniendo en cuenta que dicha base de datos contiene un millón de cálculos salariales pertenecientes a unos 58.000 clientes diferentes.

El estudio arroja unos datos fiables, sobre la base de los distintos aspectos tenidos en cuenta en el estudio:

- Edad: 17 a 29 años; 30 a 39 años; 40-49 años; 50-59 años y de 60 a 66 años.
- Sexo: Mujer/Hombre.

- Categoría profesional: Obreros no cualificados, resto de empleados cualificados.
- Código NACE-Sector de actividad: General, servicios, industria, etc.
- Tamaño de empresa: Pequeñas, medias y grandes empresas.

Tipología de remuneración complementaria

Los diferentes tipos han sido reagrupados en el estudio, de conformidad con los criterios de la SPF de Seguridad Social.

- Teléfono e internet;
- Comida y bebida;
- Prestaciones familiares;
- Préstamos y compras;
- Movilidad;
- Nuevas ventajas relacionadas con la edad;
- Balance de resultados;
- Ventajas sociales;
- Seguros;
- Tiempo libre y regalos;
- Vivienda;
- Energía y medio ambiente

Extrapolación de los diferentes tipos de remuneración

- Remuneraciones complementarias que cotizan a la Seguridad Social;
- Remuneraciones complementarias contempladas en códigos específicos salariales;
- Remuneraciones complementarias que se contemplen en códigos salariales a nivel individual (vía contrato individual de trabajo);
-
- Las observaciones formuladas están suficientemente representadas en el muestreo.

Solo podrán ser tenidas en cuenta en el estudio si responden a las cuestiones anteriores. En caso contrario, no integrarán la extrapolación cuando no sean identificables en el muestreo, o el número de observaciones en el muestreo sea mínimo o en otros casos, cuando el abono de retribuciones complementarias se acuerde una sola vez o de forma esporádica sin abono periódico.

Resultados y consideraciones a tener en cuenta

a) Resultados ponderados: La aplicación de los coeficientes de ponderación sobre las diferentes formas de remuneración dan las estimaciones corregidas por las dos técnicas de rastreo y de estratificación.

b) Técnica de ponderación por el sistema de rastreo: Porcentaje estimado de trabajadores asalariados que se benefician de una ventaja determinada tras la corrección por el método del rastreo (v.gr. utilización del coche de empresa para fines privados - prestación en especie-. Se estima que el 17,15% de los trabajadores disfrutan de esta ventaja).

c) Técnica de ponderación por el sistema de estratificación: Porcentaje estimado de trabajadores asalariados que se benefician de una ventaja determinada tras la corrección por el método de estratificación (v. gr. El mismo ejemplo anterior, siendo el resultado del 17,29%).

d) Diferencias: Hay que aclarar que la forma de ponderar da unas diferencias mínimas entre el 0.01 y el 1,52% que pueden explicarse por la combinación de los siguientes factores: En el caso del rastreo se usa el Código Nacional de Empresas como variable, en el caso de la estratificación considera el beneficio como una combinación de efectos, por ejemplo, cual es el efecto específico sobre la remuneración de una trabajadora en una pequeña empresa.

Formas de remuneración	Técnicas de ponderación en %		Diferencias absolutas en %
	Rastreo	Estratificación	
Uso del coche de empresa con fines privados	17,15	17,29	0,14
Indemnización por transporte –uso vehículo privado-	49,24	49,01	0,22
Indemnización por bicicleta	9,84	10,23	0,39
Indemnización por transporte – transporte público-	7,92	7,80	0,12
Eco cheques	43,43	43,00	0,43
Ventajas no recurrentes relacionadas con resultados de negocio	21,03	20,40	0,63
Acciones o Beneficios	4,50	4,77	0,28
Cheques de comida	61,90	62,05	0,15
Primas	1,54	1,48	0,06
Prestaciones familiares complementarias	2,49	2,48	0,01
Teléfono e Internet	18,62	18,50	0,12

Media ponderada del conjunto de la población de asalariados sujetos a la Seguridad Social Belga.

Por analogía con otras formas de ponderación, la estimación puede tener como finalidad saber a cuánto asciende la ventaja media. Esta media atiende a los siguientes dos criterios:

- Teniendo en cuenta el conjunto de la población de asalariados sujetos a la S.S. Belga para establecer una media, conviene tener en cuenta el número de datos “cero” en el muestreo, correspondiente a aquellos trabajadores que no tienen derecho a ventajas determinadas;
- Teniendo únicamente en cuenta los asalariados cuyo contrato individual o colectivo de trabajo le otorga derecho a percibir ciertas prestaciones complementarias. Con el fin de establecer una media, solo los asalariados que tienen derecho a una ventaja determinada serán tomados en consideración, por lo que esta media será considerablemente más alta.

La consultora del estudio hace algunas observaciones importantes para comprender mejor los datos. Todos los valores expresan el montante de las ventajas salariales en base anual, pero hay excepciones, por ejemplo el denominado “valor catálogo”, que expresa por ejemplo el valor del coche de empresa, como calcular el valor de la ventaja salarial cuando se autoriza a un uso privativo del coche de empresa.

Por otra parte ciertas ventajas complementarias se calculan en base a forfait-baremo, por lo que se admite que ese valor no se corresponda realmente con el valor económico real de la ventaja salarial complementaria.

Asimismo, ciertas ventajas complementarias están sometidas a la cotización de la Seguridad Social.

Otras ventajas están sometidas al pago de cotización de solidaridad o de cotización especial, como por ejemplo la utilización de los coches de empresa para uso privativo, la prima de beneficios y las ventajas no recurrentes relacionados con los resultados económicos de empresa (establecido por el CCT 90).

Media ponderada aplicable al conjunto de los trabajadores asalariados belgas que tienen derecho a percibir remuneración complementaria. Se pone como ejemplo el caso de los “eco cheques” que perciben los asalariados que tengan derecho a percibirlos. Utilizando la técnica del rastreo, da una media de 193,60

euros por año y que el intervalo de confianza oscila entre 193,3 y 193.9 euros. Utilizando la técnica de la estratificación: para el mismo caso se estima un beneficio de 197,7 euros por año y que el intervalo de confianza oscila entre 197.4 y 198 euros.

La extrapolación de datos. La finalidad del estudio es extrapolar los importes medios estimados de las diferentes formas de remuneración con el conjunto de la población de los trabajadores asalariados que cotizan a la Seguridad Social Belga.

Todos los valores expresan el importe en euros de una ventaja determinada en base anual. Existe una excepción, el valor catálogo como hemos indicado anteriormente, como el caso de la remuneración calculada como baremo y el resto de excepciones mencionadas con anterioridad.

Según el sector de actividad: Que una persona perciba o no una remuneración complementaria parece depender en la mayoría de los casos del sector de actividad en el que se trabaje. Ciertas formas de remuneración alternativa, parecen ser normales en ciertos sectores, mientras que son excepcionales en otros. En el sector de la información y comunicación el 63,02% disponen de coche de empresa; siendo del 48,12% en el caso de profesiones liberales, actividades científicas y técnicas; de un 36,87% en los sectores de producción y distribución de electricidad, gas, etc. y del 34,55% para las actividades financieras y de seguros.

Para el resto de sectores profesionales son mucho menos elevados, entre los trabajadores asalariados en el sector de cuidados de la salud y de la ayuda social, el porcentaje de coches de empresa no supone más que el 1,40%.

Atendiendo al género: Al igual que en el caso del sector de actividad, en el de género, parece igualmente tener un mayor impacto. Para 8 de las 11 ventajas salariales complementarias, parece que las mujeres entran mucho menos en consideración a la hora de beneficiarse de ciertos tipos de remuneración complementaria. Los coches de empresas lo obtienen 2,9 veces menos, aunque trabajen en el mismo sector, independientemente del tamaño de la empresa, de la cualificación profesional o de la edad de la trabajadora.

No obstante, se impone cierta matización en este sentido, dado que los niveles de negocio o de remuneración bruta no han sido considerados como variables de control. Elementos evidentemente esenciales para poder hacer un estudio comparativo adecuado. Dado que hay más mujeres que hombres que se benefician de ventajas en materias de abono de los transportes públicos, incluso si la proporción es inversa, sin embargo para las mujeres en comparación

con los hombres. Las mujeres se benefician igualmente más a menudo que los hombres de las indemnizaciones por desplazamiento.

PERSPECTIVA DE GÉNERO	Mujer%	Hombre%
Uso del coche de empresa con fines privados	11,56	24,66
Indemnización por transporte -uso vehículo privado-	53,55	48,02
Indemnización por bicicleta	12,48	10,00
Indemnización por transporte -transporte público-	11,04	6,13
Eco cheques	32,34	50,43
Ventajas no recurrentes relacionadas con resultados	15,21	29,80
Acciones o Beneficios	4,23	6,44
Cheques de comida	61,87	68,36
Primas	1,22	2,13
Prestaciones familiares complementarias	2,37	2,58
Teléfono e Internet	13,50	25,34

Según la edad: El estudio se ha centrado en una población entre 17 y 66 años. Hay una tendencia general en el grupo de edad más joven, entre 17 y 29 años, que recibe muchas menos prestaciones complementarias, excepto las indemnizaciones para el abono de transporte público o el uso de bicicletas.

Según la cualificación profesional: Los trabajadores menos cualificados en general, perciben menos remuneraciones alternativas.

- Los empleados cualificados, perciben 14,8 % más retribuciones complementarias y 42,7 % más coches de empresa.
 - Las retribuciones en acciones o beneficios, la diferencia puede alcanzar el 62,7%.
- En cuanto al plus de transporte, casi no se observan diferencias si se trata de transporte en común (autobuses de empresa), pero el plus de transporte en coche privado es más elevado para los trabajadores poco cualificados.

Según el tamaño de la empresa: En lo relativo a las indemnizaciones por uso de bicicletas, la participación del empresario en los desplazamientos entre el domicilio y el centro de trabajo en los transportes públicos y eco cheques, existe una relación linealmente creciente según la cual las grandes empresas contemplan estas ayudas con más frecuencia que las pequeñas y medianas empresas.

Sin embargo para 8 de las 11 ventajas alternativas, se observa una relación curvilínea. El punto más alto la ostentan empresas que

cuentan entre 500 y 1.000 trabajadores, mientras que la tendencia baja para las empresas de más de 1.000 trabajadores.

Todas tablas publicadas en el informe se pueden consultar en siguiente enlace.

Fuentes:

Door Evelien De Vos – publicado el 16 de julio 2019

<https://socialsecurity.belgium.be/fr/publications/sd-worx-etude-remun>

L'Echo 12/09/2019

<https://www.lecho.be/journal/ipaper/20190912#detail/10161619>

REINO UNIDO

LA INSEGURIDAD EN EL MERCADO LABORAL BRITÁNICO COMO CONSECUENCIA DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

El Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo (*Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD*) publicó el 31 de julio un informe en el que analiza la posible inseguridad a los trabajadores como consecuencia de las nuevas formas de trabajo: la denominada *gig economy*, los contratos cero horas y el trabajo de agencia. Este documento examina una serie de cuestiones que, a juicio del mismo, evidencian que la inseguridad por la flexibilización del trabajo se ha exagerado. Entre los motivos alegados destacan:

- La proporción de empleados que realizan trabajos atípicos en el mercado laboral británico ha permanecido estable en los últimos 20 años.
- Reino Unido tiene un bajo porcentaje de empleo temporal comparado con otros países: el empleo fijo sigue siendo la norma para la mayoría de los trabajadores y el número de este tipo de contratos se mantiene en las mismas cifras desde hace 20 años.
- La mayoría de los trabajadores británicos se sienten seguros en sus empleos. La mayoría de los trabajadores con empleos temporales acceden a ellos por elección, no por necesidad. Además, la protección de este tipo de trabajadores se ha incrementado.

Para llegar a esta conclusión, el CIPD analiza la situación del mercado laboral británico a lo largo de tres secciones que se desgranar a continuación:

1. Inseguridad en el mercado laboral

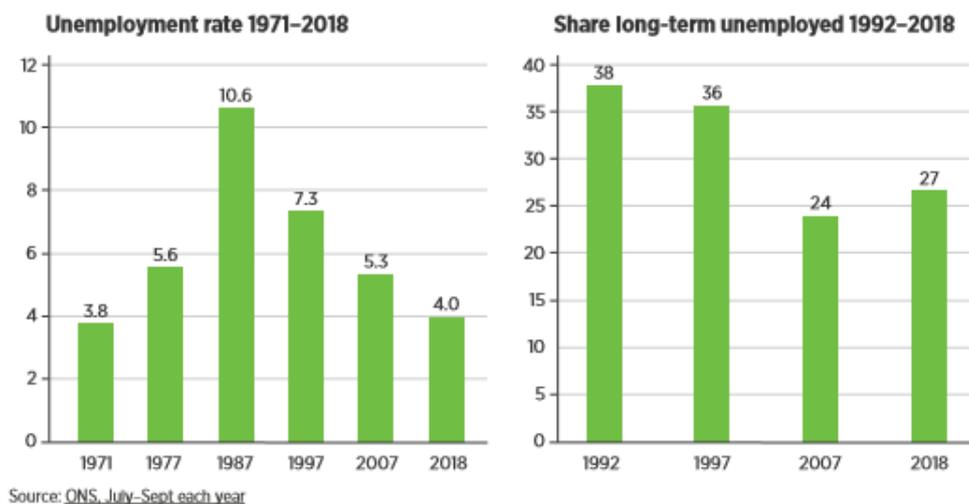
En este apartado se analizan algunas de características del mercado de trabajo que pueden influir en la seguridad laboral.

Desempleo

El desempleo en Reino Unido ha estado a la baja desde la recesión de los años 90. Actualmente se sitúa en torno al 4%, un porcentaje no registrado desde la década de los 70 y no muy por encima de los periodos asociados con el pleno empleo. El porcentaje de

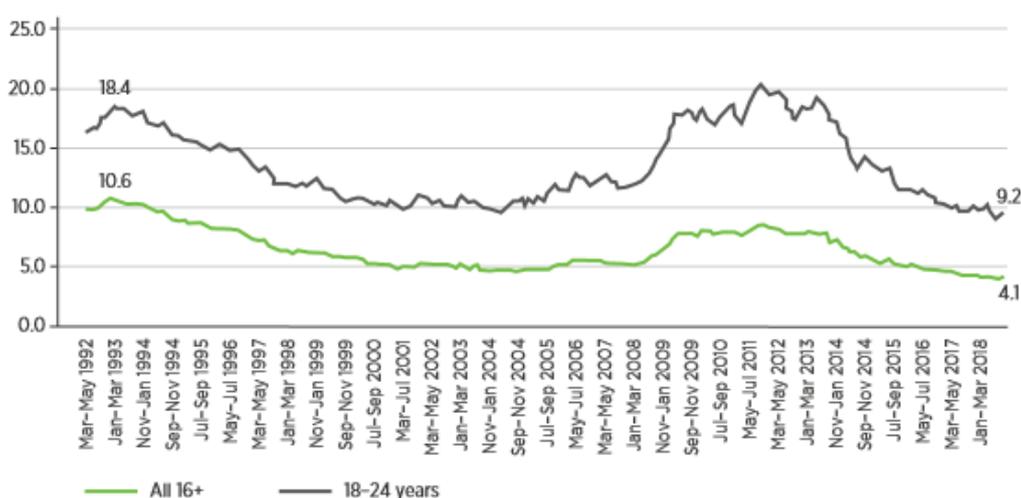
desempleados de larga duración (más de 12 meses) alcanza el 27%, por encima del 24% de 2007 y por debajo del 36% de 1997.

Figure 1: Unemployment in the UK (%)



El desempleo juvenil es un motivo de especial preocupación porque puede poner en riesgo las perspectivas del futuro empleo. En la actualidad la tasa de paro para los jóvenes entre 18-24 años que no estudian a tiempo completo se sitúa por encima del 9%. Entre 1994 y mitad de los 2000 descendió desde el pico de 18,4% hasta menos de un 10%, volviendo a ascender ligeramente hasta el 12% en 2007. Con la última recesión, el desempleo juvenil se disparó hasta alcanzar el 20%. Sin embargo, con la recuperación económica el paro entre los jóvenes cayó rápidamente para situarse por debajo del porcentaje registrado antes del comienzo de la recesión. Aun así, el desempleo disminuyó más rápidamente entre los grupos de mayor edad.

Figure 2: Unemployment among the young, 1992-2018

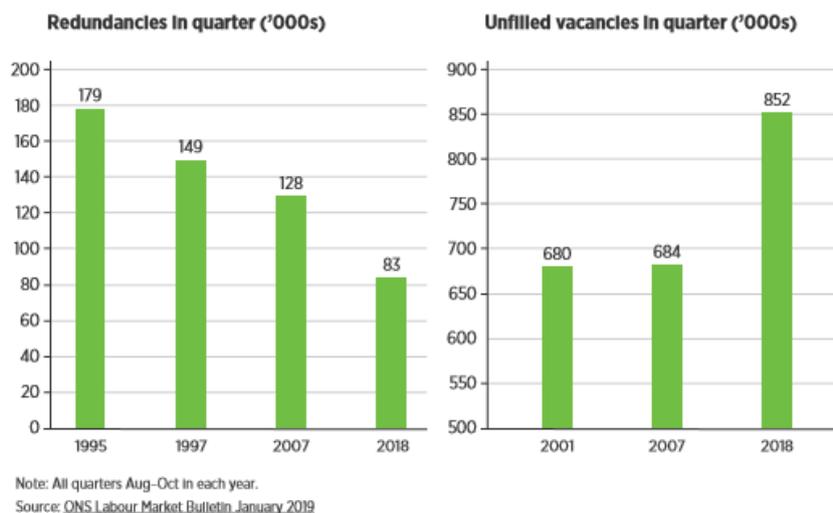


Note: 18-24-year-olds not in full-time education, seasonally adjusted.

Source: ONS Labour Market Bulletin January 2019

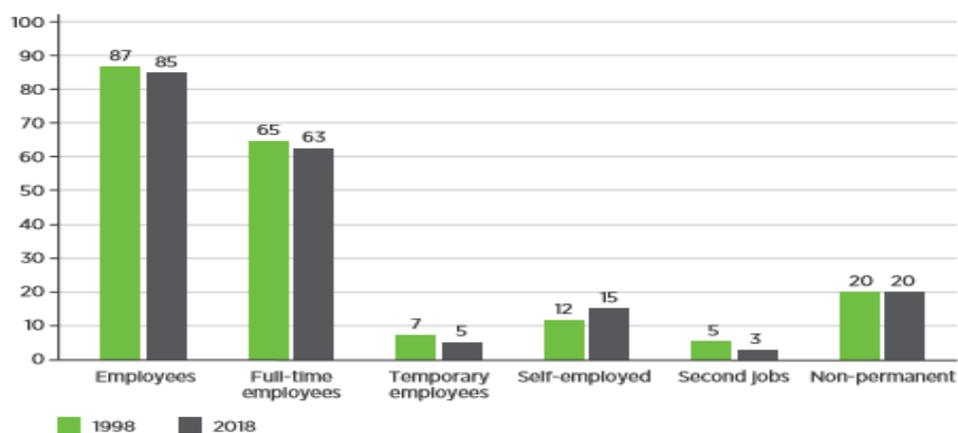
Otros indicadores de la inseguridad en el trabajo son los despidos y los puestos de trabajo vacantes. En cuanto a los primeros, el número de despedidos se situó en 84.000 en el trimestre julio-septiembre 2018, comparado con los 130.000 del mismo periodo de 2007 y con los más de 300.000 registrados en el apogeo de la última recesión (febrero-abril 2009). Por su parte el número de puestos de trabajo vacantes ha ascendido desde los 684.000 de 2007 hasta los 852.000 de 2018.

Figure 4: Redundancies and unfilled vacancies



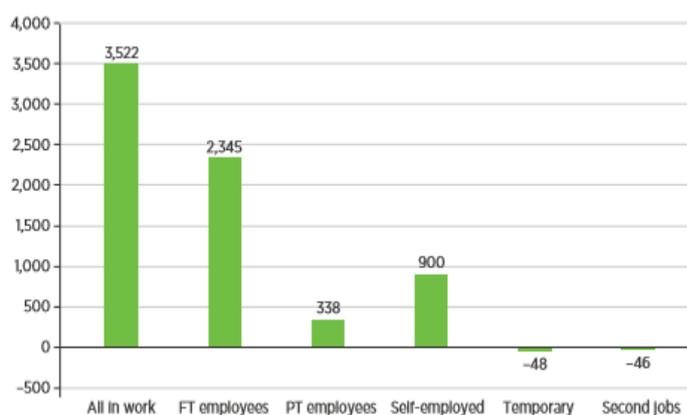
Estructura del trabajo

La inseguridad laboral también se incrementa cuando las estructuras del empleo cambian de forma que conllevan menos trabajos fijos, más empleos que ofrecen menos derechos y privilegios para los trabajadores, y menos empleo estable. En Reino Unido la proporción de trabajo temporal (compuesto por autónomos, trabajadores temporales, incluidos trabajadores con contratos cero horas, y aquellos que participan en programas de empleo gubernamentales) ha variado muy poco a lo largo del tiempo, pasando del 19% al 20% de la fuerza laboral entre 1992 y 2018. Durante la recesión se produjo una importante caída del número de empleos fijos y a tiempo completo y un aumento del empleo temporal y autónomo. Entre 2010 y 2018 se crearon 3,5 millones de empleos, de los que 2,3 millones (67%) eran contratos indefinidos a jornada completa. El trabajo autónomo también creció un 25% (0,9 millones), mientras que el trabajo temporal y el número de trabajadores con dos empleos disminuyeron.

Figure 5: Structure of employment, 1998–2018 (%)

Note: All figures Sept–Nov, seasonally adjusted. Second jobs include self-employed and were 4.6% in 1998 and 3.4% in 2018. Non-permanent total includes temporary employees, self-employed, unpaid family workers and those on a government training scheme. Unpaid family workers and those on government schemes were 0.9% in 1998 and 0.5% in 2018. Zero-hours were 0.8% in 2000 and 2.4% in 2018, but some of the change is due to better reporting rather than increased use.

Source: Author's estimates, ONS statistics: *People by full-time, part-time and temporary workers (seasonally adjusted)*, June 2019

Figure 6: Job growth in the recovery, 2010–18 ('000s)

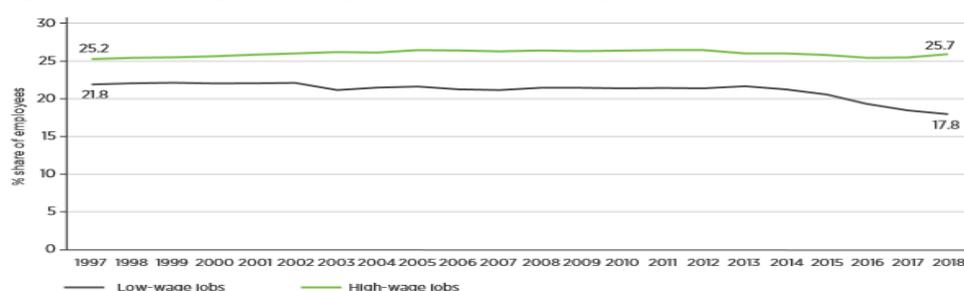
Note: All figures Sept–Nov, seasonally adjusted. Second jobs include self-employed and were 4.6% in 1998 and 3.4% in 2018. Non-permanent total includes temporary employees, self-employed, unpaid family workers and those on a government training scheme. Unpaid family workers and those on government schemes were 0.9% in 1998 and 0.5% in 2018. Zero-hours were 0.8% in 2000 and 2.4% in 2018, but some of the change is due to better reporting rather than increased use.

Source: Author's estimates, ONS statistics: *People by full-time, part-time and temporary workers (seasonally adjusted)*, June 2019

Inseguridad salarial

Aunque el debate se ha centrado mayoritariamente en la inseguridad laboral, un aspecto que ha cobrado importancia en los últimos años ha sido la inseguridad salarial. Ello se ha debido tanto al aumento de los contratos cero horas- en los que los ingresos pueden variar de semana en semana- como a un periodo continuado de débil crecimiento salarial, en el que los salarios reales en términos nominales siguen estando por debajo de los niveles anteriores a la crisis. Un análisis de la Oficina Nacional de Estadística (ONS) ha revelado que el porcentaje de trabajos de baja remuneración ha descendido del 22% de 1997 al 18% en 2018 mientras que la proporción de trabajadores con alta remuneración no ha variado en ese periodo y se sitúa por encima del 25% del total de trabajos.

Figure 9: Incidence of high- and low-pay full-time jobs in the economy, 1997–2018



Note: The ONS uses OECD definitions of high and low pay. Low pay is defined as two-thirds of the median, high pay as 1.5 times the median. In 2017 this gave hourly rates of £9.33 or less for low-paid full-time employee jobs and £21 for full-time employee high-pay jobs.
Source: ONS, *Low and high pay in the UK: 2018*

Figure 8: UK regular weekly earning in real terms, 2005–18 (2015=100)



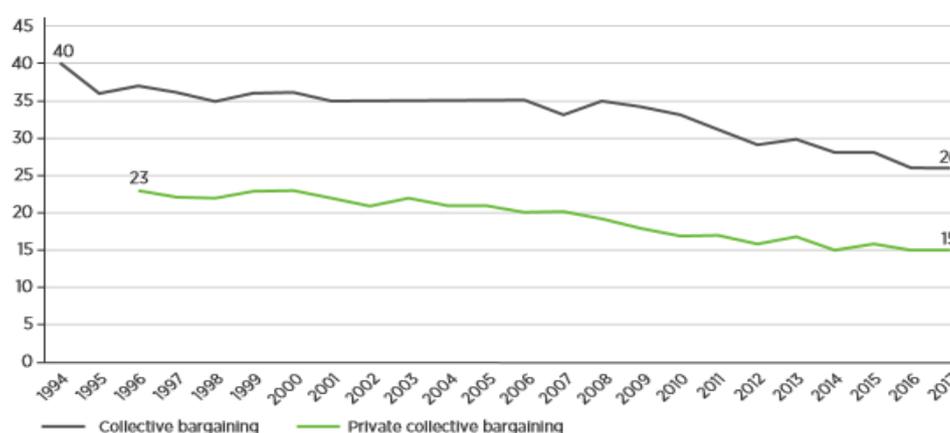
Source: ONS, *Analysis of real earnings and contributions to nominal earnings growth, Great Britain, September 2018*

Legislación e instituciones

La regulación del mercado laboral británico ha aumentado significativamente en los últimos 20 años, especialmente en materias como salario mínimo, tiempo de trabajo, pensiones, legislación contra la discriminación y empleo de inmigrantes. Aunque Reino Unido nunca ha contado con una fuerte protección en materia de empleo, la protección de los trabajadores temporales se ha incrementado en los últimos años. Uno de los cambios más significativos en este ámbito ha sido el papel de la negociación colectiva.

Según la OCDE, en Reino Unido el porcentaje de empleados protegidos por la negociación colectiva cayó del 69% al 36% en 1995, manteniéndose estable hasta 2008. A partir de ese año, volvió a caer hasta situarse en el 26% en 2017. Esto supone que, en el sector privado -donde la presencia de negociación colectiva es menor-, los salarios y condiciones laborales del 85% de los trabajadores se determinan por otros mecanismos diferentes a la negociación colectiva. La afiliación a sindicatos ha seguido un camino similar, descendiendo del 50% de 1980 al 23% de 2017.

Figure 13: Collective bargaining coverage, 1994–2016 (%)



Note: All figures share of employee workforce.

Source: OECD database on trade unions and collective bargaining and BEIS Trade union membership 2017 statistical bulletin¹⁵

Percepción de inseguridad

En este apartado el informe del CIPD destaca, en las conclusiones, que la mayoría de los trabajadores se sienten seguros en su empleo.

Una importante minoría, muchos de ellos con empleos fijos, tiene miedo en caso de ser despedidos de no poder conseguir otro trabajo de iguales características al que ostenta actualmente, así como a los recortes salariales o a sufrir discriminación en su puesto. Algunos de estos temores se agravan entre trabajadores mayores y aquellos cuyos puestos se encuentran en peligro debido a la automatización del trabajo.

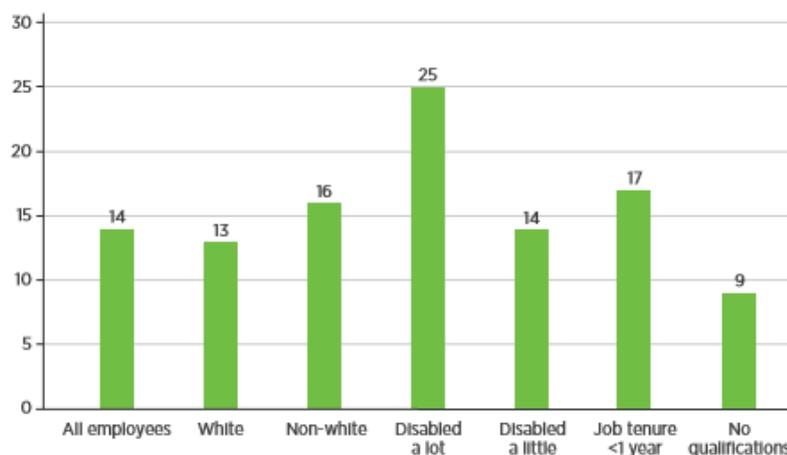
También señala, el documento, que la mayoría de los empleados que realizan trabajo a tiempo parcial o temporal elige estas opciones. Ello les sucede sobre todo a los trabajadores a jornada parcial, autónomos y de la *gig economy*, aunque algunos trabajadores con contratos temporales o cero horas preferirían un trabajo indefinido o con horas de trabajo definidas. Igualmente, a algunos de estos trabajadores les gustaría poder trabajar más horas.

Según CIPD y atendiendo a los datos recabados en este informe, **el mercado laboral actual no es más inseguro**, en términos tanto de percepción como de elección, que hace 20 años. Además, apunta que la percepción de la inseguridad laboral crece en tiempos difíciles y disminuye en los buenos.

A continuación, se examina la percepción sobre la inseguridad laboral en función del miedo a la pérdida del trabajo y la preocupación por encontrar otro, así como otros indicadores tales como el miedo a los recortes salariales y a la discriminación. Igualmente se analizan otros aspectos como el tiempo de trabajo, la temporalidad, el trabajo autónomo, la *gig economy* y los contratos cero horas.

Miedo a la pérdida del puesto de trabajo

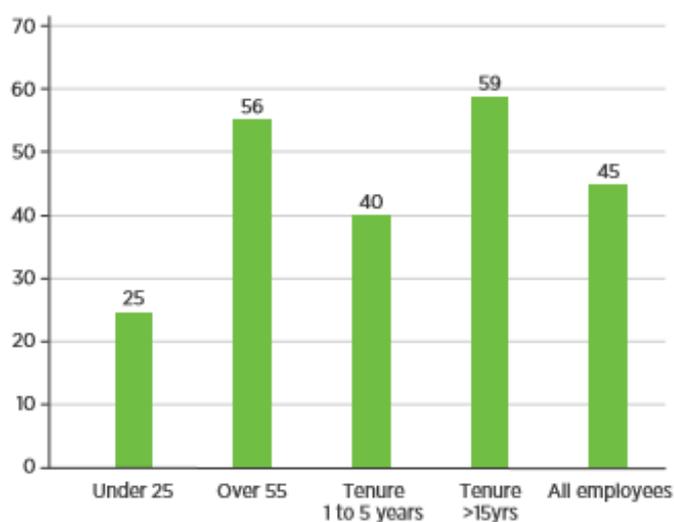
De acuerdo con la encuesta de CIPD [UK Working Lives 2018](#), cerca del 14% de los encuestados manifestó su miedo a perder su puesto de trabajo en los siguientes 12 meses. Existen pocas diferencias por razón de género, edad, duración del empleo, jornada de trabajo (a tiempo completo o parcial), nivel de cualificación, industria y sector (público o privado). Además, existe un fuerte vínculo entre la satisfacción profesional y el miedo a la pérdida del trabajo. Aquellos que señalaron estar descontentos o muy descontentos con su empleo reportaron estar en peligro de perder su puesto en mayor proporción (22% y 43%, respectivamente) que aquellos que estaban contentos o muy contentos (10% y 8%).

Figure 14: Fear of job loss across groups in 2018 (%)

Note: All figures share who said they feared they might lose job in the next 12 months. Disabled workers who reported their disability affected them a lot at work and disabled workers who reported their disability affected them a little at work.

Source: CIPD. (2018) *UK Working Lives: The CIPD Job Quality Index*.

Respecto a la pregunta sobre si podrían encontrar un trabajo de similares condiciones fácilmente, un 46% de los trabajadores no se encontró de acuerdo. Se aprecian más diferencias aquí por razón de edad y permanencia en el puesto de trabajo. Para los mayores de 55 años este porcentaje se incrementa hasta el 56% frente al 25% de los menores de 25 años. Igualmente, un 60% de los que han estado trabajando en el mismo puesto durante 15 o más años, bajando al 40% cuando la duración es de entre uno y cinco años.

Figure 15: Employment insecurity, by age and tenure (2018) (%)

Note: All figures share who disagree with the statement, 'it would be easy to find another job with similar conditions'.

Source: CIPD. (2018) *UK Working Lives: The CIPD Job Quality Index*.

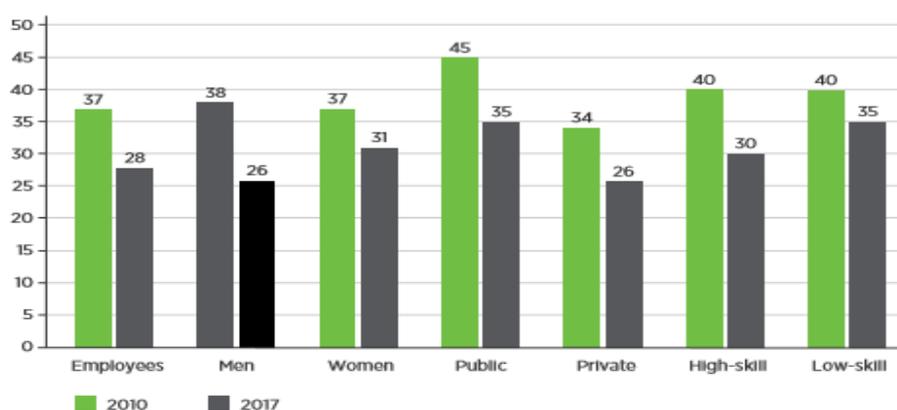
La evidencia sugiere que la percepción de inseguridad laboral se ha mantenido estable a lo largo del tiempo y es muy sensible a los ciclos económicos. Según el [análisis Felstead et al](#) del sondeo de Habilidades y Empleo de 2017 (SES), el porcentaje de trabajadores con miedo a perder su trabajo o muy preocupados por no poder encontrar un buen trabajo era menor en 2017 (9% y 17%, respectivamente) que en el 2000 (17% y 28%). Además, la Encuesta de Actitudes Sociales Británica de 2015 (*British Social Attitudes Survey*) reveló que los jóvenes (de 18 a 34 años) suelen manifestar más que tienen seguridad laboral (77%) que los colectivos de mayor edad, especialmente aquellos entre 45 y 64 años (54%).

Miedo a los recortes salariales y al trato discriminatorio

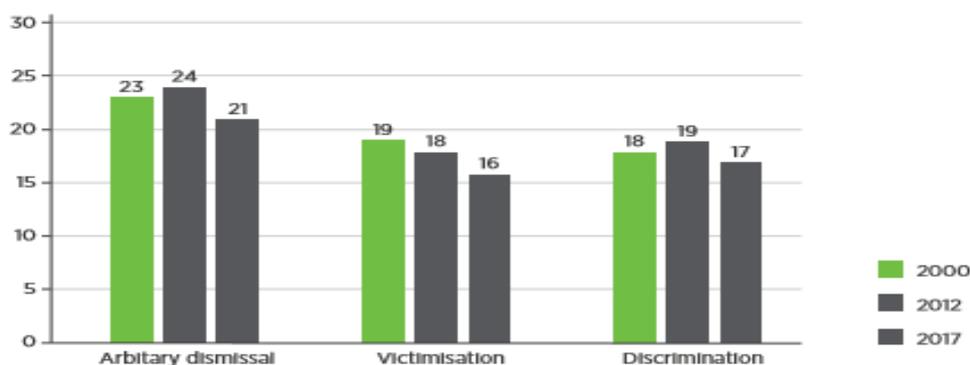
La inseguridad en el trabajo también puede medirse por el miedo a la rebaja de los salarios, así como a sufrir despidos arbitrarios, represalias o discriminación. Según el informe de Felstead et al, en 2017 casi un 30% de la fuerza laboral tenía preocupación por los recortes salariales, siendo este porcentaje mayor entre los trabajadores del sector público (35%) que del privado (26%). A pesar de que la proporción es bastante alta ha caído significativamente desde 2012 para todos los grupos de trabajadores analizados.

En cuanto al miedo a no recibir un trato justo, ese mismo análisis mostraba que los porcentajes no han variado demasiado entre los años 2000 y 2017. La proporción de aquellos que reportaban tener miedo a un despido injustificado ha descendido del 23% al 21%, el de los que tienen miedo a represalias del 19% al 16% y a la discriminación del 18% al 17%.

Figure 20: Share of employees who fear a wage cut, 2012-17 (%)



Source: Felstead et al (2017) *Insecurity at Work in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2017*

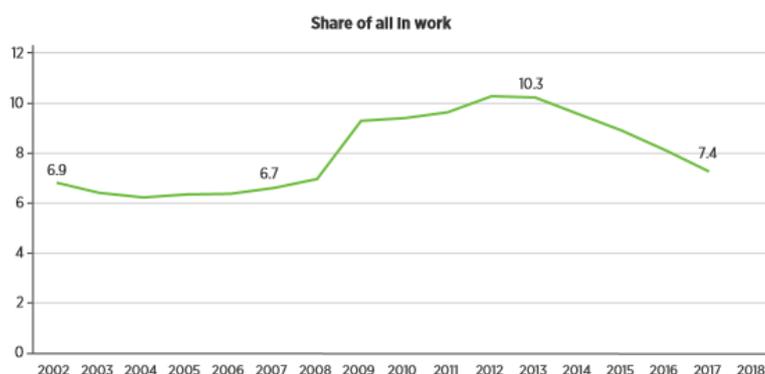
Figure 21: Fear of unfair treatment, 2000–17 (%)

Source: Felstead et al (2017) *Insecurity at Work in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2017*

Situación laboral: elección y preferencias

- **Horas de trabajo**

Uno de los indicadores de la inseguridad laboral es el denominado under-employment (cuando un trabajador realiza menos horas de las que le gustaría). Las estadísticas de la ONS revelan que entre 2002 y 2007 la tasa de under-employment se mantuvo estable por debajo del 7%, incrementándose por encima del 10% durante la crisis para volver al nivel anterior en 2018. En abril-junio de 2018 2,4 millones de trabajadores querían trabajar más horas, un porcentaje del 7,4% del total de empleados.

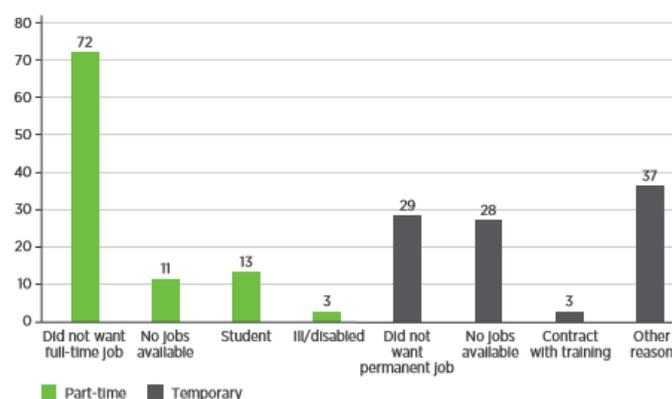
Figure 22: Under-employment in the UK, 2002–18 (%)

Notes: All figures Apr–Jun quarter. Labels are for 2002, 2007, 2013 (the peak year), and latest quarter in 2018. Under-employment defined by ONS as all those who say they want more hours in current job, an additional job, or another job; can take on those hours in two weeks' time; and who currently work 48 hours or less if 18 or over (40 hours or less if under 18). Involuntary part-time is those who say they are in a part-time job because they could not get a full-time job.

Source: Office for National Statistics²⁹

Además, la ONS ofrece datos de trabajadores a tiempo parcial y temporales y las razones por las que trabajan con estos tipos de contratos. En el caso de trabajadores a tiempo parcial solo un 11% manifestó que no había podido encontrar un trabajo a jornada completa, mientras que un 28% de los trabajadores temporales señaló no haber trabajos fijos disponibles. En ambos casos, el porcentaje de empleados que no quieren un trabajo a tiempo completo o indefinido es elevado, 72% en el primer caso y 29% en el segundo.

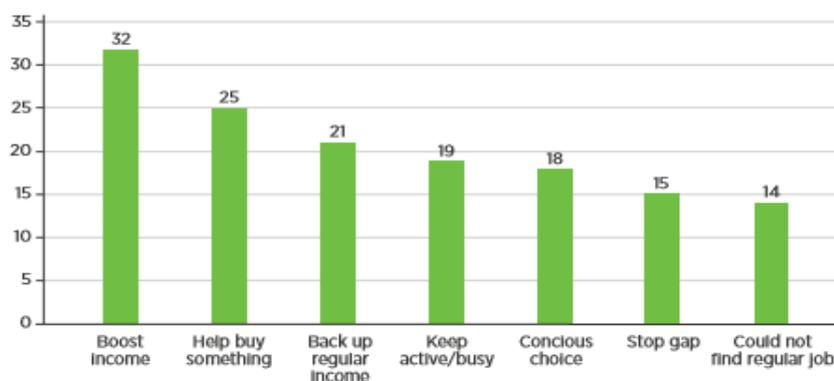
Figure 23: Why people said they worked in part-time and temporary jobs in 2018 (%)



- **Gig Economy**

Un sondeo realizado en 2017 por el [CIPD sobre la gig economy](#) reveló que solo un 14% de este tipo de trabajadores estaban desarrollando esta labor al no poder encontrar un empleo normal. Además, aunque muchos manifestaron tener independencia de los jefes, solo una minoría se consideraba su propio jefe. Esto muestra la gran ambigüedad existente en torno a cuestiones como la situación laboral de este tipo de trabajadores.

Figure 26: Why people did gig economy work in 2017 (%)

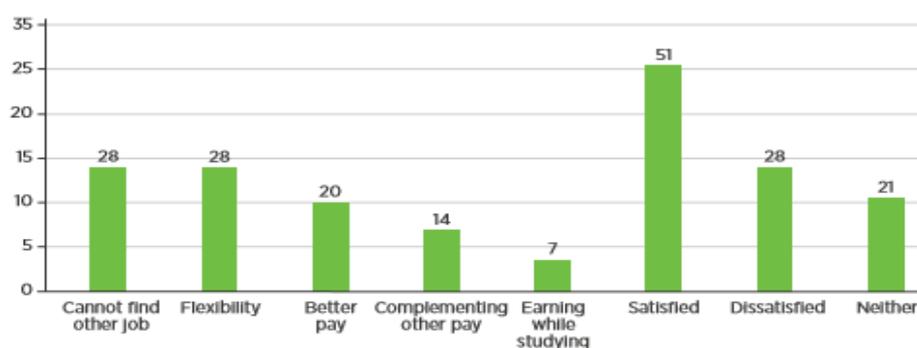


Source: CIPD (2017) [To gig or not to gig? Stories from the modern economy](#).

- **Contratos cero horas**

Una de las nuevas formas de empleo que más atención ha generado en los últimos años, en gran parte debido a su incremento, ha sido los contratos cero horas. El más reciente [sondeo sobre formas de trabajo alternativas](#) realizado por *Univertisy College London* (UCL) y *London School of Economics* (LSE) ha mostrado que cerca de un 30% de los trabajadores con contratos cero horas han celebrado los mismos por no poder encontrar otro trabajo, mientras que la misma proporción señaló como causa para concertar dichos contratos la flexibilidad laboral. En esa misma encuesta se consultó a los trabajadores sobre su satisfacción con los contratos cero horas, señalando un 51% que estaban satisfechos con ellos.

Figure 27: Why people took zero-hours jobs and how satisfied they were in 2018 (%)



Source: LSE-CEP, [Zero Hours Contracts and Labour Market Policy](#).

2. Comparación con otros países

En esta sección el informe del CIPD realiza una comparación del mercado laboral británico con otras economías, en particular los países del G7, España y Polonia, Países Bajos y Suecia.

El documento apunta que Reino Unido destaca por tener una proporción excepcionalmente baja de empleo temporal, sin embargo, posee una estructura salarial más desigual y un mayor porcentaje de trabajos de baja remuneración¹² que la mayoría de los países de la UE. Estas características se mantienen igual que hace 20 años.

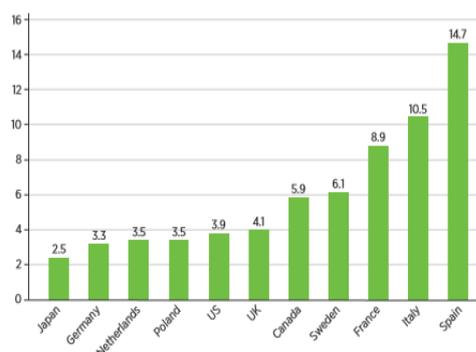
Desempleo

La tasa de desempleo en Reino Unido (sobre el 4%) es más alta que la de países como Japón, EEUU y Polonia, pero mucho más baja que

¹² Definición OCDE: menos de dos tercios de los ingresos medios brutos de los trabajadores a tiempo completo.

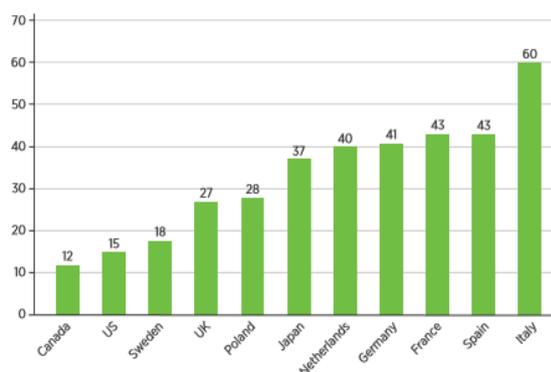
la de Francia, Italia y España. Igualmente ocurre con el porcentaje de desempleados de larga duración, mientras que en Reino Unido se sitúa en el 27%, solo por encima del de Canadá, EEUU y Suecia, en Italia alcanza el 60%.

Figure 28: Unemployment compared in 2018 (%)



Note: All figures ILO definitions. Germany, the Netherlands, Poland, Sweden, France, Italy, Spain, UK are as published by Eurostat. Japan, US, Canada are national statistical office. All figures are for Nov except UK (Sep) and US and Canada (Dec).
Source: ONS Labour Market Bulletin, January 2018, Table 17

Figure 29: Share of unemployed out of work for over a year (%)



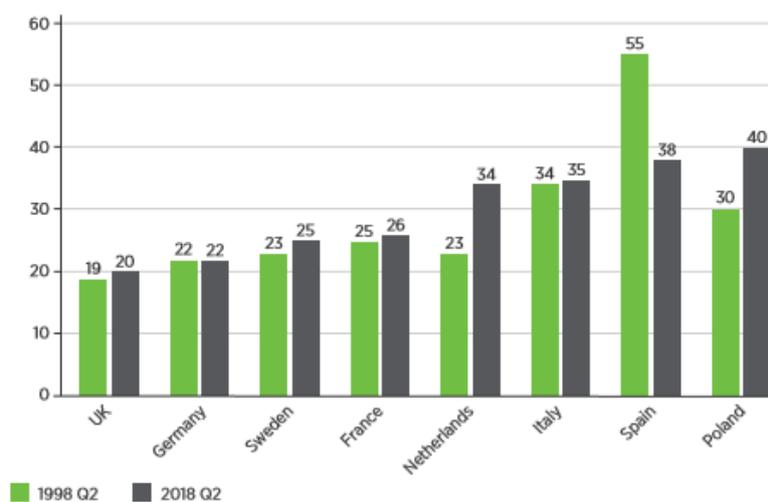
Note: All figures Q2 2018 except Japan, US, and Canada, which are 2017 annual average.
Sources: Eurostat and OECD databases.

Trabajo temporal

Reino Unido tiene un nivel relativamente bajo de trabajo temporal (20%) comparado con la mayoría de los países comunitarios (28%). Desde 1998 se han producido pocos cambios en el porcentaje de trabajos temporales en la mayoría de los países. No obstante, ha habido un aumento significativo en Países Bajos y Polonia (del 23 al 34% y del 30 al 40%, respectivamente). Especialmente significativo

es el caso de España que ha experimentado un gran descenso en este periodo desde el 55% de 1998 al 38% de 2018, aunque como consecuencia de la crisis, desde 2008 está empezando a aumentar otra vez.

Figure 31: Non-permanent work across the EU, 1998–2018 (%)



Note: France is 2000 Q1. Non-permanent work is self-employment, temporary workers, and contributing family workers as defined by Eurostat. All figures age 15 and over.

Source: Eurostat.

Trabajo de baja remuneración e inseguridad laboral

Reino Unido tiene históricamente un porcentaje de trabajos de baja remuneración superior a la media en comparación con la mayoría de los países de la UE y Japón, aunque por debajo de EEUU. En 2017 esta proporción alcanzaba el 19% en Reino Unido, el 9% en Francia (el más bajo de los países analizados) y el 25% en EEUU. Sin embargo, la inseguridad laboral es relativamente baja en Reino Unido y EEUU (35% y 37%) comparado con el resto de Europa (43% de media).

Figure 37: Share of low-paid jobs, 1997–2017 (%)

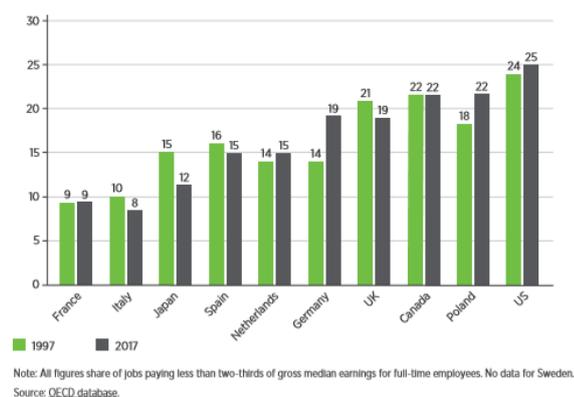
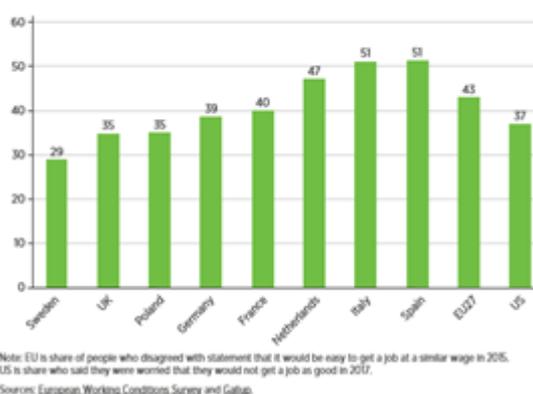


Figure 39: Employment insecurity across the EU and the US in 2015–17 (%)



CONSULTA PÚBLICA SOBRE LA CREACIÓN DE UN ORGANISMO DE CONTROL DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El Gobierno británico anunció el pasado 16 de julio la puesta en marcha de una consulta pública para el **establecimiento de un Organismo único de control de los derechos de los trabajadores (*Single Enforcement body for employment rights*)**. Este órgano estará disponible tanto para trabajadores que necesiten ayuda como para empresarios que tengan dudas sobre la legislación. En la consulta, que estará abierta desde el 16 de julio hasta el 6 de octubre, se examinan propuestas para dotar de poderes a dicho organismo con el fin de que haga cumplir la legislación en materia de salario mínimo y vacaciones, protección de los trabajadores de agencia y lucha contra la explotación laboral. Igualmente, se considerará si el órgano debería encargarse de la discriminación y el acoso en los centros de trabajo.

El documento de la consulta, que consta de 45 páginas, hace una introducción general sobre las medidas adoptadas por el Gobierno para

hacer cumplir la legislación en materia laboral y la nueva realidad del mercado de trabajo.

Según consta en el informe, los niveles récords de empleo -con 32,75 millones de personas ocupadas- y el crecimiento de los salarios a su nivel más rápido en una década, muestran que el mercado laboral británico está prosperando. Ello se debe en parte a la flexibilidad que otorga a los individuos la oportunidad de encontrar un trabajo que se ajuste a sus necesidades.

Aunque la flexibilidad ofrece un valor importante, no puede ser en detrimento de los derechos de los trabajadores. Mediante los planes de Estrategia Industrial y de Buen Trabajo, el Gobierno ha establecido un ambicioso programa para asegurar que el mercado laboral funciona para todo el mundo: proporcionando trabajos decentes dentro de un marco que responda a la naturaleza cambiante del trabajo, así como cumpliendo el compromiso del Gobierno de asegurar la protección de los intereses de todos en el mercado laboral.

El Gobierno reconoce en la consulta que establecer únicamente un marco legal no es suficiente. Los trabajadores necesitan poder ejercer sus derechos de forma efectiva. Asimismo, es necesario crear un marco en igualdad de condiciones para la amplia mayoría de las empresas que cumplen con la normativa. A pesar de que la mayoría de los derechos pueden defenderse individualmente en un tribunal de empleo, el Estado tiene el deber de proteger a los trabajadores más vulnerables de prácticas abusivas.

El Gobierno destina 33 millones de libras al año para hacer cumplir las normas en materia de:

- Salario mínimo nacional
- Legislación relativa a las agencias de empleo
- Licencias para la provisión de empleo temporal en sectores de alto riesgo en la cadena de suministro de comida fresca
- Explotación laboral y esclavitud moderna relativas a la explotación de trabajadores.

El Gobierno está comprometido a ir más allá, ampliando la defensa actual para incluir las vacaciones remuneradas de los trabajadores más vulnerables. Con la intención de llevar a cabo esta tarea correctamente, se necesita contar con instituciones adecuadas. Por ello, a través de esta consulta, el Gobierno se plantea la creación de un organismo único de control del mercado laboral con las siguientes funciones:

- Aumento del control del Estado (*extended state enforcement*): para hacer cumplir las normas en materia de vacaciones remuneradas de trabajadores vulnerables y regulación de las *umbrella companies*¹³ que operan en el mercado de trabajadores de agencia.
- Un único organismo fuerte y visible para que los ciudadanos sepan a donde dirigirse en caso de que necesiten ayuda. A través de una sola organización se puede mejorar el acceso a los usuarios, haciendo más fácil la presentación de quejas y encargándose de los casos que actualmente corresponden a diferentes organizaciones.
- Mejor asistencia para facilitar que las empresas cumplan con la normativa, incluyendo campañas de orientación y comunicación y un enfoque más fácil y proporcionado para la ejecución de las normas.
- Acción ejecutiva coordinada, con nuevos poderes y sanciones para luchar contra incumplimientos. Una mayor atención a los casos con daños graves con objeto de evitar infracciones graves y reiteradas.
- Puesta en común de la información y mayor flexibilidad en la asignación de recursos que permita un mayor intercambio de datos, así como coordinación de actuaciones destinadas a hacer frente a las infracciones graves.
- Estrecha colaboración con otros órganos encargados de la aplicación de la ley, incluidas las autoridades de inmigración, de fraude en las prestaciones, seguridad y salud en el trabajo, pensiones y autoridades locales.

El documento señala que con esta propuesta no se reducirán los costes, ya que se mantendrá la misma financiación, sino que se utilizarán de forma más eficiente. La financiación de los nuevos derechos incluidos en la misma, tales como vacaciones remuneradas para trabajadores vulnerables, se considerará en la revisión de gasto. Otros aspectos que sobre los que se buscan opiniones con esta consulta son:

1. El cometido principal del nuevo órgano
2. La interacción con otras áreas de ejecución de la ley

¹³ https://en.wikipedia.org/wiki/Umbrella_company

3. El enfoque del cumplimiento
4. Las facultades que dicho organismo podría necesitar

La propuesta de establecimiento de un nuevo organismo estará sujeta al proceso de aprobación habitual del Gobierno.

La consulta se estructura en cuatro puntos sobre los que se pide la opinión de la ciudadanía:

1. **Reforma del sistema actual:** En este apartado se cuestiona la efectividad del actual sistema de ejecución para la protección de los derechos de los trabajadores vulnerables y si la existencia de un único organismo de control será más efectiva que el vigente sistema. Además, se pregunta acerca de los beneficios y riesgos de un organismo único. Por último, se consulta sobre si debería ampliarse el programa actual de licencias para la provisión de mano de obra a otros sectores con riesgo de explotación, así como si existen sectores en los que debería endurecerse el control de la normativa existente.
2. **Relaciones con otras áreas de ejecución:** En esta sección se cuestiona sobre la posibilidad de que un único organismo de control se encargue de hacer cumplir la legislación relativa a la prestación de incapacidad temporal, discriminación y acoso en el centro de trabajo y de las sanciones impuestas por los tribunales de empleo. Además, se consulta acerca de la posibilidad de que el nuevo órgano desarrolle funciones en otras áreas.
3. **Enfoque de la ejecución:** En este capítulo se pregunta si la ejecución debería centrarse por igual en el cumplimiento y en la disuasión. Tanto a trabajadores como a empresarios se les solicita su opinión sobre los órganos a los que se dirigirían en caso de que se les presentase un problema de relaciones laborales y la forma en que preferirían recibir la ayuda. Asimismo, se les consulta acerca de la disponibilidad de suficiente información y asesoramiento. También se recaban opiniones sobre si el organismo único de control debería igualmente proporcionar asesoramiento, así como si la existencia de este órgano facilitaría la presentación de reclamaciones. Por último, se cuestiona sobre las infracciones y cuáles de estas deberían publicarse.
4. **Poderes y sanciones:** En el último apartado de la consulta se pregunta, entre otros, sobre los poderes y sanciones que ostentan los organismos de control actuales, sobre la introducción de sanciones civiles para aquellos cuyos incumplimientos den como resultado el retraso en el pago del salario, así como sobre la

proporcionalidad de publicitar los nombres de las empresas que no rectifiquen los incumplimientos observados.

Una de las dudas que plantea la creación de este nuevo organismo es como sería la **interacción con la Inspección de Trabajo**.

En el Reino Unido el organismo encargado de garantizar el cumplimiento de la legislación de seguridad y salud en el trabajo es *Health and Safety Executive (HSE)*. Su principal cometido es asegurar la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y protegerlos de los riesgos laborales.

Los cerca de 2.500 inspectores de salud y seguridad trabajan principalmente para *HSE*, aunque también lo pueden hacer bajo las autoridades locales o grandes organizaciones, desarrollando su labor en temas generales o especializarse en un sector o área en particular (construcción, productos peligrosos, etc.).

Hay un elemento de la legislación sobre salud y seguridad sobre el que el nuevo organismo tendría competencias. *HSE*, las autoridades locales y algunos otros organismos, aplican actualmente algunos aspectos del Reglamento sobre el tiempo de trabajo de 1998 (*Working Time Regulations 1998*):

- Duración máxima del tiempo de la jornada semanal
- Límites del trabajo nocturno
- Condiciones especiales de trabajo nocturno
- Revisiones médicas
- Adecuación del tiempo de descanso
- Mantenimiento de registros

Sin embargo, *HSE* no supervisa el tiempo libre ni las vacaciones anuales. El Gobierno se ha comprometido a introducir la aplicación estatal del pago de vacaciones a los trabajadores vulnerables. El derecho a vacaciones anuales retribuidas se deriva del Reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo de 1998, un elemento que *HSE* no aplica en la actualidad. El gobierno propone que el nuevo organismo tenga la facultad de hacer cumplir los elementos específicos relativos a las vacaciones anuales de los trabajadores vulnerables. El papel de *HSE* en la aplicación del Reglamento sobre el tiempo de trabajo no se modificaría.

MIGRACIONES

GRECIA

LA POLÍTICA MIGRATORIA DE MITSOTAKIS

El Gobierno griego ha dado los primeros pasos de su nueva política de migración: menos congestión de los campamentos en las islas mediante más traslados al continente y más control marítimo.

Ante la llegada repentina a finales de agosto de más de quinientos migrantes a Lesbos en menos de una hora, el Gobierno decidió acelerar los planes de una política que ya formaba parte del programa electoral del conservador Kyriakos Mitsotakis.

La medida tomada más urgente tiene carácter humanitario: reunificar a 116 menores no acompañados que se encuentran en las islas con sus familiares en otros países de la Unión Europea con los que ya se ha llegado a un acuerdo. Según ha informado el Gobierno, en las primeras semanas de septiembre serán trasladados otros 250 niños a estructuras de acogida en el territorio continental.

El protocolo firmado por la Unión Europea y Turquía en 2016 solo permite el traslado a la parte continental de refugiados cuya solicitud de asilo haya sido aceptada o que pertenecen a grupos vulnerables (mujeres, niños o enfermos), uno de los motivos que han llevado a la superpoblación de los campamentos en las islas

El contexto en el que se han tomado las medidas es un repunte de llegadas en los últimos meses, acentuado en agosto, lo que hace temer una nueva crisis en esta parte del Mediterráneo.

El ministerio de Exteriores ha presentado una protesta formal ante el Gobierno de Ankara, al que ha emplazado a cumplir a rajatabla el protocolo firmado con la UE en 2016. Uno de los puntos de este acuerdo prevé que Turquía haga todo lo posible por evitar la llegada de refugiados a territorio comunitario.

Entre las medidas aprobadas figura una encaminada a acelerar las devoluciones a Turquía de personas a las que se les ha denegado el asilo político, una de las piezas clave del citado acuerdo.

De ahora en adelante, una denegación de la petición de asilo conducirá a la devolución inmediata de la persona en cuestión a su país de origen, sin opción de apelación.

También se ha acordado incrementar la vigilancia fronteriza en cooperación con Frontex, los socios europeos y la OTAN, y aumentar las patrullas policiales para detectar a migrantes cuyas solicitudes hayan sido rechazadas y expulsarles.

El aumento de las llegadas ha llevado a que en las islas griegas haya actualmente más de 20.000 personas repartidas en instalaciones diseñadas para albergar a 6.000.

El campamento más afectado es el de Moria, en Lesbos, donde se hacinan más de 10.000 personas, lo que triplica sus capacidades.

Las organizaciones humanitarias llevan años denunciando la situación de un campamento con condiciones de vida inhumanas, y han reprochado a Grecia no querer mejorarlas adrede, para evitar así que haya un efecto llamada.



REINO UNIDO

ACTUALIZACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS SOBRE EL *SETTLED STATUS*

La biblioteca de la Cámara de los Comunes del Parlamento británico publicó el 24 de junio un informe analizando el progreso del Programa para la adquisición del *Settled Status* de los comunitarios que viven en el RU. Desde ese mes, el Ministerio de Interior publica estadísticas mensuales sobre el número de solicitudes de settled status. Las últimas fueron publicadas el 15 de agosto.

¿Cuántas personas han solicitado el *Settled Status* hasta la fecha?

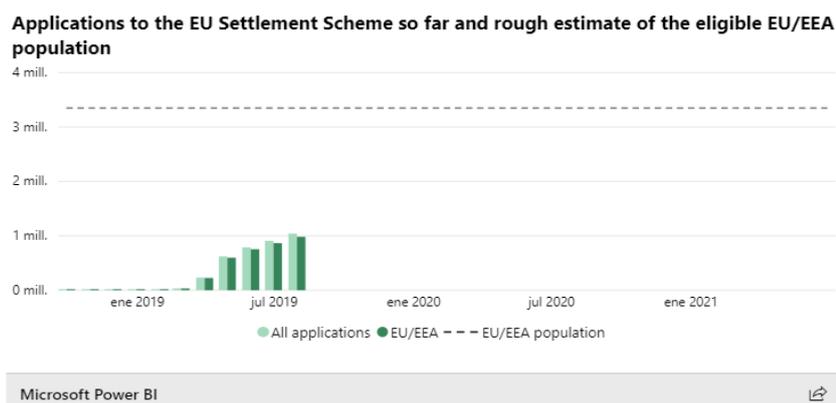
Según las últimas estimaciones, a finales de julio de 2019, alrededor del 30% de los ciudadanos de la UE, del EEE y de Suiza que viven en el Reino Unido habían presentado su solicitud.

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 familiares 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, en julio se ha superado el millón de solicitudes, con 1.040.600. De ellas, 981.100 son de ciudadanos de la UE, del EEE y suiza. Esto representa aproximadamente el 30% de esta población en el Reino Unido.

El gráfico muestra el total de personas que han solicitado el *Settled Status* por meses.

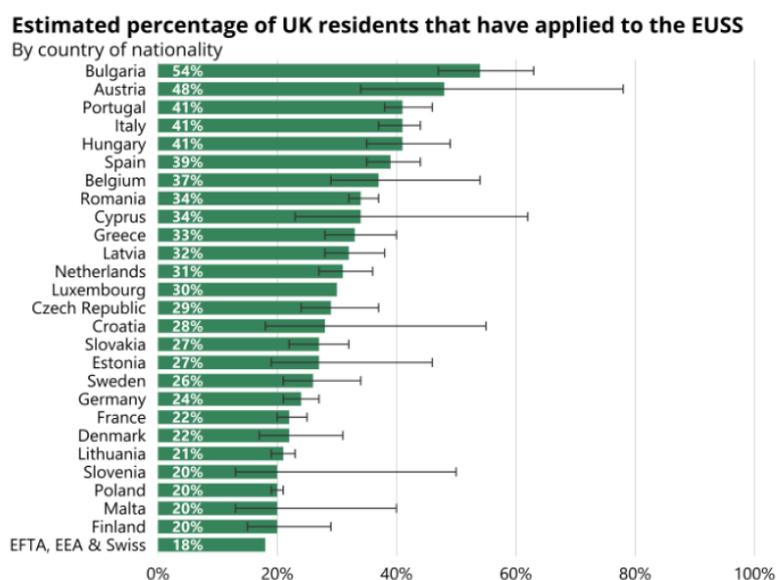


Fte. Home Office

¿Quién ha solicitado el *Settled Status*?

Del total de solicitudes de ciudadanos comunitarios recibidas en julio (120.000 nuevas respecto a un total de 981.100), el mayor número corresponde a ciudadanos polacos con 25.900 (179.800 en total), rumanos 15.700 (141.200 en total) e italianos 15.500 (121.600 en total).

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.



Fte. Home Office

Análisis de las solicitudes presentadas hasta la fecha

De las 146.100 solicitudes tramitadas en el mes de julio el 56% logró el *Settled Status* y el 42% el *pre-settled Status*. Del total de solicitudes tramitadas hasta el 31 de julio (951.700), un 64% recibió el *Settled Status* y el resto (36%) 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 3,35 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.